

Stofnanasamningur

milli Starfsgreinasambands Íslands og Náttúruverndarstofnunar og Þjóðgarðsins á Þingvöllum skv. 11. kafla kjarasamnings fjármála og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Starfsgreinasambands Íslands sem undirritaður var 25. júní 2024.

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til alls starfsfólks Náttúruverndarstofnunar og Þjóðgarðsins á Þingvöllum 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. 25. júní 2024.

2 Markmið

Með þessum stofnanasamning er markmið aðila samnings:

- Að bæta stjórnun og tengja árangur stofnana og starfsmanna.
- Að auka samræmi á milli stofnana sem snúa að skilgreiningu starfa og launagreiðslna.
- Að ná fram gæðum í launakerfi, t.d. sveigjanleika, hlutlægni og gegnsæi.
- Að gera stofnunina að betri vinnustað.
- Að stuðla að launajafnrétti kynjanna.
- Að opið sé fyrir starfsþróun með starfsmannasamtölum.

3 Störf og röðun þeirra í launaflokka

Við ákvörðun um röðun starfa til launa skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar, krafna og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verksvið. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun.

Verkamaður

Almenn verkamannastörf, létt viðhald, þrif o.fl. undir stjórn yfirmanns.

Launaflokkur 7

Þjónustufulltrúi

Störf í gestastofu, þjónustumiðstöð og á tjaldstæðum s.s. afgreiðsla, umsjón, almenn upplýsingagjöf, þrif og eftirlit.

Launaflokkur 8

Landvörður

Landvörður sér um fræðslu og upplýsingagjöf á svæði, hefur eftirlit með náttúru og innviðum, sinnir viðhaldi og þjónustu við gesti.

Launaflokkur 11

Yfirlandvörður/Vaktstjóri

Yfirlandvörður/vaktstjóri skipuleggur, forgangsraðar og stýrir verkefnum landvarða og eftir atvikum annarra starfsmanna í samráði við sérfræðing svæðis / þjóðgarðsvörð eða næsta yfirmann. Hann sér einnig um fræðslu og upplýsingagjöf á svæði, hefur eftirlit með náttúru og innviðum, sinnir viðhaldi og þjónustu við gesti.

Launaflokkur 13

3.1 Sérstök ábyrgð í starfi

Starfsmaður sem hefur umsjón með eða tekur virkan þátt í verkefnum á afmörkuðu verksviði umfram það sem almennt er krafist skal fá það metið til launaflokks/-a og/eða launþreps/-a. Þetta á við þar sem aðstæður á viðkomandi starfssvæði eru flóknari, sérhæfðari og/eða meira krefjandi en almennt gerist og starfsmanni er falin sérstök ábyrgð hvað það varðar í starfslýsingu. Einnig getur verið um sérverkefni að ræða svo sem gagnasöfnun, úrvinnslu gagna og fleira.

Hér er almennt um viðvarandi verkefni að ræða. Ef um tímabundin verkefni er að ræða fer um greiðslur skv. reglum um greiðslu viðbótarlauna til almennra starfsmanna ríkisins, sjá kafla. 4.5.

4 Viðbótarforsendur metnar til launaflokka og -þrepa ofan á grunnröðun

4.1 Starfsreynsla sem nýtist innan stofnunar

Eftir 6 mánuði í starfi hækkar starfsmaður um 1 þrep.

Eftir eitt ár í starfi hækkar starfsmaður um þrep til viðbótar.

Eftir 2 ár í starfi hækkar starfsmaður um þrep til viðbótar.

Eftir 5 ár í starfi hækkar starfsmaður um þrep til viðbótar.

Meta skal sambærilega starfsreynslu sem nýtist í starfi á milli stofnana sem eru aðilar að þessum samningi að hluta eða öllu leyti.

4.2 Menntun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs

Menntun starfsmanns sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs skal meta sem hér segir:

Formleg menntun sem nýtist í starfi skal metin með eftirfarandi hætti:

Háskólapróf	1 launaflokkur
Sveinspróf / meistarapróf í iðnmenntun	1 launaflokkur

4.3 Símenntun og starfsþróun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs

Eftir 60 klst. námskeið komi 1 launaflokkur

Eftir 120 klst. námskeið komi 1 launaflokkur

Eftir 180 klst. námskeið komi 1 launaflokkur

Eftir 240 klst. námskeið komi 1 launaflokkur

Með símenntun og starfsþróun er almennt átt við skemmri námskeið sem eru ekki hluti af formlegu iðn- eða háskólanámi og ekki hefur verið metið með öðrum hætti. Framvísa þarf staðfestingum á öllum námskeiðum til stofnana til að unnt sé að meta það til launa.

