

**Stofnanasamningur
milli
Landgræðslu ríkisins annars vegar
og
Félags íslenskra náttúrufræðinga hins vegar
skv. ákvæðum 11. greinar í kjarasamningi félagsins
og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
dags. 6. júní 2011.**

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Landgræðslu ríkisins. Samningur þessi er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, eins og hann er á hverjum tíma.

2. Markmið

Markmið samningsins eru:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt, að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með faglegum og málefnalegum hætti og að gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa. Konur og karlar njóti sömu kara fyrir jafnverðmæt störf.
- Að koma á kjarabótum á grundvelli menntunar (framhaldsmenntun og símenntun), ábyrgðar, starfsreynslu og einstaklingstengdra þátta.
- Að gera launakerfið hvetjandi og stuðla þannig að aukinni framlegð stofnunarinnar.
- Að aðkoma starfsmanna að mótun endurmenntunarstefnu Lr sé tryggð.

3. Skilgreining hugtaka

Með „verkstjórn“ er átt við að viðkomandi starfsmaður hafi viðvarandi 2 eða fleiri undirmenn á ársgrundvelli sem hann ber stjórnunarlega ábyrgð á.

4. Vísiregla

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

5. Skilgreining á kjarraheitum og röðun þeirra í launaflokka

Við röðun starfsmanna skal fyrst og fremst miða við viðvarandi og stöðugt verksvið og/eða starfslýsingu.

Kjaraheiti

Launaflokkur

S-I Sérfræðingur I

5

Starfsmaður sem nýtir kunnáttu sína við úrlausn verkefna er krefjast faglegrar hæfni og menntunar. Hann starfar að jafnaði undir stjórn og leiðsögn annarra. Eftir 1 árs samfelldan starfstíma hjá Landgræðslunni færist hann í „Sérfræðingur II“

S-II Sérfræðingur II **9**
Starfsmaður sem starfar að verkefnum er krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Hann ber faglega ábyrgð á verkþáttum eða verkefnum í samráði við yfirmann.

S-III Sérfræðingur III **11**
Starfsmaður sem hefur umsjón með viðamiklum verkefnum eða mörgum smærri verkefnum og ber faglega ábyrgð á þeim. Hann sinnir faglegri ráðgjöf, rannsóknnum, þróun og áætlanagerð í samráði við yfirmann. Í starfinu felst kostnaðareftirlit.

Sv Sviðsstjóri **17**
Sviðsstjóri ber stjórnunar- og fjárhagslega ábyrgð á starfsemi á sínu sviði. Hann fer með yfirstjórn sviðsins og hefur samskipti við aðrar stofnanir, fyrirtæki, félagasamtök og einstaklinga. Hann ber ábyrgð á fjármálum sviðsins í samræmi við fjárhagsáætlun stofnunarinnar. Hann tekur einnig þátt í gerð fjárhagsáætlunar, stefnumótun og áætlanagerð um starfsemi stofnunarinnar almennt.

F Fagmálastjóri **19**
Fagmálastjóri hefur með höndum stjórnun, samhæfingu og stefnumörkun. Hann skipuleggur og hefur umsjón með umfangsmiklum þverfaglegum verkefnum og á samskipti við ráðuneyti, stofnanir, og fyrirtæki. Hann annast einnig samskipti stofnunarinnar vegna alþjóðlegra samninga. Hann tekur einnig þátt í gerð fjárhagsáætlunar, stefnumótun og áætlanagerð um starfsemi stofnunarinnar almennt.

