

Stofnanasamningur

milli Landgræðslu ríkisins og SFR – stéttarfélags í almannajónustu, skv. ákvæðum kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, 1. október 2015.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til þeirra félagsmanna í SFR – Stéttarfélagi í almannajónustu sem starfa hjá Landgræðslu ríkisins. Samningur þessi er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, eins og hann er á hverjum tíma.

2. Markmið

- 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 kjara 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 stofnunarinnar sé tryggð.
- Að stuðla að því að hjá stofnuninni sé hæft starfsfólk í jákvæðu og hvetjandi starfsumhverfi.
- Að stjórnendur stofnunarinnar fylgist reglulega með launaþróun hjá sambærilegum stofnunum til að stuðla að því að laun starfsmanna stofnunarinnar séu á hverjum tíma sambærileg.
- Að auðvelda stofnuninni að ráða og halda í starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna í nútíð og framtíð.

3. Skilgreining kjarahéita og röðun í launaflokka

Við röðun starfsmanna skal fyrst og fremst miða við viðvarandi og stöðugt verksvið og/eða starfaskilgreiningu undir kjarahéitum. Ákvörðun um grunnröðun innan kjarahéitis ræðst af umfangi og ábyrgð starfs sem og starfsreynslu sem nýtist í starfi, sbr. gr. 6.

Kjaraheiti:

3.1 Almennur starfsmaður

Launaflokkur

5-17

Starfsmaður/sumarstarfsmaður og/eða nemi sem ekki hefur lokið háskólaprófi. Hann starfar undir beinni stjórn og leiðsögn yfirmanns.

3.2 Sérhæfður starfsmaður

11-24

Ber ábyrgð á ákveðnum verkefnum sem krefjast reynslu, faglegrar hæfni og sérhæfingar, s.s skrifstofustörf, vinna og stjórnun í mótuneyti og vinna við landgræðslu, girðingar, vélar, umhirðu og fasteignaverkefni. Tekur þátt í öflun upplýsinga og áætlanagerðar. Veitir faglega ráðgjöf. Verkstjórn getur falist í starfinu en er ekki meginhluti þess.

3.3 Millistjórnandi

20-40

Ber ábyrgð á rekstri og/eða verkefnum sem krefjast menntunar/verulegrar reynslu á ákveðnu sviði. Starfsmaður sinnir faglegri ráðgjöf, stefnumótun og áætlanagerð í samráði við yfirmann.

3.4 Sviðsstjóri

30-43

Ber ábyrgð á starfssemi á sínu sviði og fer með yfirstjórn verkþátta sviðsins. Ber ábyrgð á fjármálum sviðsins í samræmi við fjárhagsáætlun stofnunarinnar. Tekur þátt í gerð fjárhagsáætlunar, stefnumótunar og áætlanagerðar um starfsemi stofnunarinnar almennt. Mannaforráð fylgja starfinu. Sviðsstjóri situr í yfirstjórn stofnunarinnar.

BA AB
Au. PRJ

9780

4. Viðbótarflokkar á grunnlaun

Þættir samkvæmt greinum 5, 6, 7 og 8 eru metnir, eftir því sem við á, til launahækkunar til viðbótar grunnlaunum, enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra við skilgreiningu og grunnröðun kjaratheitis viðkomandi starfsmanns sbr. 3. grein.

5. Menntun

5.1. Hefðbundið nám

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

- Stúdentspróf eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi 2 launaflokka
- Diplómagráða á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) 2 launaflokka
- BA/BSc próf eða sambærilegt 4 launaflokka

Til að fá æðri menntun en stúdentspróf metna til launa þarf hún að tengjast starfssviði starfsmanns og nýtast í starfi sbr. starfslýsingu.

5.2. Námskeið og símenntun

Starfsmaður skal fá metin námskeið og símenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðnum tímafjölda er náð. Námskeið og símenntun skal metin að hámarki til þriggja launaprepa.

Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um eitt launaprep

Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um eitt launaprep til viðbótar

Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um eitt launaprep til viðbótar

Eftir 280 kennslustundir skal starfsmaður hækka um eitt launaprep til viðbótar

6. Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem reynsla er starfsmaður hefur aflað sér á sínu sviði og gerir hann hæfari í starfi sínu hjá stofnuninni. Starfsreynslu hjá öðrum vinnuveitanda skal meta með sambærilegum hætti. Eftir 3 ár í sama eða sambærilegu starfi hjá stofnuninni skulu starfsmenn hækka um 2 launaflokk. Starfsreynsla verður síðar metin skv. gr. 9.

