

Stofnanasamningur milli Starfsgreinasambands Íslands og Skógræktar ríkisins um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar og SGS, hins vegar, dags. 1.6.2011.

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna hjá Skógrækt ríkisins sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi SGS, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og SGS hins vegar, dags. 1.6.2011.

2 Meginmarkmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a. að launakerfið verði sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og stuðli að jöfnun launa fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis,
- b. að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar,
- c. að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir framgang í starfi,
- d. að launakerfið opni fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið um að fastar greiðslur sem ekki eru hluti af grunnlaunum séu teknar inn í föst laun.

3 Starfaflokkun til launa og grunnröðun:

Grunnröðun starfa til launa skal vera eftirfarandi:

	<u>Lfl.</u>
Starf A.....	_2_
Starf B.....	_4_
Starf C.....	_5_

Skilgreiningu á starfaflokkun þessari er að finna í fylgiskjali 1, með samningi þessum.

Röðun starfa innan starfa hér að framan er lágmarksröðun. Starfsmaður getur svo ráðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í gr. 4.

4 Viðbótarforsendur

Aðilar orðið ásáttir um að meta neðangreinda þætti til hækkunar grunnlauna a.m.k. sem hér segir:

4.1. Starfsreynsla og menntun

Starfsmaður sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni eða starfsmaður með menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka miðað við grunnröðun sem hér segir. Jafnframt skal meta starfsreynslu hjá öðrum ef hún nýtist í starfi og er því talin til starfsreynslu hjá stofnuninni að hluta eða öllu leyti:

4.2. Starfsreynsla

Starfsmaður með 1 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.

Starfsmaður með 2 ára starfsreynslu skal hækka um 2 launaflokka.

Starfsmaður með 3 ára starfsreynslu skal hækka um 3 launaflokka.

Starfsmaður með 4 ára starfsreynslu skal hækka um 4 launaflokka.

4.3. Menntun

Starfsmaður, sem lokið hefur 1 vetrar námi, skal hækka um 1 launaflokk.

Starfsmaður, sem lokið hefur 2 vetra námi, skal hækka um 2 launaflokka.

Starfsmaður, sem lokið hefur 3 vetra námi, skal hækka um 3 launaflokka.

Starfsmaður, sem lokið hefur 4 vetra námi, skal hækka um 4 launaflokka.

Starfsmaður skal þó aldrei hækka meira en nemur 7 launaflokkum miðað við grunnröðun vegna samanlagðrar reynslu og menntunar.

4.4 Starfsnám/símenntun

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

Endur- og símenntun umfram grunnkröfur starfs allt að 3 launaflokka

Starfsmaður sem sótt hefur 40 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi 1 launaflokkur

Starfsmaður sem sótt hefur 80 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi 1 launaflokkur

Starfsmaður sem sótt hefur 120 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi 1 launaflokkur

Starfsmenntun/námskeið, sem starfsmaður hefur aflað sér sl. 3 ár, skal metin á sama hátt.

4.5. Starfsmat og persónubundnir þættir

Heimilt er að hækka starfsmann um allt að 7 launaflokka ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

1. starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
2. starfið felur í sér flókin og/eða umfangsmikil verkefni
3. starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
4. starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan
5. starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
6. starfsmaður sinni starfi á fleiri en einni starfsstöð
7. starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
8. starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
9. starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi

Leggja skal fram fyrir samstarfsnefnd skrifleg rök þar sem kemur fram hvaða forsendur er verið að taka tillit til.

Starfsmenn skulu eiga rétt á starfsmannaviðtali/launaviðtali í nóvember ár hvert. Viðtalið er liður í starfsþróunaráætlun stofnunarinnar gagnvart hverjum starfsmanni fyrir sig. Í áætluninni skal m.a. koma fram:

- Mat á starfi og hæfni starfsmanns
- Möguleikar starfsmanns á símenntun og áætlun um það
- Umsögn um stöðu starfsmanns gagnvart starfi sínu

5 Sumarstarfsmenn

Starfsmaður sem hafa starfað tvö sumur hjá Skógrækt Ríkisins skal hækka um 1 launaflokk vegna starfsreynslu sinnar.

6 Réttur til endurmats á röðun starfs

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. gr. 11.6.

7 Ferðakostnaður

Í þeim tilvikum þar sem vinnustöðvar eru staðsettar a.m.k. 5 km (loftlína) utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við starfsmenn um greiðslu ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

8 Fæði

Í þeim tilvikum þar sem ekki er boðið upp á matstofu á ráðningarstað skal semja við starfsmenn um greiðslu fæðispeninga.

Í þeim tilvikum sem unnið er langt frá föstum vinnustað sem og á ferðum fyrir stofnunina innanlands skulu gilda ákvæði um dagpeninga innanlands.

9 Endurskoðun

Endurskoða skal samninginn sbr. gr. 11.4 í kjarasamnings SGS og fjármálaráðherra. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Egilsstöðum 6.sept.2012

f.h. Starfsgreinasambands Íslands

f.h. Skógræktar ríkisins

Fylgiskjal 1

Starf flokkun hjá Skógrækt ríkisins með tilliti til launaröðunar.

Starf A

- Almennir starfsmenn sem náð hafa 18 ára aldri.

Starf B

- Starfsmaður sem vinnur við sérhæfð störf og/eða fjölbreytt störf s.s. skógarhöggsmáður, matráðar, véla-og tækjamenn, starfsmaður á tjaldstæði.

Starf C

- Flokksstjóri sem stýrir vinnuhóp á vinnusvæði, hefur umsjón með minni verkefnum í samráði við yfirmann. Getur annast skráningu og skýrsluhald.

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ljúka nýju starfsmati skv. 4 gr. samningsins fyrir 1. desember 2012