

Stofnanasamningur

Landmælinga Íslands og Félags íslenskra náttúrufræðinga

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem starfa hjá Landmælingum Íslands (LMÍ) og eru í ráðningarsambandi við stofnunina. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs eins og hann er á hverjum tíma.

2. Meginmarkmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi
- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og faglegum hætti og í samræmi við launastefnu LMÍ
- að launakerfið taki mið af þörfum stofnunarinnar fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti og í samræmi við jafnlaunakerfi LMÍ
- að launakerfið endurspegli skipulag stofnunarinnar
- að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf

3. Starfaflokkun og röðun starfa

3.1. Almennar forsendur

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt yfirfarin röðun starfsins.

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Grunnröðun starfs (3. kafli)
- Persónubundnir þættir (4. kafli)
- Tímabundnir þættir (5. kafli)

3.2. Starfaflokkar og grunnröðun

Eftirfarandi starfsheiti miða við grunnmenntun starfsmanns og er skilgreining starfsheita og röðun í launaflokka eftirfarandi:

Grunnröðun miðast að jafnaði við BA/BS gráðu.

Nemar/Aðstoðarfolk **Frá launaflokki 13**

Starfsmaður sem starfar að afmörkuðum verkefnum undir stjórn verkefnisstjóra og/eða fagstjóra. Miðað er við tímabundin störf s.s. sumarstörf. Starfsmaður þarf að hafa lokið tveimur árum í háskóla. (Ístarf95 nr. 4190)

Sérfræðingur **Frá launaflokki 16**

Starfsmaður með sérhæfða menntun á háskólastigi (BA/BS) á starfssviði stofnunarinnar. Hann vinnur undir stjórn fagstjóra eða forstöðumanns við eitt eða fleiri verkefni. (Ístarf95 nr. 2148)

Fagstjóri 1 **Frá launaflokki 18**

Starfsmaður með starfsreynslu og sérhæfða menntun á háskólastigi (BA/BS eða MA/MS ef þess er krafist) á starfssviði stofnunarinnar. Starfsmaður með verkefnastjórn (fagstjóri) sem stjórnar og ber faglega ábyrgð á einu eða fleirum verkefnum. Hann er tengiliður við stofnanir eða fyrirtæki í þeim verkefnum sem viðkomandi stýrir. Hann aðstoðar framkvæmdastjórn við áætlunargerð og annað sem til fellur. (Ístarf95 nr. 2148)

Fagstjóri 2 **Frá launaflokki 22**

Starfsmaður með sérhæfða menntun á háskólastigi (BA/BS eða MA/MS ef þess er krafist) á starfssviði stofnunarinnar. Starfsmaður með verkefnastjórn sem vinnur í nánú samstarfi við forstjóra, stjórnar og ber faglega og fjárhagslega ábyrgð á einu eða fleiri verkefnum. Hann er tengiliður við stofnanir eða fyrirtæki í þeim verkefnum sem hann stýrir. Hann aðstoðar forstjóra við áætlunargerð og annað sem til fellur. Hann sér um að miðla nauðsynlegum upplýsingum og ákvörðunum í samráði við forstjóra. Starfsmaður getur verið staðgengill forstjóra og getur setið í framkvæmdastjórn. (Ístarf95 nr. 2148/1229)

Forstöðumaður **Frá launaflokki 25**

Forstöðumaður sem ber stjórnunarlega, faglega og fjárhagslega ábyrgð á rekstri í samvinnu við forstjóra. Hann stjórnar og ber faglega ábyrgð á verkefnum fagsviðs síns, samskiptum við innlenda og erlenda samstarfsaðila og situr í framkvæmdastjórn með forstjóra. Forstöðumaður er staðgengill forstjóra. (Ístarf95 nr. 1229)

3.3. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um að starfsmaður hafi tiltekna menntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokka sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 4 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar = 2 launaflokkar)
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 4 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 6 launaflokkar

Lengra formlegt grunn nám skal metið með sambærilegum hætti.

3.4. Aðrir starfsbundnir þættir

Stofnunin getur við launaákvörðun tekið mið af öðrum starfsbundnum þáttum til viðbótar við þá þætti sem hefur ekki verið tekið tillit til hér að framan og skipta máli fyrir stofnunina.

