

# Stofnanasamningur

milli Landmælinga Íslands (LMÍ) og SFR stéttarfélags í almannajónuustu skv. ákvæðum 11. kafla í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs dags. 28. október 2015.

## 1. Inngangur

Við gerð stofnanasamnings þessa var tekið mið af stefnu stofnunar, markmiðum og gildum með það að leiðarljósi að samningurinn sé gegnsær og skiljanlegur starfsfólki. Gagnkvæmt traust á milli starfsmanna og stjórnenda stofnunar er mikilvægt og er það sameiginlegt markmið samningsaðila að það endurspeglist í framkvæmd samningsins með auknum gæðum í þjónustu, skilvirkara starfi og ánægðu starfsfólki.

## 2. Gildissvið

Samningur þessi nær til alls félagsfólks SFR stéttarfélags í almannajónuustu sem er í starfi hjá Landmælingum Íslands.

## 3. 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:

- að launakerfið sé gegnsætt og samræmt
- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis, sbr. jafnlaunakerfi og jafnlaunastefnu Landmælinga Íslands
- að meta þau verkefni og þá ábyrgð sem í starfinu felst
- að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta
- að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun í samræmi við endur- og símenntunaráætlun stofnunarinnar og einstaklingsmiðaða starfsþróunaráætlun starfsmanns
- 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
- að launakerfið nýtist sem eitt þeirra stjórnækja til að ná fram markmiðum stofnunarinnar
- að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunar sbr. fræðslustefnu Landmælinga Íslands

## Grunnröðun starfa í launaflokka

### 4.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfs í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna og eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa:

#### Sérfræðingur 1

Starfsmaður sem vinnur undir stjórn verkefnisstjóra eða forstöðumanns. Starfið felur í sér umsjón afmarkaðra verkefna t.d. öflun gagna, flokkun og frágang á gögnum, innslátt í gagnagrunna, skönnun, leit í gagnagrunnum, upplýsingagjöf og móttöku erinda.

#### Sérfræðingur 2

Starfsmaður með stúdentspróf eða sambærilega menntun sem hefur umsjón með ákveðnum verkefnum en vinnur undir stjórn verkefnisstjóra eða forstöðumanns/forstjóra. Starfið krefst þekkingar/reynslu á viðkomandi sviði innan stofnunarinnar.

#### Sérfræðingur 3

Starfsmaður með sérhæfða menntun á starfssviðum stofnunarinnar. Starfið felur í sér verkefnastjórn og faglega ábyrgð á einu eða fleiri verkefnum, samskipti og upplýsingagjöf. Starfsmaður er tengiliður við stofnanir eða fyrirtæki í þeim verkefnum sem viðkomandi stýrir, hann aðstoðar forstöðumann/forstjóra við áætlunargerð og annað sem til fellur.

#### Matsveinn

Í starfinu felst matreiðsla, frágangur, umsjón og almennt skipulag í eldhúsi.

#### Tæknimaður

Starfsmaður með stúdentspróf eða sambærilega menntun. Í starfinu felast dagleg samskipti og aðstoð við notendur tölvukerfis og hugbúnaðar hjá LMÍ í samráði við verkefnastjóra tölvukerfis.

Störf skulu grunnraðast í eftirfarandi launaflokka:

Sérfræðingur 1 launaflokkur 14

Sérfræðingur 2 launaflokkur 18

Sérfræðingur 3 launaflokkur 19

Matsveinn launaflokkur 14

Tæknimaður launaflokkur 19

## 5. Viðbótarforsendur til launaflokka

### 5.1 Starfsreynsla

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

- Starfsmaður sem hefur 1 árs starfsreynslu skal hækka um 1 launaprep ofan á grunnröðun
  - Starfsmaður með 3ja ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaprep til viðbótar
  - Starfsmaður með 5 ára starfsreynslu skal hækka um 2 launaprep til viðbótar
- Jafnframt skal meta starfsreynslu hjá öðrum en LMÍ ef hún nýtist í starfi hjá stofnuninni.

