

Stofnanasamningur

Skógræktarinnar

og

Félags íslenskra náttúrufræðinga

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) og starfa hjá Skógræktinni og eru í ráðningarsambandi við stofnunina. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

2. Markmið

Stefnt skal að eftirfarandi markmiðum á samningstímanum:

- Að launakerfið sé gegnsætt, að jafnræðis sé gætt í launum fyrir sambærileg störf og að það stuðli að því að ákvarðanir um röðun í launaflokka og önnur kjör séu teknar á málefnalegan og faglegan hátt.
- Að launakerfið komi í veg fyrir launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að launakerfið sé að nokkru tengt mælanlegum afköstum þannig að starfsmenn geti keppt að skilgreindum markmiðum í starfi stofnunar og eigin starfsþróun.
- Að launakerfið geri stofnuninni kleift að ráða til þjónustu hæft starfsfólk í samkeppni við önnur störf sem kunna að vera í boði.
- Að mikilvægur grunnur að launakerfinu verði hæfnistarfsmat, þar sem mat á frammistöðu starfsmanns í starfi fari fram með reglubundnum hætti.
- Að umbunað sé fyrir þá sérhæfingu sem starfsemi stofnunar krefst og að þekking starfsmanna sé reglulega metin og að starfsmönnum verði tryggð tækifæri til starfsþróunar.
- Að koma á kjarabótum á grundvelli aukinnar menntunar, ábyrgðar og afkasta.

3. Ákvörðun launa

Við ákvörðun á röðun starfa í launaflokka verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa:

- Röðun starfs (4. kafli)
- Persónubundnir þættir (5. kafli)
- Tímabundnir þættir (6. kafli)

BH
ÓE
Pte

4. Röðun starfs

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfsflokkanar 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.

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

4.1 Grunnröðun starfs

Eftirfarandi starfsheiti miða við grunnmenntun starfsmanns (BS/BA) og er skilgreining starfsheita og röðun í launaflokka eftirfarandi:

Aðstoðarmaður

Frá launaflokki 8

Nemi með aukaaðild að FÍN, sem lokið hefur að minnsta kosti 60 ECTS einingum til háskólagráðu.

Fyrir hverjar 60 ECTS einingar bætist við 1 launaflokkur.

Náttúrufræðingur I

Frá launaflokki 10

Starfsmaður sem vinnur undir leiðsögn sérfræðings / ráðunautar / skógarvarðar / verkefnastjóra að einum eða fleiri verkþáttum.

Undir þennan flokk falla eftirtalin starfsheiti:

Aðstoðarsérfræðingur, aðstoðarskógarvörður

Náttúrufræðingur II

Frá launaflokki 12

Starfsmaður sem vinnur sjálfstætt að verkefnum eða verkþáttum sem hann ber ábyrgð á gagnvart næsta yfirmanni og/eða vinnur við verkefni annarra verkefnistjóra.

Undir þennan flokk falla eftirtalin starfsheiti:

Sérfræðingur 1, verkefnastjóri 1, og skógræktarráðgjafi

Náttúrufræðingur III

Frá launaflokki 14

Starfsmaður sem stjórnar og ber faglega og/eða fjárhagslega ábyrgð stærri verkefnum eða mörgum minni verkefnum eða starfsstöð.

Undir þennan flokk falla eftirtalin starfsheiti:

Skógarvörður, Sérfræðingur 2 og verkefnastjóri 2 (amtmaður)

Náttúrufræðingur IV

Frá launaflokki 18

Starfsmaður sem auk þess að hafa sömu starfsumsvif og ábyrgð og Náttúrufræðingur III fer með tímabundna yfirstjórn og ábyrgð á fagsviði hjá stofnuninni sem staðgengill sviðsstjóra eða fagmálastjóra.

Undir þennan flokk falla eftirtalin starfsheiti:

Staðgengill sviðsstjóra

BH OE
PE MP

Starfsmaður með yfirstjórn sviðs eða fagmála skv. skipuriti stofnunarinnar.