6. Viðbótarflokkar á grunnlaun

Þættir skv. greinum 7, 8, 9, og 10 eru metnir eftir því sem við á til launahækkunar til viðbótar grunnlaunum, enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra við skilgreiningu og grunnröðun kjarahrættis viðkomandi starfsmanns sbr. 5. grein:

7. Menntun

Fjöldi launaflokka:

- 7.1. Menntun að loknu BS-prófi í náttúruvísindum og sem nýtist í starfi**
- BS-honor (240 ECTS einingar) 1
 - Meistarapróf 2
 - Doktorspróf 4
- 7.2. Menntun á háskólastigi í formi náms í annarri grein en sérfræðigrein og sem nýtist í starfi** 1

7.3. Sí- og endurmenntun 2 (á 5 árum).

Sí- og endurmenntun sem nýtist í starfi og er samþykkt af sviðsstjóra og landgræðslustjóra hækkar laun skv. eftirfarandi kerfi. Til að fá metið námskeið/námsdvöl þarf að skila staðfestingu til sviðsstjóra. Hann metur síðan gildi námskeiðsins/námsdvalarinnar og skilar umsögn til landgræðslustjóra. Til að fá hækkun um 1 launaflokk fyrir sí- og endurmenntun þarf 30 ECTS einingar. Ein eining er 6

HH
kmi
SE

HE
JME

námskeiðsstundir. Miðað er við dagsetningu þegar staðfestingu er skilað til stofnunarinnar en ekki dagsetningu námskeiðs/námsdvalar.

7.3.1. Námskeið og fagráðstefnur sem skila samsvarandi árangri og námskeið.
Metinn er stundafjöldi á námskeiði/fagráðstefnu og hann reiknaður til eininga.

7.3.2. Námsdvöl við rannsóknastofnanir, menntastofnanir á háskólastigi eða stofnanir í landgræðslugeiranum

Slík námsdvöl er metin eftir því hversu markviss sí- og endurmenntunin er. Ef um er að ræða vinnu- eða kynnisdvöl sem nýtist beint í starfi er ein vika metin til tveggja eininga, að hámarki 20 ECTS einingar.

8. Starfsreynsla **1-4**

Starfsreynsla er skilgreind sem reynsla er starfsmaður hefur aflað sér á sínu fagsviði og gerir hann hæfari í starfi sínu hjá Landgræðslunni. Þegar starfsmaður hefur verið 3 ár í samfelldu starfi hjá stofnuninni hækkar hann um 1 launaflokk. Starfsreynsla verður síðan metin skv. 11 gr.

9. Starfstengdir þættir **1-15**

Ef starf krefst viðvarandi eða tímabundinnar aukinnar ábyrgðar eða umfangs, faglegrar hæfni eða áhættu umfram kjarahætti, skal taka tillit til þess við röðun í launaflokka. Starfstengdir þættir eru metnir út frá kjarahætti og fráviki starfs frá því. Samanlögð hækkun vegna starfstengdra þátta getur þó ekki orðið meiri en 15 launaflokkar. Tímabundnir viðbótarflokkar falla niður þegar umfang, ábyrgð, fagleg hæfni eða áhætta starfs fellur niður. Viðbótarflokkar vegna þessara þátta fylgja ekki starfsmanninum flytjast hann í annað starf. Með starfstengdum þáttum er m.a. átt við:

- | | | |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 9.1. | Starfsmanni er falið <i>kostnaðareftirlit</i> (nær til S-I og S-II) | 1-5 |
| 9.2. | Starfsmanni er falin <i>fjárhagsleg ábyrgð umfram kostnaðareftirlit</i> (nær til S-III) | 1-5 |
| 9.3. | Starfsmanni er falin <i>aukin stjórnunarleg ábyrgð</i> s.s. stjórnun verkþátta eða verkefna, verkstjórn eða stefnumótun, eftirlit með framgangi verkefnis (nær til allra kjarahætti nema Sv og F) | 1-5 |
| 9.4. | Starfsmanni er falin <i>aukin fagleg ábyrgð</i> s.s. vegna verkþátta eða verkefna, alþjóðlegra samskipta, faglegrar ráðgjafar eða þróunarvinnu, forysta í samstarfsverkefni, fræðsla innan sem utan stofnunar. (Nær til allra kjarahætti nema Sv og F) | 1-5 |
| 9.5. | Krafist er <i>faglegrar hæfni</i> umfram það sem tilgreint er í kjarahætti (nær til allra kjarahætti) | 1-5 |
| 9.6. | Starfsmaður vinnur með <i>heilsuspillandi efni</i> . (nær til allra kjarahætti) | 1-2 |
| 9.7. | <i>Aukning á umfangi</i> í starfi (nær til allra kjarahætti) | 1-5 |
| 9.8. | <i>Aukið álag</i> í starfi (nær til allra kjarahætti) | 1-5 |
| 9.9. | Starfsmaður getur fengið launahækkun vegna tímabundinna breytinga á starfi. | 1-5 |

