

# Stofnanasamningur Vatnajökulsþjóðgarðs og Félags íslenskra náttúrufræðinga

## 1 Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem ráðnir eru til starfa hjá Vatnajökulsþjóðgarði (VJP). Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra eins og hann er á hverjum tíma.

## 2 Markmið og almennar forsendur

### 2.1 Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að tryggja Vatnajökulsþjóðgarði hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu Vatnajökulsþjóðgarðs og nýtist sem stjórn tæki til að ná fram markmiðum hans.
- Að Vatnajökulsþjóðgarður, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- Að konum og körlum verði greidd jöfn laun og þau njóti sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Þetta gildir um hvers konar þóknanir, önnur starfskjör eða réttindi, sem metin verða til fjár.
- Að leitast verði við að samræma kjör starfsmanna við kjör félagsmanna sem vinna sambærileg störf.

### 2.2 Almennar forsendur röðunar

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 eigi sjaldnar en einu sinni á ári í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins. Yfirferð og hugsanleg endurskoðun á starfslýsingu skal vera til umræðu í starfsmannasamtali og skal endurskoðun ef einhver er lokið eigi síðar en fjórum mánuðum eftir starfsmannasamtal.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í flokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

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)
- Persónubundnir þættir (4. kafli)
- Tímabundnir þættir (5. kafli)

## 3 Röðun starfs

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

### 3.1 Skilgreining starfsheita og lágmarksröðun þeirra

Eftirfarandi starfsheiti sem byggja á starfslýsingu starfsmanna/viðvarandi verksviði, skulu lögð til grundvallar röðunar, en röðun í launaflokka miðast við BA/BSc:

	<b>Launaflokkur</b>
<b>Sérfræðingur 1.</b> Starfsmaður sem hefur lokið BS/BA-prófi (180 ECTS einingar) og er án starfsreynslu fyrstu þrjá mánuði í starfi. Hann annast almenna gagnaöflun og/eða almenna úrvinnslu gagna undir daglegri stjórn annarra.	6
<b>Sérfræðingur 2.</b> Starfið felst í lausn verkefna undir leiðsögn annarra sérfræðinga.	10
<b>Sérfræðingur 3.</b> Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með og ber fagga ábyrgð á afmörkuðu verksviði og málaflokkum innan þess. Sjálfstæð úrlausn verkefna og samstarf við aðra aðila samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verksviði.	12
<b>Sérfræðingur 4.</b> Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á afmörkuðu verksviði og málaflokkum innan þess. Sjálfstæð úrlausn verkefna og samstarf við aðra aðila samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verksviði. Getur verið staðgengill þjóðgarðsvarðar.	15
<b>Þjóðgarðsvörður</b> Náttúrufræðingur sem fer með stjórn þeirra verksviða og starfsmanna sem falla undir viðkomandi rekstrarsvæði þjóðgarðsins í samræmi við lög og samþykktar rekstraráætlanir. Þjóðgarðsvörður getur stjórnað tilteknum verkefnum eða fagsviðum fyrir þjóðgarðinn í heild sinni í samræmi við skipulag eða samráð við framkvæmdastjóra.	19

Starf getur raðast hærra með hliðsjón af ákvæðum samnings þessa. Í sérstökum tilvikum þar sem starf fellur ekki að framangreindum skilgreiningum er heimilt að raða því sérstaklega.

### 3.2 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 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.

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).

##### 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 hækkunar um 2 launaflokka, meistaragráð leiði til hækkunar 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

Vegna viðbótarmenntunar og endur- og símenntunar umfram það sem metið er í grein 3.2 og 4.1 bætast við launaflokkar sbr. eftirfarandi:

- Sí- og endurmenntun sem nýtist í starfi skal metin til launa allt að 5 launaflokka. Hverjar 30 ECTS gefa 1 launaflokk.

###### *Til viðmiðunar:*

Fullt nám á hverri önn er 30 ECTS einingar og eitt námsár er 60 ECTS einingar. Eitt námsár í háskóla er um 1500-1800 vinnustundir. Hver ECTS-eining er 25-30 vinnustundir. Engu skiptir hve margar kennsluvikur eru í námskeiði.