4.2 Starfsbundnir þættir

Meta skal starfsbundna þætti til launaflokka og til viðbótar við grunnröðun starfs (4.1)

4.2.1 Menntun sem krafa er um í starfi

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs (4.1) 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 meistarágráðu 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 grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2.3 Aðrir starfsbundnir þættir

Mat á starfsbundnum þáttum fer fram árlega í starfsmannasamtali og við endurskoðun á starfslýsingu. Meta skal persónubundna þætti til launaflokka, allt að 2 launaflokka fyrir hvern þátt. Dæmi um starfsbundna þætti:

- Umfang starfs
- Ábyrgð í starfi
- Álag í starfi
- Leiðbeining, ráðgjöf og fræðsla
- Umfangsmikil verkefni
- Eðli og þyngd verkefna
- Virk þátttaka út á við í kynningar- og uppfræðslustarfi
- Vinna með nefndum, stofnunum, ráðuneytum eða samsvarandi erlendum aðilum

5. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreyksla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

Meta skal persónubundna þætti til launaflokka til viðbótar við röðun starfs (4. kafli).

BH
GE
PE M

5.1 Menntun 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. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 launaflokka, meistaraþráða leiði til hækkunar um 4 launaflokka og doktors- eða sambærileg gráða um 6 launaflokka, en þó aldrei hærra en launataflan leyfir.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

5.2 Sí- og endurmenntun

Endur- og símenntun sem nýtist í starfi skal meta til launaflokka. Meta skal námskeið til ECTS eininga. Námskeið getur vegið minnst 1 ECTS eining og mest 10 ECTS einingar. Námskeið eru metin séu haldin af viðurkenndum aðilum (s.s. Endurmenntunarstofnun HÍ, stéttarfélagum eða fagfélögum). Námsdvöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi getur gefið allt að 30 ECTS einingum. Fyrir hverjar 30 ECTS einingar er greiddur einn launaflokkur.

Hámarksfjöldi launaflokka sem fæst með endurmenntun er 3 launaflokkar.

5.3 Starfsreynsla

Meta skal starfsreynslu hjá stofnunun eða aðra faglega reynslu sem hér segir:

1 ár í starfi hjá stofnuninni eða við sambærileg störf	1 launaflokkur
3 ár í starfi hjá stofnuninni eða við sambærileg störf	1 launaflokkur til viðbótar
5 ár í starfi hjá stofnuninni eða við sambærileg störf	1 launaflokkur til viðbótar

Starfsreynsla – tekur gildi 1. janúar 2019:

Meta skal starfsreynslu hjá stofnunun eða aðra faglega reynslu sem hér segir:

1 ár í starfi hjá stofnuninni eða við sambærileg störf	1 launaflokkur
3 ár í starfi hjá stofnuninni eða við sambærileg störf	1 launaflokkur til viðbótar
5 ár í starfi hjá stofnuninni eða við sambærileg störf	2 launaflokkar til viðbótar

Starfsreynsla – tekur gildi 1. janúar 2020:

Meta skal starfsreynslu hjá stofnunun eða aðra faglega reynslu sem hér segir:

1 ár í starfi hjá stofnuninni eða við sambærileg störf	1 launaflokkur
3 ár í starfi hjá stofnuninni eða við sambærileg störf	2 launaflokkar til viðbótar
5 ár í starfi hjá stofnuninni eða við sambærileg störf	2 launaflokkar til viðbótar

5.4 Persónubundið mat

Meta skal persónubundna þætti til allt að 7 launaflokka:

- Viðvarandi góður árangur í starfi eða frammistaða umfram kröfur.
- Áhugi og frumkvæði í starfi.
- Geta til að sinna störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.
- Vilji og geta til að takast á við ný verkefni eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Samstarfshæfni.

BR ÖE
PEM

5.5 Afkastahvetjandi þættir

Til að gera launakerfið afkastahvetjandi og stuðla að sveigjanleika í verkefnum stofnunarinnar hafa aðilar orðið ásáttir um greiðslur til starfsmanna vegna skrifa, frágangs verkefna og annarrar kynningar, sjá nánar fylgiskjal I.

6. Tímabundnir þættir

Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

6.1. Tímabundin viðbótarlaun

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verkviði/starfslýsingu skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður er um það sérstakur samningur sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi.

Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum, t.d. lýkur verkefni fyrr en ella eða kostnaður undir áætlun.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.

Tímabundin viðbótarlaun má greiða með því að bæta við launaflokkum tímabundið með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Tímabundin laun skal skjalfesta og skulu bæði starfsmaður og stofnun undirrita ákvörðunina og tilgreina sérstaklega á launablaði og launaseðli starfsmanns.

6.2 Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun skv. grein 1.3.1 í kjarasamningi aðila.

7. Hlífðarföt

Stofnunin leggur til vinnusamfestinga, regnföt, hanska, kuldagalla og stígvél, ásamt hlífðarbúnaði vegna vinnu með kjarr- og keðjusagir og önnur hættuleg efni/verkfæri, sem eru í eigu stofnunarinnar. Auk þess styrkir stofnunin kaup á gönguskóm og/eða útivistarfatnaði um krónur 30.000.- á ári gegn framvísun reiknings til sönnunar kaupunum.

13H ÖE
PE

8. Sveigjanlegur vinnutími

Starfsmenn skulu eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma í samráði við yfirmann. Þegar vinnuskylda hefur verið uppfyllt skal starfsmaður eiga kost á að taka yfirvinnu sem unnin er út í fríi í samráði við yfirmann, sjá nánar grein 2.3.8. í kjarasamningi aðila.

9. Réttur til endurmat á starfi, viðtöl og endurskoðun

9.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starfið og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi og fleira. Starfslýsing skal endurmetin í árlegu starfsmannasamtali og við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanns og/eða skipulagi stofnunar. Í starfsmannasamtölum er eingöngu fjallað um starfið án umræðu um breytingar á launakjörum. Umræða um mögulegar launabreytingar fara fram í sérstöku launaviðtali, sjá 9.2.

9.2 Launaviðtöl

Starfsmaður getur óskað eftir launaviðtali við sinn næsta yfirmann og skal það eiga sér stað eigi síðar en einum mánuði eftir að ósk er fram borin. Næsti yfirmaður skal tilkynna starfsmanni um breytingar á launakjörum innan mánaðar frá viðtali.

9.3 Launasetning og endurmat á röðun

Stofnunin skal í samræmi við ákvæði stjórnarsýslulaga halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki launasetningu og breytingum á launasetningu og kynna þær fyrir starfsmanni á röðunarblaði.

Röðun skal vera skjalfest og aðgengileg starfsmanni og trúnaðarmanni sé þess óskað.

Árlega skal endurskoða starfskjör starfsmanna. Verði breytingar á starfsemi stofnunar, verkefnum hennar og/eða verkefnum einstakra starfsmanna skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum samningsins eða eftir atvikum röðun starfsmanns. Endurmat skal fara fram í október ár hvert á meðan samningurinn er í gildi.

9.4 Ágreiningsmál

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar

9.5 Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. 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.

BH ÖE
PE ml

10. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2017, nema annað sé sérstaklega tekið fram. Sjá nánar bókun 1 með samningi þessum.

Reykjavík 22. júní 2018

fh. Skógræktarinnar

Fróstur Eysteinnsson



fh. Félags íslenskra náttúrufræðinga

meðanum st.

Ólaf Eyril

BRYNDÁ HRAFNA KEISD

Fylgiskjal I (gildir frá 1. apríl 2018)

Útfærsla á reglum vegna skrifa, frágangs verkefna og annarrar kynningar.

Forsendur:

Greiðslum vegna skrifa, fyrirlestrahalds og annarrar kynningar er ætlað að stuðla að; a) auknu vinnuframlagi, b) hraðari fullvinnslu gagna og síðast en ekki síst, c) styrkja ímynd stofnunarinnar, enda kynning nauðsynleg forsenda þess að stofnunin njóti álits vegna faglegs starfs og eigi þar með aðgang að innlendum og erlendum sjóðum.