DA
Lúna
JE

ST
ME

10. Einstaklingstengdir þættir

1-15

Ef starfsmaður sýnir að jafnaði mjög góða frammistöðu og hæfileika í starfi eða býr yfir sérstakri þekkingu umfram þær kröfur sem settar eru fram við ráðningu hans eða í starfslýsingu, er heimilt á ársgrundvelli að taka tillit til þess við launaröðun. Starfsmaður skilar greinargerð til landgræðslustjóra sem notar hana við mat á því hvort tilefni er til umbunar í samráði við hlutaðeigandi sviðsstjóra. Samanlögð hækkun vegna einstaklingstengdra þátta getur þó ekki orðið meiri en 15 launaflokkar. Viðbótarflokkar vegna 10.1 og 10.2 fylgja ekki starfsmanni sjálfkrafa flytjist hann í annað starf. Með einstaklingstengdum þáttum er m.a. átt við:

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 10.1. Frammistaða starfsmanns við úrlausn verkefna er að jafnaði mjög góð. | 1-5 |
| 10.2. Starfsmaður býr yfir þekkingu sem nýtist sérlega vel í starfi hans. | 1-5 |
| 10.3. Starfsmaður sýnir jafnan sjálfstæði við úrlausn verkefna. | 1-5 |
| 10.4. Starfsmaður hefur oft frumkvæði að verkefnum og nýtir hugmyndir sínar sem koma stofnuninni vel. | 1-5 |
| 10.5. Starfsmaður á sérstaklega auðvelt með samskipti við aðra, sem eykur gildi og árangur starfs hans. | 1-5 |
| 10.6. Starfsmaður sýnir góða skipulagshæfileika. | 1-5 |

11. Mat

Landgræðslustjóri, starfsmannastjóri og trúnaðarmaður fara sameiginlega yfir launaröðun starfsmanna skv. 7., 8., 9. og 10. gr. fyrir 1. desember ár hvert svo að tryggt sé að jafnræðis verði gætt og að ákvörðun sé byggð á málefnalegum rökum. Á þeim fundi getur trúnaðarmaður gert athugasemdir og tillögur um breytingar. Landgræðslustjóri metur síðan hvort þær gefi tilefni til breytinga á fyrri ákvörðunum um launaröðun og tilkynnir trúnaðarmanni um niðurstöður sínar skriflega. Ágreiningi er hægt að vísa til samstarfsnefndar.

12. Afkastahvetjandi þættir

Til að gera launakerfið afkastahvetjandi og stuðla að bættum framgangi verkefna stofnunarinnar hafa aðilar orðið ásáttir um eftirfarandi greiðslur til starfsmanna í formi eininga (kr). Umbun er greidd að frumkvæði sviðsstjóra með samþykki landgræðslustjóra við lok verka. Aðeins er greitt fyrir þætti sem eru á fagsviði stofnunar. Ef starfsmenn eru fleiri en einn sem hlut eiga í verkefninu skal metinn hlutur hvers og eins og greiðslu skipt í samræmi við matið. Yfirmaður sviðsstjóra, landgræðslustjóri, metur verkefni þeirra á sama hátt og sviðsstjóri metur verkefni sinna undirmanna. Ef farið er fram á greiðslu skv. 12. gr. þarf starfsmaður að leita samþykkis sviðsstjóra áður neðangreind verkefni hefjast.

Eftirfarandi verkefni geta verið grundvöllur greiðslu 20-50 þúsund eininga.

- Verkefni sem nýtast stofnunin, auka árangur hennar og framlegð; dæmi:
Fjárhagslegur ávinningur, umtalsverð öflun sértekna, hagræðing, bætt vinnubrögð og bætt ímynd.

b. Bók, fræðirit.

Grein birt í ritrýndu tímariti skráð í SCI gagnagrunn.

Grein birt í öðru ritrýndu fræðiriti eða bókarkafli.

Grein birt í ráðstefnuriti eða bókarkafli.

Yfirlitsgreinar eða samantekt og birting langtímarannsókna.

Grein í óritrýndu riti t.d. blaðagrein, eða grein í fagtrímariti starfsstéttar.

Yfirgripsmiklar fræðilegar skýrslur.

Ritstjórn á fræðibók.

Erindi á vísindaráðstefnu.

Erindi á fundum félaga sem tengjast starfsemi Landgræðslunnar.

Inngangsfyrirlestur á ráðstefnu.

c. Veggspjaldakynning á vísindaráðstefnu.

Veggspjaldakynning á fræðslufundum.

d. Fréttir birtar á vefsíðu stofnunarinnar. Lágmark fimm fréttir á ári

13. Ýmis ákvæði

13.1. Hlífðarfatnaður

Landgræðslan sér starfsmönnum fyrir nauðsynlegum hlífðarfatnaði við vinnu þeirra og endurnýjar eftir eðlilegt slit eða óhöpp. Hlífðarfatnaður falli að þörfum hvers starfs. Ef hlífðarfatnaður sem stofnunin er tilbúin að láta í té uppfyllir ekki nauðsynlegar þarfir vegna sérstakra aðstæðna er í undantekningartilvikum hægt að semja um að starfsmaður fái greiðslu sem samsvarar því sem stofnunin veitir og starfsmaður útvegar sér sjálfur viðkomandi hlífðarfatnað. Óheimilt er að nota fatnað merktan stofnuninni utan vinnutíma. Sviðsstjóri metur þörf fyrir hlífðarfatnað í hverju tilviki.

13.2. Sveigjanlegur vinnutími

Starfsmaður getur, að fengnu samþykki yfirmanns, hliðrað til vinnutíma sínum innan dags og á milli daga, innan tveggja mánaða tímabils enda bitni það ekki á starfsemi og þjónustu stofnunarinnar.

14. Akstur

Allar starfsstöðvar Landgræðslu ríkisins eru staðsettar í þéttbýli nema höfuðstöðvar Landgræðslunnar í Gunnarsholti, sem eru um 9 km (loftlína) frá ytri mörkum Helluþorps. Starfsmenn með starfsstöð í Gunnarsholti geta ekki nýtt sér almenningssamgöngur til að ferðast til og frá vinnu. Landgræðslan greiðir viðkomandi starfsmönnum ferðastyrk vegna ferða til og frá vinnustað sem miðast við eftirfarandi:

1. Greiðsla miðast við vegalengd frá heimili/mörkum þéttbýlis að Gunnarsholti, til og frá vinnu, og almennt gjald skv. ökutaxta ríkisins sem er nú 111 kr./km. Greiðslan tekur breytingum skv. ökutaxtanum.
2. Hver starfsmaður fær greitt fyrir helming af kílómetrum skv. ofangreindu, þó að hámarki 120 km. (2x60) á dag. Mælst er til að starfsmenn samnýti ferðir.