Viðurkennt nám sem leiðir til réttinda til að starfa sem landvörður og er hluti af formlegu háskólanámi er þó undantekning frá því. Það nám/réttindi er metið sem 120 klukkustunda námskeið líkt og Landvarðarnámskeið Náttúruverndarstofnunar er.

4.4 Persónubundnir þættir

Heimilt er að taka tillit til sérstakrar hæfni og frammistöðu í starfi við röðun í álagsþrep að hámarki 5 þrep enda nýtist það í starfi. Skal þá horft til eftirfarandi þátta:

Sérstök þekking, færni eða reynsla, sem starfsmaður nýtir vel í starfi og ekki er greitt fyrir með öðrum hætti. Hér er m.a. átt við aukna tungumálaþekkingu umfram íslensku og ensku, starfsmaður er fullgildur meðlimur í björgunarsveit, hefur aukin ökuréttindi eða vinnuvélapróf.

Býr yfir áræðni, framtakssemi og viðhefur sjálfstæð vinnubrögð (innan viðurkennds starfsramma). Leitar eftir og ber kennsl á tækifæri til úrbóta.

Góð skipulagsfærni, lýkur verkefnum og fylgir verkferlum og leiðbeiningum.

Sýnir lipurð í samskiptum og samvinnu og miðlar upplýsingum á skýran hátt við bæði samstarfsmenn og gesti.

Frammistaða umfram almennar kröfur.

Sýnir mikinn áhuga og umhyggju fyrir starfinu og hefur velferð svæðisins og hagsmuni starfseminnar að leiðarljósi.

Leggur sig fram um að skapa jákvætt og uppbyggilegt vinnuumhverfi og stuðlar að góðum starfsanda á vinnustaðnum.

4.5 Tímabundnir þættir

Heimilt er að greiða starfsmanni sérstök viðbótarlaun vegna sérstaks tímabundins álags skv. grein 1.8. í kjarasamningi.

Heimild til greiðslu viðbótarlauna umfram röðun í launatöflu er bundin við eftirfarandi þætti:

Sérstakt álag merkir tímabundið ástand eða þætti í starfsemi stofnunar og rekja má til umfangsmikilla breytinga m.a. á daglegri starfsemi, verkefnum eða skipulagi stofnunar. Undir þetta getur fallið álag sem skapast t.d. vegna manneklu, skyndilegra breytinga á viðkomandi svæði eða óvenjulegs ástands innviða.

Árangur í starfi felur í sér sérstakt mat á framgöngu starfsmanns í starfi þar sem byggt er á viðmiðum stofnunar sem kynnt hafa verið starfsmanni sérstaklega. Undir þetta geta t.d. fallið verkefni við þróun og nýsköpun eða önnur sérverkefni.

Sérstök hæfni merkir persónubundna þætti, svo sem reynslu, menntun og kunnáttu sem nýtist í starfinu. Undir þetta getur t.d. fallið lausnamiðuð nálgun, samskiptafærni og þrautseigja í ófyrirséðum aðtæðum.

Starfsmaður sem starfar einn á svæði/svæðum skal fá það greitt með viðbótarlaunum sem samsvara hækkun um einn launaflokk þann tíma sem hann starfar einn á svæði/svæðum. Starfsmaður telst starfa einn þegar hann getur ekki leitað aðstoðar hjá öðru samstarfsfólki sem er við störf á sama svæði og hann starfar á.

Starfsmaður sem starfar einn á svæði/svæðum vegna forfalla meira en 5 daga í mánuði skal fá það bætt með viðbótarlaunum sem samsvara hækkun um einn launaflokk þá daga sem hann starfar einn á svæði/svæðum.

5 Starfsmannasamtöl

Starfsfólk sem ráðið er í ótímabundin störf er boðað í regluleg starfsmannasamtöl í samræmi við stefnu hvernar stofnunar fyrir sig. Í samtölunum er m.a. rætt um líðan starfsmanns, starfið og verkefnin, helstu verkefni á komandi tímabili ásamt því að starfslýsing er uppfærð eftir þörfum.

Starfsfólk sem ráðið er í tímabundin störf, til a.m.k. þriggja mánaða er boðað í endurgjafarsamtal, sem næst miðju starfstímabili og eigi sjaldnar en á 6 mánaða fresti vari tímabundin ráðning til lengri tíma. Í samtalinu er einkum farið yfir það sem gengur vel í starfi, samskipti og hvað mætti betur fara.

Næsti yfirmaður tekur bæði starfsmannasamtöl og endurgjafarsamtöl. Hver stofnun fyrir sig fylgir formlegu samtalsformi í samræmi við áherslur hvernar stofnunar og stjórnenda. Starfsmenn hafa aðgang að samtalsformi eða fá það sent fyrirfram til undirbúnings fyrir samtalið.

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. 11.5. í kjarasamningnum.

7 Ferðakostnaður

7.1 Ferðir við upphaf og lok ráðningartíma

Stofnun útvegar eða greiðir fyrir ferðir við upphaf ráðningartíma og við lok hans. Greiðslur fyrir ferðir eru aldrei hærri en fargjald með almenningssamgöngum sömu leið. Ef stofnun útvegar ferð (t.d. skutlur) en starfsmaður kysir að ferðast á eigin vegum gerir hann það á eigin kostnað.

Mælst er til þess að starfsmenn ferðist á sem hagkvæmasta hátt og sameinist um farartæki sé þess kostur.

Ferðir við upphaf og lok ráðningartíma, um lengri veg en 50 km, teljast til vinnutíma skv. töflu með vegalengdum og ferðatíma. Vinnutími vegna ferða til og frá vinnu getur aldrei verið lengri en 4,5 klukkustundir og aldrei lengri en raunverulegur ferðatími, t.d. ef starfsmaður ferðast með flugi í stað þess að aka.

7.2 Ferðir í frí á ráðningartíma

Stofnun útvegar eða greiðir fyrir ferðir frá starfstöð að heimili sem svarar einni ferð báðar leiðir, fyrir hverjar 4 vikur í starfi. Gilda þá sömu viðmið um greiðslur og ferðatíma og þegar ferðast er til vinnu við upphaf og lok ráðningartíma. Starfsfólk sem ráðið er í ótímabundin störf eða starfar í lengri tíma en 6 mánuði skal semja við sérstaklega um ferðir.

7.3 Ferðir milli láglendis og hálendis

Stofnun sér um að koma starfsfólki frá láglendisstöðvum inn á hálendið í upphafi hvernar vaktartarnar og frá hálendi að starfsstöð á láglendi í lok hvernar tarnar þar sem við á. Ferðatími á milli starfsstöðva á hálendi og láglendi telst til vinnutíma. Skilgreina skal við ráðningu hvar láglendisstöð starfsmanns er.

Vegalengdir og ferðatími

Vegalengd (km)	Vinnutími (klst.)
0-50 km.	0
51-100 km.	0,5
101-150 km.	1
151-200 km.	1,5
201-300 km.	2
301-400 km.	2,5
401-450 km.	3
451-500 km.	3,5
501-551 km.	4
< 551 km.	4,5

8 Fæði

Það starfsfólk sem starfar í óbyggðum fær greidda eina einingu í dagpeninga hvern unnin dag í stað fæðisfés.

Óbyggðir eru samkvæmt skilgreiningu 18. tl. 5. gr. laga nr. 60/2013 : Landssvæði þar sem fólk hefur ekki fasta búsetu og þar sem mannvirki eru ekki til staðar eða eru lítt áberandi.

9 Vinnuklæðnaður

Starfsfólk fær afhent vinnuföt vegna starfsins. Þau eru eign stofnunar og skulu bera glögg einkenni hennar. Fatnaðinum ber að skila við starfslok. Taka skal tillit til þess að starfsfólk sem ekki hefur aðgang að þvottavél á sinni starfsstöð fái auka föt til skiptanna. Vinnuklæðnaður skal vera í viðunandi ástandi og taka mið af aðstæðum og veðurfari. Samvinnuhópur landvarða og stofnana, skipaður tveimur frá hvorum aðila, setur fram viðmið um fatnað og vinnur að þróun og umbótum.

Starfsfólk sem starfar á stofnun, sem er aðili að þessum samningi, á rétt á greiðslu fatapeninga. Upphæð fatapeninga fer eftir grein 8.3.1 í gildandi kjarasamningi. Fatapeningar eru greiddir mánaðarlega með launum.

10 Samstarfsnefndir

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SGS og ríkis. Samstarfsnefnd hefur m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í

ágreiningsmálum sem rísa kunna út af kjarasamningi og þessum stofnanasamningi. Lögð er áhersla á að samstarfsnefndin sé virk og bregðist skjótt við þeim erindum sem henni berast og kynni niðurstöður sínar fyrir aðilum samningsins.

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður eigi síðar en fjórum vikum eftir að erindi berst.