Aðeins er greitt fyrir skriftir, fyrirlestrahald og annarskonar kynningu og fræðslu sem telst á fagsviði stofnunarinnar og tengist á einhvern hátt verkefnum hennar. Höfundur ber að skrifa í nafni stofnunarinnar, komi nafn Skógræktarinnar (Icelandic Forest Service) eða Mógilsá, rannsóknasvið Skógræktarinnar, (Icelandic Forest Research) ekki fram fellur greiðsla niður. Þar sem höfundar eru fleiri en einn er greitt hlutfall af vinnuframlagi hvers og eins. Almenna reglan er sú að miðað sé við skiptingu eins og fram kemur í skrifum fyrir faglega útgáfu. Höfundar innan stofnunar geta komið sér saman um aðra skiptingu og taka það þá fram á vinnuskýrslu.

Gæði birtinga:

Næsti yfirmaður og skógræktarstjóri skulu samþykkja greiðslu fyrir skrif og kynningu. Ef þeir telja efnið vera langt undir meðaltali í umfangi og gæðum skulu þeir semja við höfund um endurskoðun greiðslna fyrir viðkomandi efni.

Ekki er gerður greinarmunur á því hvort ritað efni birtist á pappír eða á rafrænu formi ef dreifing þess er sambærileg. Þó telst tengill á heimasíðu þar sem notandi þarf að hafa frumkvæði að finna efnið ekki sambærilegur við rafræna dreifingu með markvissum hætti s.s. formleg útgáfa, áskrift, póstlisti osfrv.

Aðeins er greitt fyrir eina birtingu hvernar greinar og gildir þá einu hvar hún birtist.

Greiðsluform:

Greitt skal í formi yfirvinnustunda ásamt orlofi.

Greiðslutími:

Greiðslu skal inna af hendi þegar handrit hefur verið samþykkt til birtingar og afrit hefur verið sent næsta yfirmanni og skógræktarstjóra til samþykktar.

Fyrirlestrar, veggspjöld og ráðstefnurit

- Greiða skal 10 yfirvinnustundir fyrir fyrirlestra á alþjóðlegum ráðstefnum hérlendis sem erlendis. Ráðstefna sem haldin er á Íslandi telst alþjóðleg ef tungumál hennar er annað en íslenska.
- Greiða skal 7 yfirvinnustundir fyrir fyrirlestra á innlendum ráðstefnum og fundum.
- Ekki er greidd yfirvinna fyrir fyrirlestra sem starfsmaður fær greitt sérstaklega fyrir af utanaðkomandi aðilum.
- Greiða skal 10 yfirvinnustundir fyrir birtingu greinar í ráðstefnuriti. Greinin þarf að birtast í heild sinni.

BH OK
DE JP

- Greiða skal 7 yfirvinnustundir fyrir veggspjöld á ráðstefnum
- Ekki er greitt sérstaklega fyrir samantekt (abstrakta) í ráðstefnuriti.

Myndræn gögn

- Heildargreiðsla skal nema 10 yfirvinnustundum fyrir útgáfu á umfangsmiklum myndrænum gögnum til almennra kynninga, s.s. veggspjöldum, kortum og myndskleiðum sem gefin eru út án þess að önnur skrif fylgi með. Um er að ræða kort sem nær yfir allt landið eða afmarkaða landshluta.

Skrif í net- og fjölmiðla (dagblöð, vikurit, fréttablöð og sambærilegir rafrænar fjölmiðlar).

- Greiða skal 3 yfirvinnustundir fyrir fréttatilkynningu til fjölmiðla og frétt á skogur.is.
- Greiða skal 7 yfirvinnustundir fyrir stuttar greinar s.s. í “umræðu” Moggans/Fréttablaðsins hálf síðugrein í Laufblaðinu eða Við skógareigendur eða 2 síður í fréttablöðum skógarbænda.
- Greiða skal 12 yfirvinnustundir fyrir greinar á stærð við hálf síðugrein, e.o.t.d. í “skoðun” Moggans/Fréttablaðsins eða heila síðu í Laufblaðinu, Við skógareigendur eða á Vísindavefnum.
- Greiða skal 25 yfirvinnustundir fyrir greinar á stærð við heilsíðugrein í dagblaði eða stærri.
- Ekki er greitt fyrir skrif á vefsíður sem ekki er dreift með markvissum hætti s.s. einkavefsíður.
- Ekki er greitt fyrir skrif á samfélagsmiðla .