1. Ábyrgð í starfi
2. Álag í starfi

4. Persónubundnir þættir

Í kjarasamningi, sbr. grein 11.3.3.2, er kveðið á um að meta skuli persónubundna þætti til launaflokka. Greiðslur fyrir persónubundna þætti eru varanlegar enda umbun fyrir þætti eins og kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns.

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.5.

4.1. Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi sem hér segir:

- 2 launaflokkar fyrir 60 ECTS eininga þ.e. diplómu
- 4 launaflokkar fyrir meistaragráðu
- 6 launaflokkar fyrir doktors- eða sambærilega gráðu

Stytttra formlegra nám skal metið með sambærilegum hætti, s.s. hálf meistaránám (60 ECTS) til 2 lfl.

Launaflokkar samkvæmt ákvæði þessu raðast þó aldrei hærri en launataflan leyfir.

4.2. Sí og endurmenntun

Lögð er áhersla á starfsþróun, faglega þekkingu og hæfni með endurmenntun og þjálfun. Stofnunin skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu stuðla að því að starfsfólk geti viðhaldið og aukið þekkingu á sínu fagsviði í samræmi við fræðslustefnu stofnunarinnar.

Sí- og endurmenntun ásamt greinaskrifum, greinagerðum og skýrslugerðum sem nýtist í starfi að mati forstjóra (áður en til menntunar eða greinaskrifa kemur) er metin til allt að þriggja launaflokka. Skyldubundnar fundafrásagnir vegna uppgjörs ferða teljast ekki hluti af framangreindum skýrslum eða greinagerðum. Í einum launaflokki eru 15 einingar og miðast þær við eftirfarandi:

- Námskeið haldin af viðurkenndum aðilum s.s. endurmenntunarstofnunum háskólanna eða aðilum á starfssviði stofnunarinnar vega minnst ½ einingu og mest 5 einingar. Átta námskeiðsstundir gefa 1 einingu.
- Þátttaka í fagráðstefnum gefur ½ - 3 einingar, mest ef starfsmaður er sjálfur fyrirlesari.
- Greinaskrif, greinagerðir vegna ráðstefna og funda ásamt skýrslugerðum gefa minnst ½ einingu og mest 5 einingar.

Nánari skýringar varðandi ferli og mat er að finna í Gæðahandbók LMÍ LEI 010 Reglur um mat til eininga vegna endurmenntunar og greinarskrifa.

4.3. Aðrir persónubundnir þættir

Á grundvelli kjarasamninga skal meta eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi. Launa skal að minnsta kosti með einum launaflokki fyrir atriði sé það fyrir hendi.

- **Sérstök kunnátta sem nýtist í starfi**
- **Frumkvæði og sérstök hæfni við úrlausn flókinna verkefna:** Starfsmaður tekur að sér ný og krefjandi verkefni, vinnur að metnaði, sýnir frumkvæði, hrindir hlutum í framkvæmd leitar lausna og nýrra leiða og/eða aflar tekjuskapandi verkefna.
- **Sérstök hæfni til samskipta og samvinnu:** Starfsmaður er sveigjanlegur, sýnir hæfni í samskiptum og samvinnu, er tilbúinn til að fræða, leiðbeina og sýna stuðning. Hann er ávallt tilbúinn til að breyta til og tileinka sér nýtt verklag.
- **Reynsla og færni:** Starfsmaður hefur fagreynslu eða aðra reynslu til að þróa, greina og leysa vandamál og leggja mat á viðfangsefni hverju sinni, afla upplýsinga, koma með hugmyndir að úrbótum og hrinda hlutunum í framkvæmd.

4.4. Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki og nýtist í starfi. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig metin að fullu. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfs- eða fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni umfram þá kröfu sem gerð er í starfslýsingu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynsla innan stofnunar.

Eftir 1 ár í starfi	2 launaflokkar til viðbótar
Eftir 3 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar

4.5. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi launaflokks/a, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Greiðslur vegna markaðsálags skulu rökstuddar með gögnum eða á annan málefnalegan hátt s.s. með tilvísun til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

4.6. Eftirspurnarálag

Jafnframt er heimilt að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, eftirspurnarálag í formi launaflokks/a ef sérstök eftirspurn er eftir vinnuframlagi þess starfsmanns á grundvelli sérþekkingar, kunnáttu eða reynslu, enda geti hann sannanlega fengið marktækt hærri laun annars staðar.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi. Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum tímabundið eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

5.1. Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira álag, ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi starfi og verksviði starfsmanns og í samræmi við uppfærða starfslýsingu, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Gera skal tímabundin sérsamning um starfsskyldur og greiðslur, að jafnaði fyrirfram. Vari tímabundin ábyrgð eða álag lengur en 18 mánuði á 24 mánaða tímabili ber að líta á það sem viðvarandi starfsskyldur og þar af leiðandi hluta af föstum kjörum. Uppfæra skal starfslýsingar í samræmi við það.