7. Starfstengdir þættir

Ef starf krefst viðvarandi eða tímabundinnar aukinnar ábyrgðar eða umfangs, faglegrar hæfni eða áhættu umfram skilgreiningu starfs, skal taka tillit til þess við launaröðun. Að auki getur starfsmaður lagt fram skrifleg rök til sviðsstjóra sem ásamt landgræðslustjóra nota til að meta hvort tilefni er til umbunar. Starfsmaður getur fengið álagsþrep, eitt eða fleiri fyrir hvern lið. Starfstengdir þættir fylgja starfsmanni ekki sjálfkrafa flytjist hann á milli starfsheita. Með starfstengdum þáttum er m.a. átt við:

7.1. starfinu fylgir veruleg leiðbeining og/eða ráðgjöf,

7.2. starfið felur í sér sérstaka ábyrgð, s.s. fjárhagslega og/eða viðamikil verkefni,

7.3. starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið.

7.4. starfið eykst að umfangi.

7.5. starfið felur í sér stjórnunarlega ábyrgð, s.s. stjórnun verkefna og verkþátta. Eftirlit með framgangi verkefnis.

7.6. Starfsmaður vinnur með *heilsuspillandi efni*.

7.7. Starfsmaður getur fengið tímabundna launahækkun vegna tímabundinna breytinga á starfi.

BA.
D'AB SBO
OK. #PJ

8. Einstaklingstengdir þættir.

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, skal taka tillit til þess við launaröðun. Að auki getur starfsmaður lagt fram skrifleg rök til sviðsstjóra sem ásamt landgræðslustjóra nota til að meta hvort tilefni er til umbunar. Starfsmaður getur fengið álagsþrep, eitt eða fleiri fyrir hvern lið. Með einstaklingsbundnum þáttum er m.a. átt við:

- 8.1. *Frammistaða* starfsmanns við úrlausn verkefna er að jafnaði mjög góð.
- 8.2. Starfsmaður býr yfir *þekkingu* sem nýtist sérlega vel í starfi hans.
- 8.3. Starfsmaður sýnir jafnan *sjálfstæði* við úrlausn verkefna.
- 8.4. Starfsmaður hefur oft *frumkvæði* að verkefnum og nýtir hugmyndir sínar sem koma stofnuninni vel.
- 8.5. Starfsmaður á sérstaklega auðvelt með *samskipti* við aðra, sem eykur gildi og árangur starfs hans.
- 8.6. Starfsmaður sýnir *góða skipulagshæfileika*.
- 8.7. Starfsmaður sýnir frumkvæði við að fræða og *leiðbeina* samstarfsfólki sínu.
- 8.8. Starfsmaður sýnir frumkvæði við að afla sér *upplýsinga* og þekkingar sem nýtast í starfi

9. Mat á frammistöðu og árangri

Landgræðslustjóri, starfsmannastjóri og trúnaðarmaður fara sameiginlega yfir launaröðun starfsmanna fyrir 1. desember ár hvert svo að tryggt sé að jafnræðis verði gætt við framkvæmd mats á menntun, starfsreynslu, árangri og frammistöðu 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 viðkomandi starfsmönnum og trúnaðarmanni um niðurstöður sínar skriflega. Ágreiningi er hægt að vísa til samstarfsnefndar.

Ef ekki eru nægjanleg launaþrep eftir í þeim launaflokki sem starfsmaður raðast í þegar kemur til hækkunar viðkomandi starfsmanns í álagsþrepum, skal færa starfsmann upp um launaflokk áður en hækkun á sér stað og raða honum þar í álagsþrep sem gefur sem næst sambærilega mynd af þeirri fjárhæð sem starfsmaður hefur í laun fyrir hækkunina (þó aldrei lægri).

10. Afkastahvetjandi þættir

Til að gera launakerfið afkastahvetjandi og stuðla að bættum framgangi verkefna stofnunarinnar hafa aðilar orðið ásáttir um eftirfarandi fyrirkomulag greiðslna til starfsmanna.

