

Stofnanasamningur

milli Landgræðslu ríkisins og Félags íslenskra náttúrufræðinga
skv. kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs,
dags. 26. júlí 2001, og breytingu á honum, dags. 18. mars 2005

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, dags. 26. júlí 2001, og breytingu á honum, dags. 18. mars 2005.

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.
- Að koma á kjarabótum á grundvelli menntunar (framhaldsmenntun og símenntun), ábyrgðar, starfsreynslu og persónubundinna þátta.
- Að gera launakerfið hvetjandi og stuðla þannig að aukinni framlegð stofnunarinnar.

3. Skilgreining hugtaka

Með “launaflokki” er átt við tiltekna lárétta línu í launatöflu samkvæmt ofangreindum kjarasamningi.

Með “mannaforráð” er átt við að viðkomandi starfsmaður hafi viðvarandi 3 eða fleiri undirmenn á ársgrundvelli sem hann ber stjórnunarlega ábyrgð á.

4. Vísiregla.

Raða skal í launaflokka í samningi þessum skv. hlutlægum mælikvörðum. 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 starfsheitum og röðun þeirra í launaflokka.

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

Starfsheiti

Launaflokkur

N-I Náttúrufræðingur

2

Náttúrufræðingur sem nýtir kunnáttu sína við úrlausn verkefna er krefjast faglegrar hæfni og menntunar. Hann ber faglega ábyrgð á verkþáttum en starfar að jafnaði undir stjórn og leiðsögn annarra. Eftir 1 árs starfstíma færist hann í launaflokk 4 og eftir 3 ára starf færist hann í launaflokk 6.

N-II Náttúrufræðingur

6

Náttúrufræðingur sem starfar að verkefnum er krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Hann ber faglega ábyrgð á verkþáttum eða verkefnum í samráði við yfirmann. Eftir 3 ára starfstíma færist hann í launaflokk 8.

N-III Náttúrufræðingur

8

Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með viðamiklum verkefnum eða mörgum smærri verkefnum og ber faglega ábyrgð á þeim. Hann sinnir faglegri ráðgjöf, rannsóknum og þróun og áætlanagerð

í samráði við yfirmann. Í starfinu felst kostnaðareftirlit. Eftir 3 ára starfstíma færist hann í launaflokk 9.

H Héraðsfulltrúi

8

Héraðsfulltrúi vinnur á skilgreindu starfssvæði og er svæðisbundinn fulltrúi Landgræðslunnar þar. Hann hefur umsjón með verkefnum á sínu starfssvæði og ber faglega ábyrgð á þeim. Hann sinnir öðrum verkþáttum sem falla undir héraðssetrið og hefur samskipti við félagasamtök og einstaklinga í samráði við yfirmann. Í starfinu felst kostnaðareftirlit og í sumum tilvikum árstíðabundin mannaforráð. Héraðsfulltrúi sem stýrir og ber ábyrgð á rekstri og starfsemi starfsstöðvar sinnar og sinnir mjög umfangsmiklu starfi og/eða fer með viðvarandi mannaforráð skal fá það metið til hækkunar launa. Eftir 3 ára starfstíma færist hann í launaflokk 9.

S Sviðsstjóri

14

Sviðsstjóri ber ábyrgð á starfsemi á sínu sviði. Hann fer með yfirstjórn verkþátta 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

16

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 starfsheitis viðkomandi starfsmanns sbr. 5. grein:

7. Menntun

Fjöldi

7.1. Menntun að loknu BS-prófi í náttúruvísindum og nýtist í starfi

launaflokka

- BS-honor (120 einingar)
- Meistarapróf
- Doktorspróf

1
2
4

7.2. Menntun á háskólastigi í formi náms í annarri grein en sérfræðigrein og nýtist í starfi

1

7.3. Sí- og endurmenntun

2 (á 5 árum)

Sí- og endurmenntun sem nýtist í starfi og er samþykkt af yfirmanni og landgræðslustjóra hækkar grunnlaun skv. eftirfarandi kerfi. Til að fá metið námskeið/námsdval þarf að skila staðfestingu til yfirmanns. Hann metur síðan gildi námskeiðsins/námsdvalarinnar og skilar umsögn til landgræðslustjóra. Til að fá hækkun um 1 launaflokk fyrir sí- og endurmenntun þarf 15 einingar. Ein eining er 12 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 einnar einingar, að hámarki 10 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 8 ár í samfelldu starfi hjá stofnuninni, eða hefur sambærilega reynslu, verður starfsreynsla hans metin til hækkunnar ef ástæða þykir til og síðan metin á 5 ára fresti.

9. Starfstengdir þættir 1-5

Ef starf krefst viðvarandi aukinnar ábyrgðar eða umfangs, faglegrar hæfni eða áhættu umfram starfsheiti, skal taka tillit til þess við röðun í launaflokka. Starfstengdir þættir eru metnir út frá starfsheiti og fráviki starfs frá því. Samanlögð hækkun vegna starfstengdra þátta getur þó ekki orðið meiri en 5 launaflokkar. Viðbótarflokkar vegna þessara þátta fylgja ekki starfsmanninum flytjist hann á milli starfsheita. Með starfstengdum þáttum er m.a. átt við:

- | | | |
|------|---|-----|
| 9.1. | Starfsmanni er falið kostnaðareftirlit. (Nær til N-I og N-II) | 1 |
| 9.2. | Starfsmanni er falin fjárhagsleg ábyrgð umfram kostnaðareftirlit. (Nær til N-III og H) | 1 |
| 9.3. | Starfsmanni er falin aukin stjórnunarleg ábyrgð s.s. stjórnun verkþátta eða verkefna, mannaforráð eða stefnumótun, eftirlit með framgangi verkefnis. (Nær til N-I, N-II, N-III og H) | 1-2 |
| 9.4. | Starfsmanni er falin aukin fagleg ábyrgð s.s. vegna verkþátta eða verkefna, alþjóðlegra samskipta, faglegrar ráðgjafar eða þróunarvinnu, forysta í samstarfsverkefni, fræðsla innan sem utan stofnunar. (Nær til N-I, N-II, N-III og H) | 1-2 |
| 9.5. | Krafist er faglegrar hæfni umfram það sem tilgreint er í starfsheiti. (Nær til allra starfsheita) | 1 |
| 9.6. | Starfsmaður vinnur með heilsuspillandi efni. (Nær til allra starfsheita) | 1 |
| 9.7. | Aukning á umfangi í starfi. (Nær til allra starfsheita) | 1 |
| 9.8. | Aukið álag í starfi. (Nær til allra starfsheita) | 1 |

10. Einstaklingstengdir þættir 1-5

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. Yfirmaður skilar greinargerð til landgræðslustjóra sem notar hana við mat á því hvort tilefni sé til umbunar. Með einstaklingstengdum þáttum er m.a. átt við:

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

11. Mat.

Mat skv. 7., 9. og 10. gr. verður gert a.m.k. árlega fyrir 1. desember, svo að tryggt sé að jafnræðis verði gætt og að ákvörðun sé byggð á málefnalegum rökum fer trúnaðarmaður árlega yfir matið

ásamt landgræðslustjóra og fulltrúa launadeildar Landgræðslu ríkisins. 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. Ágreiningi er hægt að vísa til samstarfsnefndar.

12. Afkastahvetjandi þættir.

Til að gera launakerfið afkastahvetjandi og stuðla að bættum framgangi verkefna, eru samningsaðilar ásáttir um eftirfarandi greiðslur til starfsmanna í formi yfirvinnutíma. Aðeins er greitt fyrir þætti sem eru á fagsviði stofnunar. Miðað er við að verkefnin nýtist stofnuninni og auki framlegð hennar; dæmi: Fjárhagslegur ávinningur, hagræðing og bætt vinnubrögð og bætt ímynd. Við lok slíkra verkefna fyllir starfsmaður út eyðublað (*Greiðslubeiðni LGR-01*) og skilar til sviðsstjóra. Sviðsstjóri metur gildi verksins, skrifar umsögn og skilar útfylltu eyðublaði til landgræðslustjóra. Ekki er greitt fyrir verk sem aðrir hafa þegar greitt fyrir. Ef starfsmenn (höfundar) eru fleiri en einn skal metinn hlutur hvers og eins og greiðslu skipt í samræmi við matið. Ef verkefnið er samstarfsverkefni fleiri stofnana er greitt í hlutfalli við aðild Landgræðslunnar að verkefninu. Yfirmaður sviðsstjóra, landgræðslustjóri, metur verkefni þeirra á sama hátt og sviðsstjóri metur verkefni sinna undirmanna.

12.1. Verkefni sem auka framlegð stofnunarinnar: 5-50 yfirvinnustundir

13. Ýmis ákvæði.