Meta skal til launa námsekið, sem nýtast í starfi, og eru haldin af viðurkenndum aðilum (s.s. Endurmenntunardeild Háskóla Íslands).

Námsdvöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi getur gefið allt að 20 ECTS.

##### 4.3 Reynsla

Reynsla í starfi er metin skv. eftirfarandi:

Eftir 1 ár	1 launaflokkur.
Eftir 3 ár	1 launaflokkur til viðbótar.
Eftir 5 ár	1 launaflokkur til viðbótar.

##### 4.4 Mat á árangri og frammistöðu

Aðilar eru sammála um að stuðla að eflingu/hvatningu starfsmanna og tryggja að laun verði í sem mestu samræmi við starfsframlag. Meta skal eftirfarandi þætti í þessu skyni:

- a) sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðarbundið
- b) aukið álag, viðvarandi eða árstíðarbundið
- c) umfang starfs
- d) aukið umfang starfs
- e) sérstök ábyrgð
- f) aukin ábyrgð
- g) reynslu sem nýtist í starfi

- h) leiðbeining eða kennsla annarra starfsmanna
- i) ráðgjöf innan eða utan Vatnajökulsþjóðgarðs
- j) sérstaka hæfni
- k) góðan árangur/frammistöðu í starfi
- l) sjálfstæði og frumkvæði
- m) vilja og getu til að takast á við ný eða flókin verkefni
- n) hæfni til samskipta og samvinnu
- o) sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð
- p) aðra þætti sem skipta máli í viðkomandi starfi.

Vatnajökulsþjóðgarður skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið og leggja fram í samstarfsnefnd FÍN og Vatnajökulsþjóðgarðs sé þess óskað.

## 5 Tímabundnir þættir

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.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

### 5.1 Tímabundin vik frá verksviði

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði/starfslýsingu skal hann fá hækkun launa á meðan á því stendur. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg.

### 5.2 Afkastahvetjandi greiðslur vegna átaksverkefna, greinaskrifa og þess háttar

Með því markmiði að stuðla að afkastahvetjandi og sveigjanlegu launakerfi, hafa aðilar orðið ásáttir um eftirfarandi viðbótargreiðslur til starfsmanna. Aðeins er greitt fyrir þætti sem eru á fagsviði Vatnajökulsþjóðgarðs, birt í nafni hennar og með fyrirfram samþykki framkvæmdastjóra. Greitt er fyrir afkastahvetjandi þætti í formi yfirvinnutíma og miðað er við að hver yfirvinnutími sé 1,0385% af dagvinnulaunum í launaflokki 19 í fyrsta þrepi eins og hann er á hverjum tíma.

#### ***Skriftir – frágangur verkefna***

	<b><i>Tímar</i></b>
Skrif í bæklinga, sýningaveggspjöld o.þ.h.	5-15
Blaða- og tímaritsgreinar	5-10
Viðtöl í útvarps- eða sjónvarpsþáttum	1-5
Greinaskrif á heimasíðu	1-5
Erindi á fagráðstefnu	5-10
Innlend fagrit (ritrýnd)	5-15
Erlend fagrit (ritrýnd)	15-30

Bækur eða bókakaflar verði metnar sem ígildi greina í ritrýndum fagritum.

#### ***Átaksverkefni***

Sérstök átaksverkefni skilgreind af framkvæmdastjóra hverju sinni	5-25
---	------

M  
MC

## 6 Hlíðarfatnaður og áhöld

Vatnajökulsþjóðgarður sér starfsmönnum fyrir nauðsynlegum hlíðarfatnaði og áhöldum við vinnu þeirra og endurnýjar eftir eðlilegt slit eða óhöpp. Hlíðarfatnaður og áhöld falli að þörfum hvers starfs. Vatnajökulsþjóðgarður getur farið fram á að hlíðarfatnaður og áhöld séu merkt honum. Næsti yfirmaður sér um framkvæmd þess ákvæðis.