Greinarskrif í innlend tímarit (Sumarhúsið og garðurinn, Garðyrkjuritið, o.þ.h.)

Lýsing: Að lágmarki tveggja síðna grein. Gæðakrafa er sett af ritstjórnnum og ábyrgðaraðilum útgáfu. Þarf ekki að fela í sér nýmæli, tilvitnanir í frumheimildir eða uppbyggingu og efnismeðhöndlun í samræmi við viðurkennda vísindalega aðferðafræði.

- Greiða skal 20 yfirvinnustundir fyrir hverja grein.

Skrif í Ársrit Skógræktarinnar

Lýsing: Um er að ræða skrif sem geta verið eftir atvikum endursögn af áður útgefnu efni en í samræmi við uppsetningu og venjubundin efnistöð í Ársrit Skógræktarinnar.

- Greiða skal 10 yfirvinnustundir fyrir hverja grein.

Greiðslur fyrir ársskýrslur skógarvarða og ræktunaráætlanir

- Greiða skal 15 yfirvinnustundir fyrir ársskýrslur skógarvarða (ef skilað er fyrir tiltekinn tíma)
- Greiða skal 15 yfirvinnustundir fyrir ræktunaráætlanir sem unnar eru fyrir utanaðkomandi aðila

OK
BMFE 7

Skrif í innlenda faglega útgáfu (Skógræktarritið, Rit Mógilsár, Náttúrufræðinginn, Skrína, innlendar bækur, bókakaflar, opinberar skýrslur o.þ.h).

Lýsing: Oftast er um að ræða skrif á íslensku með eftir atvikum enskri samantekt. Gæðakrafa sem er sett af ritstjórnnum og ábyrgðaraðilum útgáfu felur að jafnaði í sér að efnið skal vera nýmæli, tilvitnanir skulu vera í frumheimildir og uppbygging og efnismeðhöndlun skal vera í samræmi við viðurkennda vísindalega aðferðafræði. Með opinberum skýrslum er átt við skýrslur sem gefnar eru út og kynntar á innlendum vettvangi af stofnunum og fyrirtækjum og eru öllum opnar til aflestrar.

- Greiða skal að hámarki 50 yfirvinnustundir. Nánari útfærsla sjá hér að neðan:

Greiða skal 20 stundir fyrir þá auglýsingu sem hver birting er fyrir stofnunina. Þessi tímafjöldi skiptist jafnt á milli séu fleiri en einn höfunda starfsmenn stofnunarinnar. Greiða skal starfsmanni 15 stundir sé hann fyrsti höfundur að greininni. Afgangur heildargreiðslu (15 stundir) deilist jafnt á höfunda og gildir þá einu hvort höfundar eru innanstofnunarmenn eða ekki, höfundar utan stofnunar fá ekki greitt frá Skógrækt ríkisins.

Skrif í alþjóðlega/erlenda faglega ritrýnda útgáfu (IAS, erlendar bækur, bókakafla, opinberar alþjóðlegar skýrslur o.þ.h).

Lýsing: Um er að ræða skrif á ensku eða annað erlent tungumál. Gæðakrafa sem er sett af ritstjórnnum og ábyrgðaraðilum útgáfu felur að lágmarki í sér að efnið skal vera nýmæli, tilvitnanir skulu vera í frumheimildir og uppbygging og efnismeðhöndlun skal vera í samræmi við viðurkennda vísindalega aðferðafræði. Ritrýndar greinar og skýrslur eru að auki lesnar yfir og samþykktar af óháðum ritrýnum sem eru valdir af ritstjórnnum og ábyrgðaraðilum útgáfu. Með opinberum alþjóðlegum skýrslum er átt við skýrslur sem gefnar eru út og kynntar á alþjóðlegum vettvangi af stofnunum og fyrirtækjum og eru öllum opnar til aflestrar.

- Greiða skal að hámarki 70 yfirvinnustundir. Nánari útfærsla sjá hér að neðan.

