

Stofnanasamningur
milli Landhelgisgæslu Íslands og SFR
samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28.október 2015.

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá Landhelgisgæslu Íslands.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að stefna beri að því að launakerfið uppfylli gagnkvæmar þarfir og væntingar stofnunarinnar og starfsfólks og hafa í því skyni sett sér eftirfarandi markmið:

- a) að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti,
- b) að komið verði í veg fyrir launamun sem rekja má til kynferðis, þ.e. að greidd verði sambærileg laun fyrir sambærileg störf,
- c) að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar,
- d) að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi.

3. Grunnröðun starfa í launaflokka

Við upphaf starfs skal taka tillit til eðlis starfsins og starfinu raðað í samræmi við það. Eftirfarandi launaflokkar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfaflokk:

Starfaflokkar:	Grunnröðun:
Sumarstörf og aðstoð	6
Almennur starfsmaður	9
Öryggisvörður/vaktmaður	10
Hlaðmaður á flugvelli	12
Aðstoðarvarðstjóri / Gagnafulltrúi	14
Varðstjóri / Greiningarfulltrúi	17
Vaktstjóri / Greiningarsérfræðingur	18
Aðalvarðstjóri	20
Almennur starfsmaður á skrifstofu	13
Sérhæfður skrifstofumaður	17
Þjónustufulltrúi	17
Bóka- og skjalavörður	18
Gjaldkeri, bókari, launafulltrúi	18
Þjónustustjóri	18
Ritari forstjóra	20
Umsjónarmaður (fasteignir, lager, vélar og tæki)	16
Staðarumsjónarmaður	17
Aðstoðarmaður sprengjusérfræðings	13
Sprengjusérfræðingur	17

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters "SK" and "MS" with arrows pointing to specific rows in the table.

Sjókortagerðarmaður	18
Verkefnastjóri öryggismála	18
Verkefnastjóri kerfa	22
Sviðsstjóri/deildarstjóri	28

4. Viðbótarforsendur til launaflokka

4.1. Launaðir staðgenglar

Staðgenglar:

a) Sé aðalstarf starfsmanns launað sem staðgengilsstarf yfirmanns skal það koma fram í ráðningarsamningi hans.

Aðrir staðgenglar:

b) Fyrir 1. maí ár hvert skal liggja fyrir hvaða starfsmenn, sem ekki eru ráðnir sem launaðir staðgenglar gegna störfum yfirmanna í forföllum þeirra. Að öðru leiti er vísað til ákvæðis 9. kafla í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs um afleysingar.

4.2. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna í þrep eða flokka má taka tillit til persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við það mat er hægt til dæmis að taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir sérstaklega góðan árangur í starfi
- Sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu
- Sýnir sérlega mikinn áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi
- Sýnir hæfni og vilja til að fræða og leiðbeina öðrum
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar sem jafnframt fylgir aukið álag og ónæði
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag sem gerir auknar kröfur til starfsins

4.3. Tímabundnir þættir

Meta má tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verksviði hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg. Við mat á tímabundnum þáttum er til dæmis hægt að taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir frammistöðu umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

VEA
SMA
SMS
ES

4.4. Sértek störf

- Sprengjusérfræðingar og kafarar innan SFR sem gegnt hafa sértekum störfum til hliðar við sitt aðalstarf og hafa fengið aukagreiðslur fyrir, skulu halda þeim greiðslum hafi þeir gegnt því starfi í tíu ár eða lengur en þurfa að hætta vegna aldurs eða annarra óviðráðanlegra orsaka. Fyrirvari er settur við þessa grein þess efnis að ef sértekir samningar Landhelgisgæslunnar við þessa hópa breytast þannig að sambærilegt ákvæði kemur þar inn, fellur þetta ákvæði úr gildi.
- Vegna sérstaklega erfiðra aðstæðna starfsmanna á Bolafjalli og Gunnólfsvíkurfjalli vegna ferða á fjöll og veðuráðstæðna, skulu þeir starfsmenn sem þar starfa í föstu starfi fá eitt launþrep vegna álags. Það launþrep fellur niður ef starfsmaður fer til annarra starfa innan Landhelgisgæslunnar.
- Á grundvelli ítarlegrar vinnu og úttektar á stöðu og umfangi starfa í stjórnstöð Landhelgisgæslunnar (JRCC), skal greiða þeim sem þar starfa þrjú launþrep aukalega vegna starfa í stjórnstöðinni. Þessi launþrep falla niður ef farið er til annarra starfa innan Landhelgisgæslunnar. Ákvæði þetta tekur til þeirra sem teljast hæfir til að standa vaktir sjálfstætt samkvæmt vaktskrá, þó aldrei fyrr en að lokinni hið minnsta fjögurra mánaða grunnþjálfun.

4.5. Starfsreynsla

Starfsmaður sem öðlast hefur starfsreynslu hjá stofnuninni skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður með 3 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk
- Starfsmaður með 5 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar
- Starfsmaður með 7 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar
- Starfsmaður með 10 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar

Jafnframt skal meta starfsreynslu sem starfsmaður hefur öðlast hjá öðrum en Landhelgisgæslu Íslands í sambærilegu starfi, þó að hámarki 2 launaflokkar (3 og 5 ára starfsreynsla).

4.6. Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem nýtist í starfi og ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi eða meistaranámi í iðn sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka (tvo flokka hafi hann áður fengið diplómanám metið).
- Starfsmaður sem lokið hefur meistaranámi á háskólastigi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í SFR sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra

4.7. Starfsnám

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun sem viðurkennd er af samningsaðilum eða starfsmenntun/námskeiði sem nýtist í starfi, skal hækka miðað við grunnröðun sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar
- starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Samtals gefur þessi grein því þrjú launaflokka.

VEA
SA
SMS
SK

5. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Samtölin eru m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfsmannasamtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

6. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar stofnunarinnar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

7. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

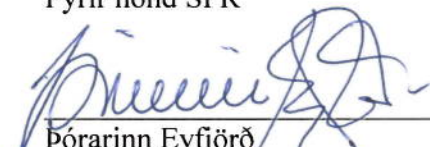
Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki 2 á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

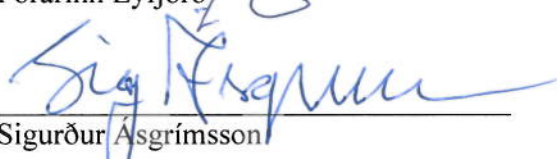
8. Endurskoðun og gildistími


Stofnunar­samningurinn tekur gildi frá 1. júní 2017. Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra.

Reykjavík, 11. júlí 2017

Fyrir hönd SFR

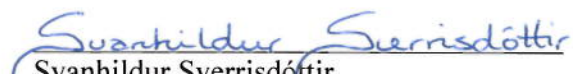

Þórarinn Eyfjörð


Sigurður Ásgrímsson


Viðar Ernir Axelsson

Fyrir hönd Landhelgisgæslu Íslands


Sandra Margrét Sigurjónsdóttir


Svanhildur Sverrisdóttir