Greitt skal í samræmi við þá ábyrgð eða umfang sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hér fylgja nokkur dæmi um tímabundna þætti:

- Tímabundin aukin ábyrgð í starfi
- Innleiðing verkefna
- Sérstakt álag og erfiðleikastig verkefnis/a
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Aukið álag vegna fjarvista eða veikinda starfsmanna

5.2. Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns sem leiðir að jafnaði til ábata fyrir stofnunina, svo sem með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunnarinnar, inn á við og/eða út á við. Frammistaða starfsmanns er tekjuskapandi, leiðir til sparnaðar eða hefur á annan hátt veruleg jákvæð áhrif á stofnunina.

Sem dæmi um sérstaka frammistöðu mætti nefna:

- Öflun nýrra verkefna og hugmynda
- Sérstök ábyrgð
- Þróun og nýsköpun
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Samskipti og/eða þjónustuvilji
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið. Stofnunin skal leggja þær fram í samstarfsnefnd ef nefndin fer fram á það.

5.3. Sérstök tímabundin umbun/Viðbótarlaun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun og/eða viðbótarlaun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, og viðbótarlaun í samræmi við ákvæði viðkomandi kjarasamnings. Jafnframt er heimilt að launa starfsmönnum sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnun, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, minni kostnaðar, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við.

6. Önnur ákvæði

6.1. Starfsmannasamtöl

Starfsmannasamtöl milli starfsfólks og stjórnenda skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári eða eins reglulega og því verður við komið. Í starfsmannasamtölum skal meðal annars fara fram umræða um þróun starfsmanna, umræða um þróun og eða breytingar á eðli starfsins sjálfs og annað sem snertir getu starfsmanna til að sinna starfi sínu. Slík starfsmannasamtöl skulu vera með stöðluðu formi og tryggja skal jafnræði starfsmanna.

Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar. Stofnunin skal stuðla að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt og þróað faglega hæfni sína og getu og til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu.

Mikilvægt er að starfsþróunaráætlanir séu tímasettar og endurmetnar reglulega.

6.2. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Forstjóri skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna óski starfsmaður eftir viðtali. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

6.3. Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

6.4. Greiðsla vegna líkamsræktar

LMÍ heimila starfsmönnum að stunda líkamsrækt á vinnutíma, í samræmi við ákvörðun forstjóra hverju sinni. Greidd er árlega upphæð til að standa straum af kostnaði vegna líkamsræktar. Upphæðin er birt í starfsmannahandbók. Ef starfað er hluta árs er greidd hlutfallslega lægri fjárhæð.

6.5. Akstur

LMÍ gera samninga við starfsfólk sem býr utan Akraness og nágrennis vegna ferðakostnaðar til og frá vinnu. Greiðslur vegna ferðakostnaðar eru útfærðar í viðauka 1.

6.6. Fjarvinna

LMÍ styðja við fjarvinnu starfsfólks í samræmi við leiðbeiningar stofnunarinnar þar að lútandi. Leitast skal við að láta starfsmönnum í té nauðsynlegan tölvubúnað til að geta sinnt vinnu að heiman. Starfsfólk sér til þess að aðstaða heima fyrir sé í samræmi við vinnuaðstöðu á vinnustaðnum. Gera skal samning um fjarvinnu.

7. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.2 í kjarasamningi aðila.

8. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

9. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. september 2021.

Akranes, 16. nóvember 2021

f.h. Landmælingar Íslands

Eydís Líndal Finnbogadóttir
Jensína Valdimarsdóttir
Jóhanna H. Hallsdóttir

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Orri Þrastarson
Runólfur Vigfússon
Steinunn Elva Gunnarsdóttir

Bókanir með stofnanasamningi

Landmælinga Íslands og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Stofnunin endurraðar starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðardóms/kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsmanna stofnunarinnar.

Bókun 2

Stofnunin hefur gengið frá sérstöku „launaröðunarblaði“ við hvern og einn starfsmann. Þar koma fram skýringar á samsetningu launaröðunar og að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans auk útreiknings.