Greiða skal 30 stundir fyrir þá auglýsingu sem hver birting er fyrir stofnunina. Þessi tímafjöldi skiptist jafnt á milli séu fleiri en einn höfunda starfsmenn stofnunarinnar. Greiða skal starfsmanni 20 stundir sé hann fyrsti höfundur að greininni. Afgangur heildargreiðslu 20 stundir deilist jafnt á höfunda og gildir þá einu hvort höfundar eru innanstofnunarmenn eða ekki, höfundar utan stofnunar fá ekki greitt frá Skógrækt ríkisins.

Aðrar yfirvinnugreiðslur

Starfsmaður skal leita til næsta yfirmanns varðandi aðrar yfirvinnugreiðslur og semja um slíkt áður en vinna fer fram. Ekki er heimilt að vinna yfirvinnu sem næsti yfirmaður hefur ekki gefið heimild fyrir.

OE
BH DE M

Bókanir

Bókun 1

Skógrækt ríkisins og landshlutverkefni í skógrækt voru öll sett undir Skógræktina með lögum frá og með 1. júlí 2016. Skyldur Skógræktar ríkisins og landshlutaverkefnanna voru þar með yfirfærðar á hendur Skógræktarinnar. Fyrir liggur samkomulag þar sem starfsmenn sinntu sínum fyrri störfum sem þeir höfðu verið í fyrir sameiningu og störf innan hinna sameinuðu stofnana héldust óbreytt til 31. desember 2016. Sama átti við um í bókhaldslegum skilningi. Tóku því starfaskilgreiningar, ný störf o.s.frv. ekki gildi fyrr en 1. janúar 2017, sama á við um sameinað bókhald Skógræktarinnar. Aðilar eru sammála um að miða skuli gildistíma stofnanasamnings þessa við 1. janúar 2017 en þágildandi stofnanasamningar hinna sameinuðu stofnana skuli gilda til þess tíma eins og við getur átt og önnur ákvæði eða bókanir samnings þessa tilgreini ekki annað.

Menntunarákvæði gerðardóms samkvæmt stofnanasamningi FÍN og Skógræktarinnar gildir því fyrir fyrrum starfsmenn Skógræktar ríkisins og landshlutaverkefnanna vegna júní mánaðar 2016 og Skógræktin skuldbindur sig til að leiðrétta laun félagsmanna FÍN sem störfuðu hjá Skógrækt ríkisins og landshlutaverkefnunum afturvirkir til og með 1. júní 2016 í samræmi við ákvæði gerðardóms frá 14. ágúst 2015. Aðilar eru sammála um að framkvæma afturvirkar launahækkunir vegna úrskurðar gerðardóms, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðarorði, dags. 16. janúar 2017, vegna kjarasamnings FÍN og ríkisins, dags. 28. febrúar 2018, og stofnanasamnings þessa.

- Launahækkun vegna breytingar á mati á menntun, skv. 2. og 5. gr. gerðardóms sem gildir frá og með 1. júní 2016 verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern og einn starfsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til og með 31. desember 2016.
- Launahækkun vegna gildistöku samnings þessa, sbr. einnig gerðardóm, samkomulags um breytingu á úrskurðarorði og kjarasamnings, verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern og einn starfsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. janúar 2017 til og með 30. júní 2018.
- Eingreiðsla samkvæmt framanrituðu skal koma til greiðslu eins fljótt og auðið er en þó eigi síðar en 1. ágúst 2018.

Skógræktin skal tryggja það að við röðun starfa samkvæmt stofnanasamningi þessum skal tryggt að enginn lækki í launum.

Samhliða gildistöku samnings þessa er gert er ráð fyrir að æðstu stjórnendur afsali sér 8 yfirvinnutímum til hækkunar grunnröðunar frá og með 1. janúar 2017.

Skógræktin tryggir að við leiðréttingu launa samkvæmt samningi þessum fái hver starfsmaður sundurliðaða röðun við gildistöku samnings þessa.

Hafi starfsmenn gert samning um betri kjör s.s. í ráðningarsamningi sem ekki er fjallað um í stofnanasamningi þessum þá haldast þau kjör þar til um annað er samið milli starfsmanns og stofnunar.

Bókun 2

ÓE
BHFIE M

Ágreiningur er milli aðila um túlkun á menntunarákvæðum gerðardóms og því verður mögulegur ágreiningur úrlausnarefni Félagsdóms.

BH
ÓE
FE H