

Stofnanasamningur
Skógræktarfélags Íslands (SÍ) og Félags íslenskra náttúrufræðinga
(FÍN)
skv. ákvæðum 2. gr. kjarasamnings FÍN og SÍ, dags. 29. maí 2006

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem starfa hjá Skógræktarfélagi Íslands (SÍ) svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalausu, barnsburðar-eða veikindaleyfi. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og SÍ, dags. 29. maí 2006.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja féluginu hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi
- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaroðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að komið verði í veg fyrir ómálefnalegen launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta
- að launakerfið taki mið af þörfum félagsins fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem féluginu er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist sem stjórntæki til að ná fram markmiðum félagsins og starfsmanna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- að launakerfið endurspegli skipulag félagsins

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.

Starflýsing 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.

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:

- Röðun starfs – 3. kafli


M. Ó.

- Persónubundnir þættir – 4. kafli
- Tímabundnir þættir – 5. kafli

3.2. Starfaflokkun og grunnröðun

Grunnröðun byggir á BA/BS gráðu.

A-1 **Aðstoðarmaður.** Nemi með aukaðild að FÍN, sem lokið hefur minnsta kosti 30 ECTS einingum til háskólagráðu. Fyrir hverjar 30 ECTS einingar til viðbótar bætist 1 launaflokkur

Launaflokkur 08

S-1 **Sérfræðingur I.** Starfsmaður sem vinnur undir daglegri stjórn og leiðsögn yfirmanna sinna. Hann nýtir kunnáttu sína og menntu við úrlausn þeirra verkefna sem honum er falin.

Launaflokkur 10

S-II **Skógræðingur/Sérfræðingur II.** Starfsmaður sem hefur umsjón með verkefnum, sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Hann sinnir faglegri ráðgjöf, þróun eða áætlanagerð í samráði við framkvæmdarstjóra

Launaflokkur 12

S-III **Skógræðingur/Sérfræðingur III.** Starfsmaður sem hefur umsjón með stærri verkefnum eða mörgum smærri verkefnum og ber faglega ábyrgð á þeim.

Launaflokkur 14

V **Verkefnastjóri.** Hefur umsjón með og ber ábyrgð á verksviði sem felur í sér verkstjórn. Hann sinnir faglegri ráðgjöf, þróun og gerir framkvæmdaáætlunar.

Launaflokkur 18

F **Framkvæmdarstjóri.** Ráðinn af stjórn félagsins. Er ábyrgur fyrir fjármálum félagsins og samningum, ræður starfsmenn, skipuleggur verkefni og fylgist með framgangi þeirra. Hann mótar stefnu ákveðnum verkefnum ásamt starfsmönnum í samráði við stjórn.

Launaflokkur 25

3.3. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun 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 grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4. Persónubundnir þættir.

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í flokka. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Dæmi um persónubundna þætti:

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

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.4.

4.1. 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 hækkanar um 2 launaflokka, meistaragráða leiði til hækkanar um 4 launaflokka og doktors- eða sambærileg gráða um 6 launaflokka, þó aldrei hærra en launataflan leyfir.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Sí- og endurmenntun

Markmið Skógræktarfélags Íslands er að hafa hæft starfsfólk og sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu sína á sínu starfs- og/eða fagsviði og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Starfsmenn hafa tækifæri og eru hvattir til að viðhalsa og bæta þekkingu sína sem nýtist í starfi m.a. til að vaxa og þróast í starfi, s.s. með markvissri sí- og endurmenntun, í samræmi við framtíðarsýn og þarfir starfsmannsins og stofnunarinnar.

Sérstaklega skal meta sí- og endurmenntun starfsmanns sem nýtist í starfi til launaflokka hafi slikt ekki þegar verið gert hér að framan. Meta skal 30 ECTS eininga skipulegt nám á háskólastigi til 1 launaflokks hækkanar.

4.3. Hæfni og frammistaða

- Greiða skal starfsmanni launaflokk/-a ef starfsmaður sýnir sérstaka hæfni sem fellst m.a. í sérstakri þekkingu eða hæfni sem er verðmæt fyrir félagið. Komi upp sú staða að taka þurfi tillit til slíkrar þekkingar, skal framkvæmdastjóri og stjórn félagsins bregðast við því hið fyrsta

4.4. Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki. Starfsreynsla áunnin við skammtimaráðningu skal einnig metin að fullu.

Fag- og starfsreynsla er metin sem hér segir:

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



Eftir 5 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar
Eftir 10 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi aðila til launaflokka. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

5.1. Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótar verkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaflokks/a. Þá er metin suð ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning í samráði um greiðslur, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan samnings skal að jafnaði gera fyrirfram. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Innleiðing og/eða skipulagningu nýrra verkefna
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda
- Þróun og nýsköpun
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Kennsla og umsjón með nýliðum
- Óvenju umfangsmikil verkefni, s.s. umsjón með ráðstefnum
- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsmanna

Verði ofangreindir þættir viðvarandi í 12 mánuði eða lengur verða þeir varanlegir. Hafi starfsmaður starfað lengur en 17 mánuði samtals á 24 mánaða tímabili á þessum kjörum verða þau varanleg.

5.2. Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega 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, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við.

Dæmi:

- 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 álagstínum og/eða við lausn erfiðra verkefna

- Lúkning umfangsmikilla og/eða sérlega mikilvægra verkefna, s.s. skipulagning ráðstefna, uppsetning nýrra tækja, undirbúningur og uppsetning sýninga, ritstjórn á fræðibókum og umfangsmikil nefndarstörf

6. Önnur ákvæði

6.1. Starfsmannasamtöl

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtlum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starf o.fl. sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanna skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

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. Forstöðumaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

6.3. Vísireglar

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. Sveigjanlegur vinnutími

Starfsmenn skulu eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma í samráði við yfirmann.

6.5. Hlíðarfatnaður

Sí sér starfsmönnum fyrir nauðsynlegum hlíðarfatnaði við vinnu þeirra og endurnýjar eftir eðlilegt slit eða óhöpp. Hlíðarfatnaður skal falla að þörfum hvers starfs og getur verið einstaklingbundinn eða samnýttur.

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 FÍN og ríkisins.

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 FÍN og ríkisins.

9. Gildistími.

Samningur þessi gildir frá 1. júlí 2020.

Reykjavík 13. apríl 2021

f.h. Skógræktarfélags Íslands


f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga


Bókanir með stofnanasamningi Skógræktarfélags 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. Sí 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. Hækjun bundin við menntunarákvæði gerðardóms/kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsmanna Sí.

Bókun 2

Sí mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 1. júní 2021. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að Sí reikni út mögulega afturvirkla launahækjun vegna menntunarákvæða, sbr. neðangreint og framkvæmi mögulegar afturvirkar launahækkanir vegna úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015 og kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018 með eftirfarandi hætti:

- Launahækjun 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, verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til og með gildistöku samnings þessa.

Möguleg eingreiðslu samkvæmt framanrituðu skal koma til greiðslu við næstu reglulegu útborgun.