

Stofnanasamningur

milli Starfsgreinasambands Íslands og Lands og skógar

um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og SGS, hins vegar, sem gildir frá 1. apríl 2024.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna hjá Landi og skógi, kt. 671123-0850, sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi SGS, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og SGS hins vegar.

2. Meginmarkmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- 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,
- að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar,
- að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir framgang í starfi,
- 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

Til viðbótar grunnröðun samkvæmt neðangreindu skal einnig taka mið af viðbótarforsendum sem meta skal til hækkunar grunnlauna, sbr. gr. 4.

3.1 Starfaflokkun

- **Starf A Lfl 13**

Almennir starfsmenn sem starfa undir leiðsögn yfirmanns s.s. sumarstarfsmenn.

- **Starf B Lfl. 14**

Almenn störf sem krefjast reynslu, faglegrar hæfni og sérhæfingar, s.s. vinna í mótuneyti, við landgræðslu, skógrækt, skógarhögg, girðingar, vinnuvélar, tæki, tjaldvörslu, ræstingu, umhirðu og fasteignaverkefni. Skrifstofustörf og feltvinna falla einnig undir þessa skilgreiningu.

- **Starf C Lfl. 15**

Störf sem krefjast reynslu, faglegrar hæfni og sérhæfingar, s.s. vinna og stjórnun í mótuneyti, við landgræðslu, skógrækt, skógarhögg, girðingar, vinnuvélar, tæki, tjaldvörslu, ræstingu, umhirðu og fasteignaverkefni. Tekur þátt í öflun upplýsinga og áætlanagerðar. Veitir faglega ráðgjöf. Gæti verið verkstjóri, flokkstjóri, matráður, húsvörður.

3.2 Aðrir sérstakir viðbótarlaunaflokkar við grunnröðun

Launa ber sérstaklega fyrir auknar kröfur/álág í starfi vegna áhættu- og álagsþátta sem ekki hafa verið metnir sérstaklega hér að ofan. Þetta eru sem dæmi þættir á borð við erfiðar og/eða hættulegar aðstæður, s.s. við straumharðar ár, úfinn sjó og vötn, á jöklum/umgengni við eiturefni/samskipti þar sem veruleg viðvarandi hættu er á ofbeldi eða árás. Einnig getur verið um að ræða andlegt álag og áreiti vegna eðlis starfs. Sérstaklega skal umbuna þegar starfslýsing gerir ríkari kröfur til viðkomandi en starfaflokkur gerir ráð fyrir, svo sem vegna sérstakrar ábyrgðar eða verkefna.

Launa skal með einum eða fleiri launaflokkum vegna ofantalinna þátta.

4. Viðbótarforsendur

Aðilar hafa orðið ásáttir um að meta neðangreinda þætti til hækkunar grunnlauna 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 árs starfsreynslu skal hækka um 1 launaprep

Starfsmaður með 2 ára starfsreynslu skal hækka um 2 launaprep

Starfsmaður með 3 ára starfsreynslu skal hækka um 3 launaprep

Starfsmaður með 4 ára starfsreynslu skal hækka um 4 launaprep

4.3 Menntun

Starfsmaður, sem lokið hefur 35 eininga (60 feininga) námi á framhaldsskólastigi eða námi sem meta skal sambærilegt, skal hækka um 1 launaflokk (sama gildir um starfsmann með vinnuvélaréttindi, aukin ökuréttindi eða sambærileg réttindi)

Starfsmaður, sem lokið hefur 70 eininga (120 feininga) námi á framhaldsskólastigi eða námi sem meta skal sambærilegt, skal hækka um 2 launaflokka.

Starfsmaður, sem lokið hefur 104 eininga (180 feininga) námi á framhaldsskólastigi eða námi sem meta skal sambærilegt námi, skal hækka um 3 launaflokka.

Starfsmaður, sem hefur tekið lokapróf úr framhaldsskóla (140 einingar/210 feiningar), skal hækka um 4 launaflokka.

Mest er hægt að fá 4 launaflokka vegna náms á framhaldsskólastigi.

