

**Stofnanasamningur  
milli  
Veðurstofu Íslands  
og  
SFR - stéttarfélags í almannáþjónustu**

### 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í SFR – Stéttarfélags í almannáþjónustu (SFR) sem starfa á Veðurstofu Íslands (VÍ). Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra eins og hann er á hverjum tíma.

### 2. Markmið

Aðilar eru sammála um að markmið samnings þessa skuli vera sem hér segir:

- að hann tryggi sveigjanleika og að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og að jafnræðis sé gætt.
- að gæta þess að ekki sé launamismunur sem brýtur í bága við mannréttindaákvæði stjórnarskrár.
- að hann auðveldi stofnuninni að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna í nútíð og framtíð.
- að hvetja til góðs árangurs í starfi og taka mið af árangri einstaklinga og persónubundinni hæfni sem felur í sér tækifæri starfsmanna til framgangs í starfi.
- að launakerfið sé heilsteyp, gagnsætt, rökrétt og að nægilegur sveigjanleiki sé til þess að bregðast við breyttum ytri og innri aðstæðum.
- að hann nýtist til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og endurspegli skipulag hennar.
- Aðilar eru sammála um að eftirfarandi leiðir verði m.a. farnar að þessum markmiðum:
- að starfsþróunarsamtöl fari fram árlega, starfslýsingar endurskoðaðar og í kjölfar þeirra verði launaröðun skoðuð.
- að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri sí- og endurmenntun.

### 3. Röðun

#### 3.1 Almenn atriði

Grunnröðun starfa í starfaflokka skal fara fram með hlutlægum hætti og byggjast á starfslýsingu. Við grunnröðun í starfaflokka er miðað við að um viðvarandi eða stöðugt verksvið sé að ræða. Til viðbótar koma persónu- og tímabundnir þættir skv. kjarasamningi SFR og ríkisins (11. kafli). Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti það er gert, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðrum starfsmönnum svo tryggt verði að starfsmenn njóti jafnræðis.

### 3.2 Flokkun starfa

#### **Starfaflokkur I**

Þessi störf eru fyrst og fremst unnin undir stjórn annarra, verkefni eru t.d. umsýsla og frágangur gagna, símsvörun, skráning upplýsinga og frágangur. Grunnlaunaflokkur þessara starfa er launaflokkur 8 til 10.

#### **Starfaflokkur II**

Störfin fela í sér töluverða sjálfstæða vinnu við verkefni þar sem viðkomandi starfar undir stjórn annarra. Verkefni eru oftast skýrt afmörkuð s.s. við afmörkuð verkefni í reikningshaldi og aðstoð í mötuneyti. Hæfniskröfur eru almennt meiri en í starfaflokki I. Grunnlaunaflokkur þessara starfa er launaflokkur 10 til 12.

#### **Starfaflokkur III**

Störfin fela í sér sjálfstæða vinnu við sérhæfð verkefni. Verkefni sem viðkomandi starfsmenn sinna eru m.a. flugveðurathuganir og umsjón með mötuneyti. Hæfniskröfur eru almennt meiri en í starfaflokki II. Grunnlaunaflokkur þessara starfa er launaflokkur 13 til 15.

#### **Starfaflokkur IV**

Störfin fela í sér sérhæfingu, sjálfstæði og töluverða ábyrgð. Auk þess krefjast þau töluverðar þekkingar á málaflokkum viðkomandi starfssviðs. Verkefni sem hér falla undir eru m.a. tengd mælarekstri, flóknari verkefnum í reikningshaldi og ákveðnum þáttum í upplýsingatækni. Hæfniskröfur eru almennt meiri en í starfaflokki III. Grunnlaunaflokkur þessara starfa er launaflokkur 21 til 24.

#### **Starfaflokkur V**

Störfin fela í sér mikla sérhæfingu, sjálfstæði og ábyrgð. Störfin krefjast víðtækrar þekkingar á verkefnum sem um ræðir. Verkefni sem hér falla undir eru m.a. tengd ákveðnum þáttum í upplýsingatækni og umsjón fasteigna. Hæfniskröfur eru almennt meiri en í starfaflokki IV. Grunnlaunaflokkur þessara starfa er launaflokkur 25 til 27.

### **4. Stjórnunarleg ábyrgð**

Í sumum störfum skapast töluverð stjórnunarleg ábyrgð. Hægt er að meta slíka ábyrgð allt að 3 launaflokkum.

### **5. 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 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 launaflokka ef viðkomandi hefur áður hækkað vegna diplóma eða meistaranáms í iðn).

- Starfsmaður sem lokið hefur meistaranámi á háskólastigi sem nýttist 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.

## 6. Endurmenntun

Starfsmenn Veðurstofu Íslands taka á starfsferli sínum virkan þátt í endur- og símenntun.

- Endurmenntun fer eftir þörfum stofnunar og starfsmanna hverju sinni og fer mat á þeirri þörf m.a. fram í reglubundnum starfsþróunarsamtölum, samanber grein 9.1.
- Starfsmaður sem hefur stundað endurmenntun samkvæmt áætlun skal hækka um 1 þrep eftir eitt ár, 1 þrep eftir þrjú ár og 1 þrep eftir fimm ár.
- Endurmenntun er á ábyrgð Veðurstofu Íslands og skulu starfsmenn njóta launaflokkshækkunar skv. þessari grein þótt endurmenntunarnámskeið séu ekki haldin. Ef starfsmaður neitar hins vegar að taka þátt í endurmenntun sem skipulögð hefur verið í starfsþróunarsamtali þá fellur þetta ákvæði úr gildi gagnvart viðkomandi starfsmanni.

## 7. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna má til dæmis taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verk sviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag
- Annað sem Veðurstofa Íslands leggur áherslu á

Persónubundna þætti skal meta til álagsþrepa eða flokka sbr. 11. kafla kjarasamnings SFR og ríkisins.

## 8. Tímabundnir þættir

Tímabundna þætti má meta 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 verk sviði 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 má til dæmis 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
- Annað sem Veðurstofa Íslands leggur áherslu á

## 9. Afkastahvetjandi þættir

Það er sameiginlegt hagsmunamál VÍ og SFR að hvetja starfsmenn til góðra verka.

Félagsmaður SFR sem lokið hefur umfangsmiklu eða athyglisverðu verkefni/verkhluta/grein eða öðru ritverki á starfssviði sínu, eða umbóta- og framfaraverki sem talist getur til gagns og gæða fyrir Veðurstofu Íslands, getur sótt um þóknun.

Veðurstofan leggur fram allt að 2 milljónir kr til þóknunargreiðslna á ári sem renna að fullu til þóknana vegna umræddra verkefna og tekur upphæðin breytingum í samræmi við vísitölu lífeyrisskuldbindinga fyrir opinbera starfsmenn í maí ár hvert.

Matsnefnd:

Matsnefnd skipa þrjú fulltrúar, einn tilnefndur af Veðurstofu Íslands, einn tilnefndur af SFR og oddamaður tilnefndur samkvæmt samkomulagi nefndra aðila. Heimilt er að skipa fleiri en eina matsnefnd ef þörf krefur eða kalla til sérfræðinga eftir efni umsókna. Í matsreglum skal koma fram hvernig umbunað er fyrir verkefni og gæta þess að sem flestir hafi tækifæri til að fá þóknun.

Félagsmaður SFR skal leggja fram skriflega umsókn um þóknunina á þar til gerðu umsóknareyðublaði sem matsnefnd útbýr. Hann þarf að hafa starfað á Veðurstofu Íslands í a.m.k. 12 mánuði á síðustu tveimur árum. Verkefni/verkhluti/grein kemur aðeins til álita ef viðkomandi framlag hefur verið unnið á síðustu tveimur árum fyrir umsókn.

Umsóknir skulu hafa borist Veðurstofunni fyrir 1. maí ár hvert. Ekki er hægt að sækja nema einu sinni um þóknun vegna hvers verkefnis/verkhluta/greinar.

## 10. Ýmis ákvæði

### 10.1. Starfsþróunarsamtöl

Regluleg og kerfisbundin starfsþróunarsamtal starfsmanns og næsta yfirmanns fara fram einu sinni á ári. Starfslýsingar skulu teknar til athugunar í því samtali.

### 10.2. Endurmat á starfskjörum

Starfsmaður getur óskað eftir og fengið launaviðtal hvenær sem hann telur þörf á að taka slíkt viðtal.

### 10.3. Vaktavinna

Vikulegur vinnutími í vaktavinnu skal vera 38 stundir miðað við fulla vinnu til samræmis við aðrar starfsstéttir á Veðurstofu Íslands. Samkomulag þetta skal endurskoðað verði breyting á vinnuskyldu annarra starfshópa í vaktavinnu hjá Veðurstofu Íslands.

### 10.4 Bakvaktaálag

Bakvaktaálag skal vera sem segir í grein 1.6.2 í kjarasamningi. Vegna þess aukaálags sem fylgir tímabilinu kl. 00-08, þriðjudaga til föstudaga, verða greiddar álagsgreiðslur sem nema 11,67% umfram þau 33,33%, alls 45% bakvaktaálag.