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.

Landgræðslustjóri metur verkefni sviðsstjóra á sama hátt og sviðsstjóri metur verkefni sinna undirmanna.

Ef farið er fram á greiðslu skv. þessari grein þarf starfsmaður að leita samþykkis sviðsstjóra áður en neðangreind verkefni hefjast.

Eftirfarandi verkefni sem leiða af sér aukinn árangur og framlegð sem nýtast stofnuninni geta verið grundvöllur greiðslu að lágmarki 30 þúsund króna:

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including initials like "BA" and "AB", and a signature "Hau. ÞRJ" with a blue scribble.

- 1) Verkefni sem leiða af sér fjárhagslegan ávinning fyrir stofnunina.
- 2) Öflun sértekna.
- 3) Hagræðing og/eða bætt vinnulag.
- 4) Verkefni sem leiða til bættrar umhverfisverndar eða bæta fmynd stofnunarinnar.
- 5) Verkefni sem tengjast sérsviði viðkomandi starfsmanns en eru ekki hluti af starfsskyldum hans.
- 6) Verkefni sem leiða af sér betra starfsumhverfi, starfsánægju, starfsanda eða á annan hátt gera stofnunina að betri og eftirsóknarverðari vinnustað.

11. 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. Stofnunin 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. 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 gístaðstöðu 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 stofnunin honum eða ferðafélaga hans fyrir heimferð eftir því sem við á.
8. Ofangreind ákvæði gilda einnig um starfsmenn stofnunarinnar 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.

12. Fatnaður

Stofnunin sér starfsmönnum fyrir viðeigandi hlífðarfatnaði merktum stofnuninni og endurnýjar eftir eðlilegt slit eða óhöpp. Óheimilt er að nota fatnað merktan stofnuninni utan vinnutíma. Starfsmaður getur óskað eftir öðrum fatnaði sem krafist er starfa hans vegna. Sviðsstjóri metur þörf fyrir fatnað í hverju tilfelli.

13. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða þegar 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 í miðlægum kjarasamningi.

13
BA
AB
du.
PPI
5/10

Bókanir
með stofnanasamningi
Landgræðslu ríkisins
og
SFR - stéttarfélags í almannajónustu
undirrituðum 19. júní 2017

Bókun 1

Laun allra starfsmanna hækka um einn launaflokk. Að auki verða 8 launaflokkar nýttir til að lagfæra óútskýrðan launamun. Hækkanir þessar verða afturvirkar frá 1.11.2016.

Bókun 2

Verði gerð breyting hvað varðar ákvæði um akstur í stofnanasamningi hjá öðru stéttarfélagi starfsmanna hjá stofnuninni þá skal samsvarandi grein í þessum samningi endurskoðuð.

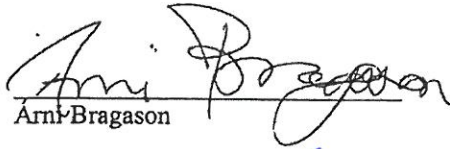
BA
AB
SBO
AB
AB
ART

14. Gildistími

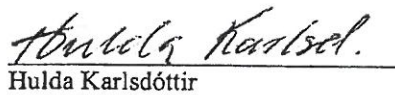
Samningur þessi gildir frá 19. júní 2017 til 31. október 2019. Hann kemur í stað stofnanasamnings Landgræðslu ríkisins og SFR frá 25. apríl 2007, ásamt bókunum sem falla úr gildi frá sama tíma.

Gunnarsholti 19.6 2017

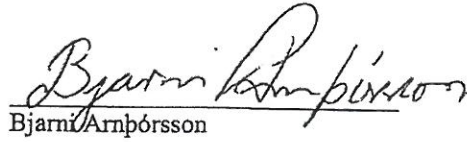
F.h. Landgræðslu ríkisins

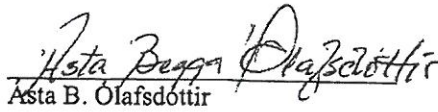

Arnþragason


Sigurbjörg B. Ólafsdóttir


Hulda Karlsdóttir

F.h. SFR – stéttarfélags í almannáþjónustu


Bjarni Arnþórsson


Ásta B. Ólafsdóttir


Þorlákur P. Jónsson