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 4 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 til viðbótar
- Starfsmaður sem sótt hefur 120 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi 1 launaflokkur til viðbótar
- Starfsmaður sem sótt hefur 200 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi 1 launaflokkur til viðbótar

Endur- og símenntun sem nýtist í starfi og er í samræmi við náms- og starfsþróunarreglur stofnunar skal meta til launaflokka. Starfsfólk skal senda inn stutta greinargerð um leið og það sendir inn staðfestingu á sí- og endurmenntun. Námskeið sem tekin voru fyrir meira en fimm árum eða áður en starfsfólk hóf störf við stofnunina eru ekki metin. Sí- og endurmenntun er metin jöfnum höndum og getur starfsfólk hækkað um allt að fjóra launaflokka. Miða skal hækkun við þann dag sem staðfestingu er skilað til stofnunarinnar.

4.5 Starfsmat og persónubundnir þættir

Heimilt er að hækka starfsmann um allt að 4 launabrep 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
10. Starfsmaður nýti tungumálakunnáttu í starfi

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar stofnunarinnar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári. 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 hefur starfað tvö sumur, og að lágmarki 2 mánuði hvort sumar, hjá Landi og skógi 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 fyrirbyggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. gr. 11.6.

7. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Það er m.a. vettvangur umræðu um 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. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

8. Ferðakostnaður

Í miðlægum kjarasamningi kemur fram í grein 5.4.1 að starfsmaður skuli sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum. Jafnframt kemur fram í grein 5.4.2.3 að þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skuli, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum. LOGS greiðir starfsfólki ferðastyrk sem samsvarar vegalengdinni milli vinnustaðar í dreifbýli og heimilis, þ.e. aðra leiðina, hvern vinnudag og er miðað við kílómetragjald sem ferðakostnaðarnefnd ríkisins gefur út. Að hámarki er þó greitt fyrir 15 km - ef styttra er í næsta þéttbýli eða ef menn búa styttra frá en það þá er greitt skv því og aldrei meira en fyrir sem samsvarar 15 km á vinnudegi.

9. Fæði

Í þeim tilvikum þar sem ekki er boðið upp á matstofu á ráðningarstað skal semja við starfsfólk um greiðslu fæðispeninga. Í þeim tilvikum sem unnið er langt frá föstum vinnustað sem og á ferðum fyrir stofnunina innanlands skulu gilda ákvæði um ferðakostnað samkvæmt reikningi (sbr. gr. 5.1 í kjarasamningi SGS og fjármálaráðherra) eða eftir atvikum dagpeninga sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga (sbr. gr. 5.2 í kjarasamningi SGS og fjármálaráðherra).

10. Hlíðarfatnaður

Hvað vinnuföt og hlíðarfatnað varðar vísast til kafla 8 í kjarasamningi SGS og fjármálaráðherra.

11. Hlutverk samstarfsnefndar

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.

12. Endurskoðun

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

24. nóvember 2025

F.h. Starfsgreinasambands Íslands

F.h. Lands og Skógar

Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Í samningi þessum hafa 10 tímar af 20 tíma fastri yfirvinnu verið færðir inn í grunnröðun með 6 viðbótarlaunaflokkum. Áfram verður gert ráð fyrir að sviðsstjóri geti samþykkt allt að 10 tíma yfirvinnu á mánuði en vinnutími verður eftir sama kerfi og hjá öðru starfsfólki LOGS þ.e. 36 tímar á viku.

LOGS endurraðar starfsfólki á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

LOGS mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku launaákvörðunarblaði við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 31. desember 2025. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á forsendum launasetningar hans.

Ganga skal frá uppfærðum starfslýsingum í samræmi við forsendur þessa samnings eigi síðar en 31. desember 2025.

Bókun 2

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

Undirritunarsíða

Ágúst Sigurðsson

Hanna Þóra Hauksdóttir

Hjördís Þóra Sigurþórsdóttir

Guðrún Elín Pálsdóttir

Aðalsteinn Árni Baldursson

Björg Bjarnadóttir