3. Starfsmenn sem búsettir eru á höfuðborgarsvæðinu eða utan 60 km. fjarlægðar frá Gunnarsholti fá greitt skv. lið 1 og 2 fyrir eina ferð á viku, þó að hámarki 240 km (2x120 km) enda eiga þeir kost á gistaðstöðu í Gunnarsholti.
4. Starfsmaður fær þá kílómetra að fullu greidda sem eru á milli heimilis/marka þéttbýlis og ásættanlegs mótsstaðar við þann starfsmann sem næstur honum býr og hefur sama vinnutíma.
5. Greiðslur skv. ofangreindu eru fastar mánaðargreiðslur. Ekki er greitt fyrir akstur í orlofi og verða greiðslur því eftirfarandi: 75% í maí, júní, júlí og ágúst en 100% aðra mánuði ársins.
6. Ef starfsmaður getur ekki vegna vinnutíma eða búsetu haft samflot með öðrum með akstur til og frá vinnu fær hann greitt að fullu þá kílómetra skv. lið 1. Sama gildir ef starfsmaður þarf að aka einn vegna langvarandi veikinda ferðafélaga, í 10 daga eða lengur. Fær hann þá greitt að fullu frá 10. degi enda falla þá niður greiðslur til hins veika starfsmanns á sama tíma.
7. Ef starfsmaður þarf óvænt að hverfa frá vinnu fyrir lok vinnudags vegna óviðráðanlegra orsaka sér Landgræðslan honum eða ferðafélaga hans fyrir heimferð eftir því sem við á.
8. Ofangreind ákvæði gilda einnig um starfsmenn Landgræðslunnar á öðrum starfsstöðvum sem eru fjarri leiðum almenningsvagna, nema stofnunin sjái þeim fyrir fari með bifreiðum stofnunarinnar eða á annan hátt.
9. Starfsmenn sem sækja vinnu um lengri veg en sem nemur fjarlægð frá Gunnarsholti að Hellisheiði skulu ferðast til og frá vinnu í vinnutíma, enda gisti þeir að jafnaði á vinnustað. Þannig telst vinna hefjast við brottför frá heimili og með sama hætti teljast þeir ljúka vinnu þegar þeir koma til síns heima frá vinnustað.

15. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða ef þörf krefur, ákvæði þessa samnings. Verði breytingar á starfsemi stofnunar, verkefnum hennar og/eða verkefnum einstakra starfsmanna sem hefur áhrif á rétt og stöðu þeirra skal gerð nauðsynleg endurskoðun á samningnum eða eftir atvikum röðun starfsmanna. Um endurskoðun stofnanasamnings þessa fer eftir ákvæðum 11. kafla í kjarasamningi FÍN og fjármálaráðherra.

16. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. febrúar 2014. Samningurinn kemur í stað Stofnanasamnings Landgræðslu ríkisins og Félags íslenskra náttúrufræðinga, dags. 28 mars. 2006, ásamt síðari bókunum, sem fellur úr gildi frá sama tíma.

Gunnarsholti, 29. janúar 2014

F.h. Landgræðslu ríkisins

Sveinn Rúnólfsson
 Auður Karabeltíttir
 Jóna María Einvaldóttir

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Hallgrímur Þorsteinsson
 Kristinn M. Ásbjörnsson
 Sigrúnur Karvasson

**Bókanir með stofnanasamningi
milli
Landgræðslu ríkisins
og
Félags íslenskra náttúrufræðinga,
undirritaður 29. janúar 2014, skv. ákvæðum
11. greinar í kjarasamningi félagsins og
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
dags. 6. júní 2011.**

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að þrátt fyrir dagsetningu samnings þessa þá taki eins flokks hækkun á grunnröðun kjararheita gildi frá og með 1. nóvember 2013. Þessi hækkun endurspeglast í 5. gr. stofnanasamnings þessa.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um nauðsyn þess að virkja betur greinar 8, 9 og 10 og að ákvæði þeirra verði nýtt til launahækkana á árunum 2014 og 2015.

Miðað er við að laun hækki að meðaltali um einn launaflokk eigi síðar en 1. apríl 2014 og einn launaflokk að meðaltali til viðbótar fyrir 1. júlí 2015. Þessar hækkanir eru ekki flatar hækkanir á alla starfsmenn heldur munu þær raðast a) til þess að lagfæra óútskýrðan launamun og b) eftir frammistöðu í starfi.

Þessar hækkanir verða sérstaklega metnar sbr. 11 gr. fyrir 1. desember 2014 og 1. desember 2015. Ágreiningi skal vísað til samstarfsnefndar. Miðlægar hækkanir, hækkanir skv. grein 7.1 eða aðrar hækkanir teljast ekki með í þessum samanburði. Við mat á hækkunum skal miða við laun eins og þau voru 1. janúar 2014.

Fulltrúar Félags íslenskra náttúrufræðinga í samstarfsnefnd leggja fram tillögu að útteilingu launaflokka sbr. 2. mgr. í bókun 2.