### 10.5 Hlífðarfatnaður og áhöld

Stofnunin sér starfsmönnum fyrir nauðsynlegum hlífðarfatnaði og áhöldum við vinnu þeirra og endurnýjar eftir eðlilegt slit eða óhöpp. Hlífðarfatnaður og áhöld falli að þörfum hvers starfs. Stofnunin getur farið fram á að hlífðarfatnaður og áhöld séu merkt stofnuninni. Næsti yfirmaður sér um framkvæmd þessa ákvæðis.

### 10.6 Ferðir erlendis

Reglur sem gilda um ferðir erlendis er að finna í fylgiskjali 1.

### 10.7 Ferðir milli starfsstöðva

Veðurstofa Íslands greiðir þann kostnað sem til fellur vegna ferða milli starfsstöðva vegna vinnu starfsmanns.

## 11. Framkvæmd samnings

Veðurstofa Íslands skal árlega gera grein fyrir launaákvörðun hvers og eins. Það felst í því að veita samstarfsnefnd upplýsingar um launaákvæðanir og launaþróun út frá grunnlaunum auk viðbótarlaunaflokka og þrepa. Starfsmenn geta hvenær sem er óskað eftir upplýsingum um laun sín og samsetningu þeirra skv. gr. 10.2.

## 12. Réttur til endurmetns

Telji starfsmaður að honum hafi ekki verið rétt ráðað miðað við fyrirbyggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar, skv. 12. grein kjarasamnings.

## 13. 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 ráðað 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.

#### 14. Endurskoðun og gildistími

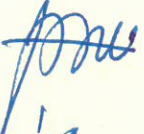
Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

#### 15. Gildistaka


Samningur þessi gildir frá 01.06.2017

Reykjavík, 19.09.2017

f.h. Veðurstofu Íslands

  
Ari Ólafsson  
f. Valdimarsdóttir  
Borg - Axel

f.h. SFR – Stéttarfélags í almannajónustu

  
Guðrún Magnúsdóttir  
Magnúsdóttir

## Fylgiskjal 1– Ferðir erlendis

Gerður er munur á eðli utanlandsferða með tilliti til þess hvers konar ferð er um að ræða, tilefnis hennar og aðdraganda.

Þegar ferðaheimild er veitt skal yfirmaður láta félagsmanni SFR í té staðfestingu á því í hvaða flokk ferðin falli.

Starfsmaður á alltaf kost á að njóta 11 klst. hvíldar strax að lokinni ferð án skerðingar á launum og orlofi, án tillits til eðlis eða tilefnis ferðarinnar.

### A-ferð

Ferð sem farin er vegna verkefnis þar sem öll vinna og ferðatími er greiddur af verkkaupa. Í slíkri ferð skal greidd yfirvinna bæði fyrir ferðatíma og vinnutíma umfram dagvinnu.

### B-ferð

Ferð sem farin er á vegum stofnunar vegna alþjóðlegrar samvinnu, á ráðstefnur eða vinnufundi í samvinnuverkefnum.

Ferðatíma skal miða við brottför frá heimili eða vinnustað þar til komið er á fundarstað eða að hóteli og öfugt á heimleið. Sé yfirvinna unnin í ferð skal starfsmaður eiga rétt á að taka hana út í frí. Starfsmenn skulu ennfremur eiga rétt á að taka sér frí eftir að heim kemur vegna fundartíma eða ferðalaga á almennum eða sérstökum frídögum hér á landi.

Fríið getur aldrei verið lengra en fundar- eða ferðatímanum nemur, og að hámarki 8 klst. (einn vinnudagur) fyrir hvern fundar- eða ferðadag. Frí skal taka út eins fljótt og unnt er og eigi síðar en tveimur vikum frá heimkomu, nema sérstök atvik hamli.

### C-ferð

Ferð sem farin er að ósk starfsmanns, s.s. ráðstefnuferðir, námsferðir, kynnisferðir eða ferðir á sýningar.

Hér er hvorki greiddur ferðatími né skapa slíkar ferðir rétt til frítöku þótt ferðalag eða annar hluti ferðar falli á almennan eða sérstakan frídag.

**Bókun 1**

Skipa skal sérstaka endurskoðunarnefnd / samstarfsnefnd vegna endurskoðunar á samningi VÍ og SFR vegna snjóeftirlitsmanna frá árinu 1999. Endurskoðun skal lokið fyrir 1. janúar 2018. Á meðan munu ákvæði þess samnings gilda.