13.1. Hlífðarfátnaður.

Landgræðslan sér starfsmönnum fyrir nauðsynlegum hlífðarfátnaði við vinnu þeirra og endurnýjar eftir eðlilegt slit eða óhöpp. Hlífðarfátnaður falli að þörfum hvers starfs. Ef hlífðarfátnaður sem stofnunin er tilbúin að láta í té uppfylli 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 hlífðarfátnað. Óheimilt er að nota fatnað merktan stofnuninni utan vinnutíma. Starfsmannastjóri metur þörf fyrir hlífðarfátnað 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.

13.3. Yfirvinna.

Til yfirvinnu teljast stundir sem starfsmönnum er falið að vinna umfram vinnuskyldu. Samþykkt yfirvinnuáætlun varðandi einstök verk eða sérstakt samþykki næsta yfirmanns eru skilyrði þess að yfirvinna sé tekin gild. Fylla skal út eyðublaðið *Greiðslubeiðni LGR-01* þar sem fram komi ástæður yfirvinnunnar og áætlun um fjölda yfirvinnustunda. Sviðsstjóri þarf að samþykkja slíkar greiðslubeiðnir og landgræðslustjóri þarf að samþykkja greiðslubeiðnir fyrir sviðsstjóra og fagmálastjóra.

Almenna reglan er að yfirvinna sem unnin er umfram 4 stundir virka daga og 6 stundir um helgar tekur starfsfólk út í frí í hlutföllunum 1:1,8, nema um annað sé samið sérstaklega.

Vinna fjarri heimili og föstum vinnustöðum er unnin á virkum dögum eftir því sem kostur er. Undantekningar frá því eru aðeins samkvæmt beiðni sviðsstjóra. Fari samanlagður vinnu- og ferðatími yfir 8 vinnustundir skal greitt fyrir yfirvinnu í slíkum ferðum allt að 4 stundum hvern virkan dag en allt að 6 stundum á laugar- og sunnudögum.

Æskilegt er að geyma ekki uppsafnaða yfirtíð lengur en 3 mánuði í senn og starfsmönnum ber að "hreinsa upp" fyrir 15. febrúar ár hvert. Starfsmenn geta þó í sérstökum undantekningartilvikum samið um að fá að geyma fáeina daga fram yfir 15. febrúar. Yfirtíð fyrnist ekki og ef starfsmanni er ekki kleift að taka hana út í frí skal hún greidd.

14. Endurskoðun.

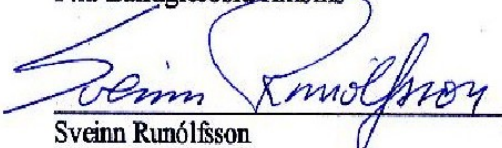
Aðilar eru sammála um að endurskoða ef þörf krefur, ákvæði þessa samnings. Verði breytingar á starfsemi stofnunar, verkefnum hennar og/eða verkefnum einstakra starfsmanna sem hefur áhrif á rétt og stöðu þeirra skal gerð nauðsynleg endurskoðun á samningnum eða eftir atvikum röðun starfsmanna. Um endurskoðun stofnanasamnings þessa fer eftir ákvæðum gr. 11.1.3.3. í kjarasamningi FÍN og fjármálaráðherra frá 26. júlí 2001. Endurskoðun samningsins skal vera lokið fyrir 1. apríl 2007.

15. Gildistími.

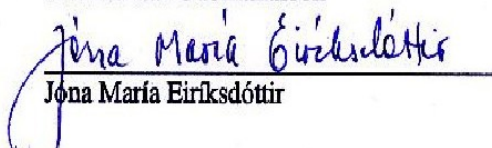
Samningur þessi gildir frá 1. maí 2006. Samningurinn kemur í stað Stofnanasamnings Landgræðslu ríkisins og Félags íslenskra náttúrufræðinga, dags. 12. júní 2002, sem fellur úr gildi frá sama tíma.

Gunnarsholti 28. mars 2006

F.h. Landgræðslu ríkisins

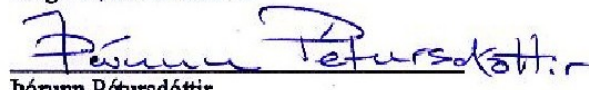

Sveinn Rúnólfsson

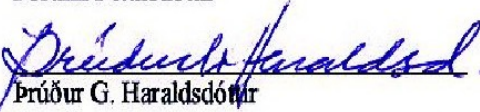
Guðmundur Guðmundsson


Jóna María Eiríksdóttir

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga


Magnús H. Jóhannsson


Þórunn Pétursdóttir


Þrúður G. Haraldsdóttir