## 7 Akstur til og frá vinnu

Þar sem sumar starfsstöðvar þjóðgarðsins eru utan þéttbýlismarka og almenningssamgöngur standa ekki til boða skal stofnunin, skv. 5. kafla kjarasamnings, sjá starfsmönnum fyrir ferðum frá heimili til vinnustaðar og teljast ferðirnar til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma annað hvort frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar þar sem það á við. Ferðir geta annað hvort verið með bifreiðum stofnunar eða greiðslu kílómetragjalds (samkv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar), til þeirra starfsmanna sem leggja til eigin bifreið. Ávallt skal leitast við að samnýta ferðir eins og kostur er.

Semja skal um fyrirkomulag ferða við hvern starfsmanna í sérstökum samningi í samræmi við vinnutilhögun á hverjum tíma.

Við mat á þeim ferðatíma sem telst til vinnutíma skal beita almennri reiknireglu samkv. þessum stofnanasamningi, sem er: Mínútur í klukkustund deild með meðalhraða starfsmanns í kílómetrum á klukkustund margfaldað með ekinni heildarvegalengd. Dæmi:  $60(\text{mín.})/82 (\text{km/klst.}) \times 12 (\text{km}) = 9 (\text{mín.})$

## 8 Réttur til endurmats á starfi og endurröðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða eigi sjaldnar en árlega starfsmarkmið og frammistöðu einstrakra starfsmanna í starfi.

### 8.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns við næsta yfirmann skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Leitast skal við að þeim verði lokið í nóvember ár hvert. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi o.fl., sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu teknar til athugunar í starfsmannasamtali.

### 8.2 Endurmat á starfskjörum

Endurmat á störfum og starfskjörum (launaviðtal) starfsmanns skal fara fram með yfirmanni þegar tilefni er til, þó eigi sjaldnar en einu sinni á ári fyrir 1. desember og hverjum starfsmanni tilkynnt um breytingar á röðun sinni innan mánaðar frá breytingu eða fyrir 31. desember ár hvert.

### 8.3 Vísiregla um jafnræði

Röðun í launaflokka ásamt mati á persónu- og tímabundnum þáttum skal hafa ígildi vísireglu gagnvart síðari ákvörðunum, þannig að frammistaða starfsmanna samkvæmt þessum ákvæðum séu metin með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

### 8.4 Réttur til endurmats

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofangreindar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. grein 11.2 í kjarasamningi félagsins við fjármálaráðherra.

## 9 Gildistími og endurskoðun samnings

Samningur þessi tekur gildi 1. apríl 2019. Aðilar eru sammála um að endurskoða árlega ákvæði þessa samnings ef þörf krefur og annar hvor aðili óskar þess.



F.h. Vatnajökulsþjóðgarðs

Garðabær, 5. júní 2019



F.h. Félags Íslenskra náttúrufræðinga

# Bókanir með stofnanasamningi Vatnajökulsþjóðgarðs 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. VJÞ 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 VJÞ.

## Bókun 2

VJÞ mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 1. júní 2019. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans.

## Bókun 3

Aðilar eru sammála um að framkvæma afturvirkar launahækkanir vegna úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðaðri 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, verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til og með 31. mars 2019.

Eingreiðsla samkvæmt framanrituðu kom til greiðslu 1. júní 2019.

Komi í ljós að mismunur er á áður fenginni leiðréttingu (menntunarákvæði gerðardóms/kjarasamnings) og útreikningi, sbr. framangreint, skal slíkur mismunur greiddur með eingreiðslu samkvæmt framanrituðu sem skal koma til greiðslu eigi síðar en við næstu reglulegu útborgun frá undirritun stofnanasamnings þessa.

## Bókun 4

Ágreiningur er um túlkun menntunarákvæða milli FÍN og Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR). FÍN mun leita lausnar á þeim ágreiningi fyrir dómstólum. Þar til niðurstaða um túlkun ákvæða gerðardóms er aðilum ljóst að meðferð og túlkun VJÞ á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins.