

## Stofnanasamningur

**SFR- Stéttarfélags í almannaþjónustu og þjóðgarðsins á Þingvöllum um nánari útfærslu kjarasamnings og forsendur og reglur um röðun starfa. Skv. ákv. 11. kafla í kjarasamningi SFR og ríkisins frá 9. mars 2005.**

### 1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna SFR í starfi hjá þjóðgarðinum á Þingvöllum.

### 2. Markmið

**Markmið samningsins er að:**

- auka gæði opinberrar þjónustu með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað
- gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi, til að auka möguleika á bættum kjörum
- auka starfsánægju og bæta heilsu og samheldni í starfi
- að konum og körlum verði greidd jöfn laun að þau njóti sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Þetta gildi um hverskonar þóknunir, önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár.

**Til að ná ofangreindum meginmarkmiðum eru samningsaðilar sammála um að eftirfarandi þurfi til:**

Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta.

Að launakerfið sé sveigjanlegt og gagnsætt. Ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og jafnræðis gætt.

Að launakerfið miðist við að til þjóðgarðsins á Þingvöllum ráðist starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa með frammúrskarandi hætti þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.

Að launakerfið taki mið af skipulagi og sérstöðu stofnunarinnar og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum hennar.

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 í starfsmannasamtölum verði stefnt að frekari útfærslu frammistöðumats þar sem hæfisþættir starfsmanna eru metnir með tilliti til þeirra starfa sem þeir sinna.

Starfsmannasamtal og endurmati á launakjörum einu sinni á ári. Í starfsmannasamtali skal fjalla um mat á starfi og hæfni starfsmanns, áætlun um símenntun starfsmanns og möguleika hans til að sækja símenntun og umsögn um starfsmanninn og þróun hans í starfi.

### 3. Röðun starfa í launaflokka

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni og kunnáttu sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Launakerfi þjóðgarðsins á Þingvöllum byggir á einfaldri flokkun starfa. Innan hvers flokks rúmist nokkur starfsheiti þar sem hver flokkur nær yfir nokkra launaflokka í launatöflu.

#### 3.1. Starfaflokkar

**Fulltrúi 1** – Starfsmaður vinnur undir stjórn annarra og eftir atvikum að sjálfstæðum verkefnum. Hann annast skráningu og úrvinnslu gagna, upplýsingamiðlun, afgreiðslu og almenn skrifstofustörf.

**Grunnröðun í launaflokk:** *Móttökuritari 013*

**Fulltrúi 2** - Starfsmaður vinnur undir stjórn annarra og eftir atvikum að sjálfstæðum verkefnum s.s. sérhæfð ritarastörf vegna starfa fyrir stofnunina og nefndir henni tengdar ásamt öðrum sambærilegum störfum. Bókhaldsvinna, svo sem gerð reikninga, yfirferð á innsendum reikningum og merking þeirra.

**Grunnröðun í launaflokka:** *Fagritari 017*

**Verkefnastjóri 1** - Starfsmaður er verkefnastjóri í eigin verkefnum og vinnur sjálfstætt að þeim undir stjórn annarra. Hann fæst við skipulagningu, áætlanagerð, upplýsingagjöf og samskipti við viðskiptamenn.

**Grunnröðun í launaflokk:** *Verkefnastjóri 023*

**Verkefnastjóri 2** - Starfsmaður er verkefnastjóri í eigin verkefnum og vinnur sjálfstætt að þeim undir stjórn annarra. Verkefni hans eru flókin og vandasöm og krefjast mikillar starfsreynslu hjá Ríkiskaupum Hann fæst við skipulagningu, áætlanagerð, upplýsingagjöf og samskipti við viðskiptamenn.

**Grunnröðun í launaflokk:** *Verkefnastjóri 026*

**Stjórnandi** - Heyrir beint undir forstjóra og stýrir og ber ábyrgð á sérstökum verkefnum. Hann ber ábyrgð á fjár- og starfsmannamálum og tekur þátt í stefnumótun stofnunar, samhæfingu verkefna og ber ábyrgð á árangri þeirra. Gerður er greinarmunur á hvort viðkomandi hafi mannaforráð eður ei.

**Grunnröðun í launaflokka:** *Yfirlandvörður 030*

#### 3.2. Mat á einstökum störfum

Röðun starfa innan starfsflokks (hóps) er lágmarksröðun. Starf (eða starfsmaður) getur svo ráðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í kafla 4.1. til 4.4. Í sérstökum tilfellum þegar starf fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er heimilt að ráða því starfi með öðrum hætti.