Bókun 3

Aðilar eru upplýstir um að LMÍ hafi framkvæmt afturvirkar launahækkningar vegna úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðaðorði, dags. 16. janúar 2017, og vegna kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018, með eftirfarandi hætti

- Launahækkun vegna breytinga á mati á menntun samkvæmt 2. gr. og 5. gr. gerðardóms sem gildir frá og með 1. júní 2016, sbr. 11. kafla kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sem gildir frá 1. september 2017, hafi verið framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð var fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til og með 30. september 2018.

Aðilar eru sammála um að LMÍ reikni út og geri sérstaka skoðun vegna mögulegra afturvirka launahækkana vegna framangreinds fyrir alla félagsmenn FÍN. Komi í ljós frekari réttur félagsmanna FÍN skal slíkt greitt í samræmi við framangreint við næstu reglulegu útborgun.

Komi í ljós að mismunur sé á áður fenginni leiðréttingu og útreikningi, sbr. framangreint, skal slíkur mismunur greiddur með eingreiðslu samkvæmt framanrituðu sem skal koma til greiðslu eigi síðar en við næstu reglulegu útborgun.

Bókun 4

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun stofnunarinnar á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og hins vegar liggur fyrir að FÍN er ekki sammála túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greina 3.3 (menntun krafist) og 4.1 (menntun nýtist) þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð stofnunarinnar á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ. á m. vegna nefndra greina.

Bókun 5 - Grunnröðun

Í kafla 3.2 Starfaflokkun og grunnröðun er að finna grunnlaunaflokkaröðun hinna tilgreindu starfa, sbr. einnig kafla 3.3 og 3.4 er mynda lágmarksröðun hvers starfaflokks. Í tveimur af þeim starfaflokkum kemur

fram misræmi milli FÍN og annarra BHM aðildarfélaga hvað varðar grunnlaunafjárhæð, skv. ákvæði 3.2, út frá grunnlaunaflokki sem er meira en sem nemur mismunandi launatöflum. Telur FÍN að slíkt misræmi stangist á við jafnræði milli félagsmanna mismunandi stéttarféлага og áskilur sér rétt að láta á reyna fyrir úrlausnaraðila, leiti félagsmaður til félagsins vegna ofangreinds.

Bókun 6 Launastefna LMÍ

Í grunnlaunaflokkaröðun tilgreindra starfa, sbr. ákvæði 3.2 kemur fram mismunur milli FÍN og annarra BHM aðildarfélaga hvað varðar grunnlaunafjárhæð. Það er mat LMÍ að þessi mismunur komi til vegna mismunandi launataflna FÍN og annarra aðildarfélaga BHM. LMÍ vinna af fremsta megni að launajafnrétti samkvæmt launastefnu stofnunarinnar og telja sér því ekki fært að hækka grunnröðun í tilteknum störfum, umfram það sem lagt er til. Að mati LMÍ myndi launamunur FÍN og annarra aðildarfélaga BHM aukast verulega, FÍN í hag, þegar viðbótarþættir s.s. menntun og starfsaldur eru metnir til launa. LMÍ telja að komið hafi verið til móts við kröfur FÍN með því að meta starfsaldur til tveggja launaflokka eftir eitt ár í starfi.

Bókun 7 - Sérkjör

Þeir félagsmenn sem hafa notið betri kjara samkvæmt ákvæði 5 í stofnanasamningi dags. 28. apríl 2006, skulu halda þeim óbreyttum fram til ársloka 2030. Að þeim tíma liðnum geta viðkomandi starfsmenn óskað eftir viðræðum um áframhaldandi kjör.

Viðauki 1

1. Starfsfólk sem búsett er utan Akraness og nágrennis (þ.e. utan póstnúmera 300 og 301), býðst að ferðast til og frá vinnu á Akranes með bifreiðum stofnunarinnar sem staðsettar eru á Suðurlandsbraut 24 108 Reykjavík og við Vegagerðina í Borgarnesi. Þeir starfsmenn sem þegar hafa valið að ferðast með bifreiðunum ganga fyrir.
2. Ef bifreiðarnar eru fullsetnar, eða ef fólk kýs það frekar, býðst starfsfólki að fá greiddan ferðakostnað með almenningsvögnum.
3. Starfsfólk getur ekki samið um hvoru tveggja.
4. LMÍ gerir sérstakan einstaklingsbundinn samning vegna aksturs.