11 Endurskoðun og gildistími

Endurskoða skal samninginn samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SGS og fjármálaráðherra eða þegar annar aðili óskar þess. Heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Samningurinn gildir frá 1. september 2025.

Reykjavík, 21. október 2025

f.h. Náttúruverndarstofnunar

f.h. Starfsgreinasambands Íslands

f.h. Þjóðgarðsins á Þingvöllum

Bókanir og fylgiskjöl

Bókun 1

Grein 7 í samningi þessum gildir ekki um ferðatilhögun starfsmanna hjá Þjóðgarðinum á Þingvöllum. Þjóðgarðurinn á Þingvöllum sér starfsmönnum fyrir ferðum til og frá vinnu að næsta þéttbýlisstað, nema annað sé tekið fram í auglýsingu um starfið. Ferðir teljast ekki til vinnutíma.

Bókun 2 um fjarvistaruppbót [2025]

Hvað fjarvistaruppbót starfsmanna varðar vísast í grein 2.3.10 í kjarasamningi SGS og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að þeir launaflokkar eða -þrep sem starfsmenn fengu skv. bókun 4 í kjarasamningi SGS og ríkisins frá 1. apríl 2019 og ekki uppfylltu skilyrði samkvæmt fyrri röðunarforsendum (samkomulag frá vori 2021) verði hluti af hækkun á grunnlaunaflokkum starfs.

Bókun 4 um orlof [2025]

Almennt skal fara um orlof eins og kveðið er á um í 4. kafla kjarasamnings SGS og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs. Í þeim tilvikum sem um er að ræða árstíðabundna vinnu á orlofstímabilinu skal gera áunnið orlof upp að fullu við starfslok.

Bókun 5 um ótímabundna ráðningu [2025]

Þegar starfsmaður, sem áður var ráðinn tímabundið, fær ótímabundna ráðningu skal leggja mat á fyrri frammistöðu hans og, á grundvelli þess mats, endurmeta persónubundna þætti, sbr. kafla 4.4.

Bókun 6 um jafnræði í launum [2025]

Aðilar eru sammála um að jafnræðis skuli gætt í launum þeirra starfsmanna sem vinna sömu og/eða sambærileg störf innan stofnunar, óháð stéttarfélagsaðild.

Fylgiskjal 1

Yfirlit yfir sveitarfélög og félagssvæði aðildarfélaga Starfsgreinasambands Íslands:

Verkalýðsfélag Vestfirðinga

Vesturbyggð
Reykholahreppur
Ísafjarðarbær
Súðavíkurhreppur
Strandabyggð
Árneshreppur
Kaldrananeshreppur

Verkalýðs- og sjómannafélag Bolungarvíkur

Bolungarvík

Stéttarfélagið Samstaða

Húnaþing vestra
Húnavatnshreppur
Blönduósbær
Skagaströnd
Skagabyggð

Aldan stéttarfélag

Sveitarfélagið Skagafjörður
Akrahreppur

Eining-löjla

Fjallabyggð
Dalvíkurbyggð
Hörgársveit
Akureyrarbær
Eyjafjarðarsveit
Svalbarðshreppur
Grýtubakkahreppur

Framsýn stéttarfélag

Þingeyjarsveit
Norðurþing
Tjörneshreppur

Verkalýðsfélag Þórshafnar

Langanesbyggð

Afl Starfsgreinafélag

Langanesbyggð
Vopnafjarðarhreppur
Múlaþing
Fljótsdalshreppur
Fjarðabyggð
Sveitarfélagið Hornafjörður

Verkalýðsfélag Suðurlands

Skaftárhreppur
Mýrdalshreppur
Rangárþing eystra
Rangárþing ytra
Ásahreppur

Báran stéttarfélag

Skeiða- og Gnúpverjahreppur
Flóahreppur
Sveitarfélagið Árborg
Hrunamannahreppur
Bláskógabyggð
Grímsnes- og Grafningshreppur

Drifandi stéttarfélag

Vestmannaeyjabær

Verkalýðsfélag Grindavíkur

Grindavíkurbær

Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur og nág.

Reykjanesbær
Sveitarfélagið Vogar

Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis

Suðurnesjabær

Verkalýðsfélag Akraness

Akraneskaupstaður
Hvalfjarðarsveit

Stéttarfélag Vesturlands

Hvalfjarðarsveit
Skorradalshreppur
Borgarbyggð
Dalabyggð
Eyja- og Miklaholtshreppur

Verkalýðsfélag Snæfellinga

Snæfellsbær
Grundarfjarðarbær
Helgafellssveit