Heimilt er að meta fyrirfram starfsreynslu utan LMÍ sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti. Hækkun í upphafi starfs má vera allt að því marki sem samsvarar fimm ára starfsreynslu. Sé þetta gert eiga starfsaldurshækkunar innan LMÍ ekki við sbr. upptalningu hér á undan.

## 6. Menntun

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

- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (45-60 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.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi 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 á starfssviðum stofnunarinnar ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

### 6.1. Starfsnám og símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, eða starfsmenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um launaflokka 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

Staðfestingu á starfsmenntun/námskeiðum skal skila til stofnunarinnar ekki seinna en einu ári eftir að menntuninni er lokið og eru gögnin þá metin. Ekki er unnt að meta gögn sem eru eldri en eins árs þegar þeim er skilað inn, sjá reglur um mat til eininga og kennslustunda LEI 010 í Gæðahandbók LMÍ

## 6.2 Persónubundnir þættir

Heimilt er að greiða starfsmanni launaþrep ef viðkomandi og/eða starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu
- starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi
- starfsmaður hefur markaðsálag eða eftirspurnarálag

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið. Stofnunin skal leggja þær fram í samstarfsnefnd ef nefndin fer fram á það.

## 6.3 Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni s.s. aukin ábyrgð, vinna við innleiðingu verkefna þróun og nýsköpun eða sérstakt tímabundið álag sem felur í sér töluvert meira umfang eða ábyrgð en gert er ráð fyrir í starfslýsingu eða skipulagi vinnu hans hjá stofnuninni, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Tímabundnir þættir eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep sbr. gr 11.3.2.3 í kjarasamningi. Gera skal tímabundinn sérsamning um starfsskyldur og greiðslur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg.

## 7. Vinnutími

Starfsmenn LMÍ hafa möguleika á að nýta sér kosti þess að hafa sveigjanlegan vinnutíma. Nánari reglur eru gefnar út af forstjóra LMÍ á hverjum tíma sbr. þó 13. gr laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

## 8. Starfsþróun

LMÍ leitast við að hafa á að skipa hæfu starfsfólki og sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Starfsmenn hafi tækifæri til starfsþróunar innan LMÍ þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa stofnunarinnar.

## 9. Starfsmannasamtöl

Í samræmi við starfsmannastefnu LMÍ eru starfsmannasamtöl haldin í febrúar/mars á hverju ári, þar sem m.a. er farið yfir 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.

## 10. Styrkur vegna líkamsræktar

Samkvæmt starfsmannastefnu LMÍ og í samræmi við reglur þar að lútandi í starfsmanna-handbók LMÍ. Greiddur er árlegur styrkur, til að standa straum af líkamsrækt. Ef starfað er hluta úr ári er greidd hlutfallslega lægri fjárhæð.

## 11. 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 tvisvar á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

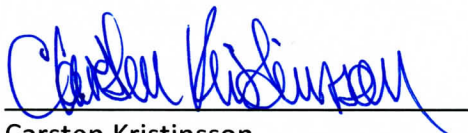
## 12. Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Stofnanasamningurinn gildir frá og með 1. júní 2017.

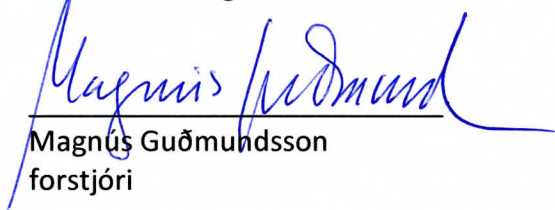
Akranesi, 8. desember 2017

F.h. SFR stéttarfélags í almannabjónustu

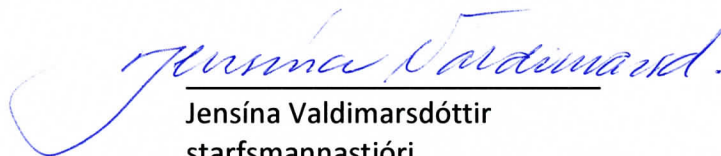


Carsten Kristinsson  
trúnaðarmaður

F.h. Landmælinga Íslands.



Magnús Guðmundsson  
forstjóri



Jensína Valdimarsdóttir  
starfsmannastjóri



Jóhanna Hallsdóttir  
fjármálastjóri