## **4. Viðbótarforsendur til launaflokka**

### **4.1. Starfsreynsla**

Starfsmaður, sem öðlast hefur starfsreynslu hjá Þjóðgarðinum á Þingvöllum, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður með eins árs starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk
  - Starfsmaður með 3ja ára starfsreynslu skal hækka um 2 launaflokka í viðbót
  - Starfsmaður með 5 ára starfsreynslu skal hækka um 2 launaflokka í viðbót
- Jafnframt skal meta starfsreynslu sem starfsmaður hefur öðlast hjá öðrum ef hún nýtist í starfi hjá stofnuninni.

### **4.2. Menntun**

Starfsmaður, sem hefur menntun sem nýtist í starfi og ekki hefur verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur 15 einingum á háskólastigi, skal hækka um 2 launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur 30 einingum á háskólastigi, skal hækka um 2 launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur 60 einingum á háskólastigi, skal hækka um 2 launaflokka

### **4.3. Starfsnám og símenntun**

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 2 launaflokka
- starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 3 launaflokka

### **4.4. Annað**

Heimilt er að hækka starfsmann um launaflokka ef viðkomandi og/eða starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur og þerra er ekki getið í starfslýsingu viðkomandi. Þó aldrei um fleiri en þrjá flokka:

- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- starfið felur í sér flókin verkefni
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
- starfinu fylgir ráðgjöf innan eða utan stofnunar
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- starfsmaður sýnir sjálfstæði og frumkvæði í starfi
- starfsmaður hefur reynslu sem nýtist í starfi viðkomandi
- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi

**Nánari skýringu er að finna í Viðauka I**

## 5. Endurskoðun og gildistími

**Stofnunarsamningurinn tekur gildi frá og með 1. maí 2006.**

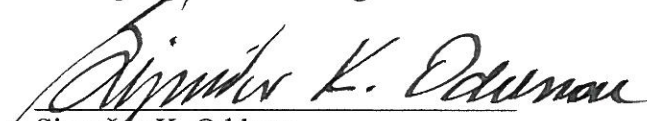
Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og Fjármálaráðherra þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Með samningi þessum telst stofnunin hafa fullnægt lágmarkshækkun samkv. kjarasamningi SFR og ríkisins dags 1. febrúar 2005, til og með undirritun samnings þessa.

Reykjavík, 14. mars 2008.

**F.h. Þjóðgarðsins á Þingvöllum**

**F.h. SFR**



Sigurður K. Oddson,  
þjóðgarðsvörður



## VIÐAUKI I

### Frekari skýring á lið 4.4

**- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð**

Hér er átt við ábyrgð sem er umfram það sem fram kemur í starfsheitalýsingu, svo sem meðhöndlun fjármuna, innkaup í miklum mæli stýringu stórra verkefna

**- starfið felur í sér flókin verkefni**

Hér er átt við verkefni sem krefjast svo mikillar sérhæfingar að erfitt er að þjálfa aðra starfsmenn til þessara verka

**- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna**

Hér er átt við þegar umtalsverður hluti starfsmanna fer í það að þjálfa starfsmenn eða leiðbeina

þeim, án þess að um eiginlega verkstjórn sé að ræða.

**- starfinu fylgir ráðgjöf innan eða utan stofnunar**

Hér er átt við að starfsmaður ráði yfir svo mikilli sérþekkingu að hann umtalsverður hluti vinnunnar sé ráðgjöf á sérsviði starfsmanns

**- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið**

Hér er átt við að vinnuálag sé meira en með sanngirni má ætla að starfsmaður ráði við á umsömdum vinnutíma sínum

**- starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð**

Hér er átt við ef starfsmaður hefur ónæði af því að starfa á mörgum stöðum.

**- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi**

Hér er átt við að starfsmaður ljúki verkefnum á tíma og þau séu þannig unnin að yfirmaður hafi litlu við þau að bæta

**- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu**

Hér er átt við að starfsmaður komi þannig fram að hann örvi samstarfsmenn til verka og leyti lausna

**- starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi**

Hér er átt við starfsmenn hafi frumkvæði að verkefnaöflun, gangi til verka án þess að bíða eftir fyrirmælum eða , jafnvel leyti nýrra leiða varðandi úrvinnslu verkefna.

**- starfsmaður hefur reynslu sem nýtist í starfi viðkomandi**

Hér er átt við að ekki er einungis horft til formlegrar menntunar heldur einnig hvort reynsla hann, jafnvel af örðum vettvangi, nýtist í starfi

**- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi**