

Stofnanasamningur

milli Landmælinga Íslands (LMÍ) annars vegar og Fræðagarðs, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga (KVH) og Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga (SBU) hins vegar.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í ofantöldum stéttarfélögum sem ráðnir eru til starfa hjá Landmælingum Íslands. Samningurinn byggir á og er hluti af gildandi kjarasamningum félaganna og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Markmið og stefna

- Að tryggja stofnunni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi
- Að launakerfið taki mið af skipuriti stofnunarinnar og nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna
- Að launapróun starfsmanna taki mið af því að stofnunin sé samkeppnishæf við sambærilegar ríkisstofnanir og viðmiðunaraðila á almennum vinnumarkaði
- Að launakerfið sé sveigjanlegt, feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi, ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og í samræmi við jafnlaunastefnu og jafnlaunakerfi LMÍ
- Að komið verði í veg fyrir launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta
- Að umbunað sé fyrir þá sérhæfingu sem starfsemi stofnunarinnar krefst og að þekking starfsmanna sé reglulega metin og að starfsmönnum verði tryggð tækifæri til starfsþróunar

2.1 Launamyndun starfsmanna og jafnlaunastefna stofnunar

Á grundvelli markmiða og jafnlaunastefnu stofnunar leitast hún við að umbuna starfsmönnum sínum með sanngjörnum hætti og í samræmi við lög, kjarasamninga, gerðadóm og önnur þau gögn sem við eiga hverju sinni. Launamyndun einstaklinga byggir á fimm þáttum.

1. Mat á starfi og lánmarksröðun starfs er óháð hverjum þeim starfsmanni sem því gegnir að öðru leyti en því að viðkomandi starfsmaður þiggur laun samkvæmt því.
2. Mat á persónubundnum eiginleikum starfsmanna svo sem hæfni þeirra umfram grunnkröfur starfs sem gerir þá að verðmætari starfskrafti.
3. Launa skal starfsmanni sérstaklega fyrir aukna ábyrgð eða álag í starfi umfram það sem fram kemur í starfaskilgreiningu eða starfslýsingu. Þessi launagreiðsla varir á meðan á ástandi stendur. Vari ástandið um lengra skeið en 24 mánuði telst það vera hluti af föstum kjörum og ber að breyta starfslýsingu til samræmis við það.
4. Frammistöðueflandi laun. Greiðslur til starfsmanna sem hugsaðar eru sem umbun fyrir vel unnin störf og ætluð til að virka hvetjandi á aðra starfsmenn sem eiga jafna möguleika á sömu greiðslum sýni þeir viðlíka frammistöðu síðar.
5. Sérstök umbun sem veitt er af forstjóra. Sérstakar launagreiðslur frá forstjóra til starfsmanns eða hóps starfsmanna sem eru óháðar greiðslum fyrir gr. 3; 4 og 5 hér að framan.

3. Lágmarksröðun starfs

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun starfs miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksemi sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felst auk þeirrar færni

(menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

3.2 Skilgreining starfaflokka

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Þjónustufulltrúi

Starfsmaður sem starfar að afmörkuðum verkefnum undir stjórn verkefnisstjóra. Miðað er við tímabundin störf s.s. sumarstörf. (Ístarf95 nr. 4190)

Sérfræðingur 2

Starfsmaður með starfsreynslu og/eða sérhæfða menntun á starfssviði stofnunarinnar s.s. við kortagerð, landmælingar, fjarkönnun og vinnslu og miðlun landupplýsinga. Hann vinnur undir stjórn verkefnisstjóra eða forstöðumanns við eitt eða fleiri verkefni. (Ístarf95 nr. 2148)

Sérfræðingur 3

Starfsmaður með verkefnisstjórn, sem stjórnar og ber faglega ábyrgð á einu eða fleiri verkefnum á starfssviði stofnunarinnar s.s. við kortagerð, landmælingar, fjarkönnun og vinnslu og miðlun landupplýsinga. Hann er tengiliður við stofnanir eða fyrirtæki í þeim verkefnum sem viðkomandi stýrir. Hann aðstoðar forstöðumann við áætlanagerð og annað sem til fellur. (Ístarf95nr. 2148)

Fjármálastjóri/mannauðsstjóri

Starfsmaður sem vinnur í nánu samstarfi við forstjóra, stjórnar og ber faglega ábyrgð á einu eða fleiri verkefnum. Hann er tengiliður við stofnanir eða fyrirtæki í þeim verkefnum sem hann stýrir. Hann sér um að miðla nauðsynlegum upplýsingum og ákvörðunum í samráði við forstjóra. (Ístarf95 nr. 1231 og 1232)

Forstöðumaður

Forstöðumaður með starfsreynslu á viðkomandi sviði sem ber ábyrgð á og hefur yfirumsjón með fagsviði stofnunarinnar þ.m.t. stjórnun, áætlanagerð og ákvarðanatöku varðandi framgang verkefna sem unnin eru hverju sinni. Forstöðumaður ber ábyrgð á að unnið sé samkvæmt samþykktum tíma- og verkáætlunum. Hann hefur umsjón á sínu starfssviði með samskiptum við innlenda og erlenda samstarfsaðila. Forstöðumaður getur verið staðgengill forstjóra. Gerð er krafa um masterspróf. (Ístarf95 nr. 1229)

3.3 Starfslýsingar

Í starfslýsingu eiga að koma fram allir meginþættir starfs, þannig að ljóst sé hvaða kröfur eru gerðar til starfsmanns, hvaða viðfangsefnum honum er ætlað að sinna og hverjar séu ábyrgð og skyldur.

Starfslýsingar skal endurskoða við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar. Við röðun starfsmanns í launaflokka verði miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna.

MC H2
JMH
Kef

3.4 Krafa um menntun í starfi

Ef gerð er krafa um að starfsmaður hafi tiltekna menntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk. Miða ætti við grunnháskólagráðu (BA/BS eða sambærilega) nema þegar rík ástæða er til að gera kröfu um annað starfsins vegna.

Hækkun á grunnröðun starfs vegna menntunar er að lágmarki sem hér segir:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.5 Lágmarksröðun starfaflokka

Lágmarksröðun starfs er grundvölluð á þeim þáttum sem útlistaðir hafa verið í undirgreinum 3.kafla um lágmarksröðun starfa. Um lágmarksröðun er að ræða og því heimilt að raða starfsfólki hærra.

| | | |
|--------------------------|--------------|----|
| Þjónustufulltrúi | launaflokkur | 8 |
| Sérfræðingur 2 | launaflokkur | 11 |
| Sérfræðingur 3 | launaflokkur | 13 |
| Fjármála-/mannauðsstjóri | launaflokkur | 15 |
| Forstöðumaður | launaflokkur | 18 |

4. Persónubundnir þættir

Í kjarasamningum, sbr. grein 11.3.3.2 í gerðardómi frá ágúst 2015 er kveðið á um að meta skuli persónubundna þætti. Greiðslur fyrir persónubundna þætti svo sem í formi launþrepa eða launaflokka eru varanlegar enda umbun fyrir þætti eins og kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns.

4.1 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi sem hér segir:

- 2 launþrep fyrir 60 ECTS eininga diplómu
- 4 launþrep fyrir meistaragráðu
- 6 launþrep fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu.

Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

MG
JHM
HE
Kok
JUS

4.2 Starfsaldur

Starfsaldur er skilgreindur sem samanlögð vinna hjá stofnuninni og ber að meta þá reynslu sem honum fylgir til launaþrepa ásamt því að umbuna fyrir tryggð við stofnun. Starfstími áunnin við skammtímaráðningu hjá stofnuninni skal einnig teljast að fullu.

Starfsaldur er metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi 1 launaþrep
- Eftir 3 ár í starfi 1 launaþrep

4.3 Aðrir persónubundnir þættir

Á grundvelli kjarasamninga skal meta eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi. Launa skal að minnsta kosti með einu þrepi eða launaflokki fyrir atriði sé það fyrir hendi.

- **Sérstök kunnátta sem nýtist í starfi**
- **Frumkvæði og sérstök hæfni við úrlausn flókinna verkefna:** Starfsmaður tekur að sér ný og krefjandi verkefni, vinnur að metnaði, sýnir frumkvæði, hrindir hlutum í framkvæmd leitar lausna og nýrra leiða og/eða aftar tekjuskapandi verkefna.
- **Sérstök hæfni til samskipta og samvinnu:** Starfsmaður er sveigjanlegur, sýnir hæfni í samskiptum og samvinnu, er tilbúinn til að fræða, leiðbeina og sýna stuðning. Hann er ávallt tilbúinn til að breyta til og tileinka sér nýtt verklag. Sýnir liðlegheit
- **Reynsla og færni:** Starfsmaður hefur fagreynslu eða aðra reynslu til að þróa, greina og leysa vandamál og leggja mat á viðfangsefni hverju sinni, afla upplýsinga, koma með hugmyndir að úrbótum og hrinda hlutum í framkvæmd.
- **Eftirspurnarálag:** Á við þegar starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt á vinnumarkaði.

4.4 Endurmenntun og starfsþróun

Lögð er áhersla á starfsþróun, faglega þekkingu og hæfni með endurmenntun og þjálfun. Stofnunin skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu stuðla að því að starfsfólk geti viðhaldið og aukið þekkingu á sínu fagsviði í samræmi við Fræðslustefnu stofnunarinnar.

Sí- og endurmenntun ásamt greinaskrifum, greinargerðum og skýrslugerðum sem nýtist í starfi að mati forstjóra (áður en til menntunar eða greinaskrifa kemur) er metin til allt að þriggja launaþrepa. Skyldubundnar fundafrásagnir vegna uppgjörs ferða teljast ekki hluti af framangreindum skýrslum eða greinargerðum. Í einu launaþrepi eru 15 einingar og miðast þær við eftirfarandi:

- Námskeið haldin af Endurmenntunarstofnun HÍ eða öðrum viðurkenndum aðilum vegur minnst ½ einingu og mest 5 einingar. Átta námskeiðsstundir gefa 1 einingu.
- Þátttaka í fagráðstefnum gefur 1-3 einingar, mest ef starfsmaður er sjálfur fyrirlesari.
- Greinaskrif, greinargerðir vegna ráðstefna og funda ásamt skýrslugerðum gefa minnst ½ einingu og mest 5 einingar.

Nánari skýringar varðandi ferli og mat er að finna í viðauka 1

5. Tímabundnir þættir

Á grundvelli kjarasamninga skal meta tímabundna þætti. Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum, þrepum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

5.1 Tímabundið aukið álag eða aukin ábyrgð.

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira álag, ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði starfsmanns og í samræmi við uppfærða starfslýsingu skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Vari tímabundin ábyrgð eða álag lengur en 24 mánuði ber að líta á það sem viðvarandi starfskyldur og þar af leiðandi hluta af föstum kjörum. Uppfæra skal starfslýsingar í samræmi við það.

Greitt skal í samræmi við þá ábyrgð eða umfang sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hér fylgja nokkur dæmi um tímabundna þætti:

- Tímabundin aukin ábyrgð í starfi
- Innleiðing verkefna
- Sérstakt álag og erfiðleikastig verkefnis/a
- Aukið álag vegna fjarvista eða veikinda starfsmanna

5.2 Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns sem leiðir að jafnaði til ábata fyrir stofnun, svo sem með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunnar inn á við og/eða út á við. Frammistaða starfsmanns er tekjuskapandi, leiðir til sparnaðar eða hefur á annan hátt veruleg jákvæð áhrif á stofnunina.

Sem dæmi um sérstaka frammistöðu mætti nefna

- Öflun nýrra verkefna og hugmynda
- Sérstök ábyrgð
- Þróun og nýsköpun
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Samskipti og/eða þjónustuvilji
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið. Stofnunin skal leggja þær fram í samstarfsnefnd ef nefndin fer fram á það.

5.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa við ráðningu eða sérstakar aðstæður, enda tilheyri starfsmaður hópi sem, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu, getur augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar. Greiðslur vegna markaðsálags skulu rökstuddar með gögnum eða á annan málefnalegan hátt og tilvísun til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

5.4 Sérstök umbun forstjóra

Skv. gr. 1.3.1. í gildandi kjarasamningi er heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram föst mánaðarlaun. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir greinar 4 og 5 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstjóra og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

6. Ýmis ákvæði

6.1 Endurmat launa

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir endurmati launa og skal það gert með skriflegum hætti.

Bregðast skal við ósk um endurmat eins fljótt og auðið er og eigi síðar en einum mánuði eftir að óskin er borin fram. Tilkynna skal starfsmanni um breytingar á launakjörum innan mánaðar eftir að endurmat launa er tekið til efnislegrar athugunar.

6.2 Launasetning

Stofnunin skal í samræmi við ákvæði stjórnarsýslulaga og jafnlaunakerfi LMÍ halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki launasetningu og breytingum á launasetningu og kynna þær fyrir starfsmanni á röðunarblaði.

Röðun skal vera skjalfest og aðgengileg starfsmanni.

6.3 Ágreiningsmál

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

6.4 Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

6.5 Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmanni eða starfsmönnum svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

6.6 Starfsmannasamtal og starfspróun

Starfspróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar. Stofnunin skal stuðla að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt og þróað faglega hæfni sína og getu og til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu.

Starfsmannasamtöl milli starfsfólks og stjórnenda skulu fara fram einu sinni á ári eða eins reglulega og því verður við komið. Í starfsmannasamtölum skal meðal annars fara fram

MG HS
KÖL
JHH

umræða um þróun starfsmanna, umræða um þróun og eða breytingar á eðli starfsins sjálfs og annað sem snertir getu starfsmanna til að sinna starfi sínu. Slík starfsmannasamtöl skulu vera með stöðluðu formi og tryggja skal jafnræði starfsmanna.

Mikilvægt er að starfsþróunaráætlanir séu tímasettar og endurmetnar reglulega.

6.7 Líkamsrækt á vinnutíma

LMÍ heimila starfsmönnum að stunda líkamsrækt á vinnutíma, allt að 90 mínútum á viku m.v. 100% starf. Greidd er árlega upphæð til að standa straum af kostnaði vegna líkamsræktar. Upphæðin er birt í Starfsmannahandbók. Ef starfað er hluta árs er greidd hlutfallslega lægri fjárhæð.

7. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. maí 2018

Akranesi, 24. ágúst 2018

F.h. Fræðagarðs



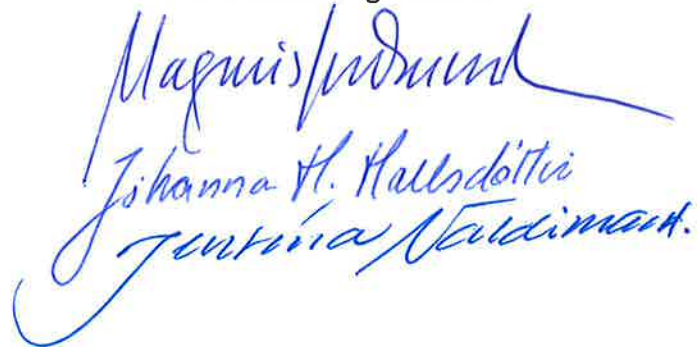
F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga
og hagfræðinga



F.h. Stéttarfélags bókasafns- og
upplýsingafræðinga



F.h. Landmælinga Íslands



Jóhanna H. Halldóttir
Jentína Þorvaldsson

VIÐAUKI 1

Frekari skýring á lið 4.4

Punktakerfi fyrir námskeið, ráðstefnur og greinaskrif

15 einingar = 1 launþrep

Námskeið

8 námskeiðsstundir gefa 1 einingu. Hámarks vægi eins námskeiðs er 5 einingar, lágmark er 1/2 eining.

Pátttaka á fagráðstefnum og fagfundum

1 eining: Fyrir fagfund eða fagráðstefnu sé fullnægjandi ráðstefnu/fundarfrásögn skilað inn.

2 einingar: Fyrir grein í ráðstefnuriti eða veggspjald á ráðstefnu.

3 einingar: Fyrir fyrirlestur á fagráðstefnu.

Greinaskrif

1/2 eining: Fyrir stuttar innlendar greinar s.s. í umræðu dagblaðs.

1 eining: Fyrir grein á stærð við hálf síðugrein í dagblaði.

2 einingar: Fyrir heilsíðugrein eða stærri s.s. í dagblaði.

3 einingar: Fyrir grein í innlent (ritrýnt) fagrit s.s. Jökul og Náttúrufræðinginn.

5 einingar: Fyrir grein í erlent (ritrýnt) fagrit s.s. Journal of Geodesy.

Áður en námskeið er sótt hefur starfsmaður samráð við yfirmann og fær staðfestingu á því að námskeiðið nýtist í starfi.

Þegar námskeiði er lokið skilar starfsmaður staðfestingu á námskeiði og fjölda kennslustunda til starfsmannastjóra.

Starfsmaður skráir námskeiðin og fjölda námskeiðsstunda í starfsþróunarskjal í skjala-vistunarkerfi og fylgist með þegar umsömdum kennslustundum er náð.

Staðfestingu á starfsmenntun/námskeiðum skal skila til stofnunarinnar ekki seinna en einu ári eftir að menntuninni er lokið og eru gögnin þá metin. Ekki er unnt að meta gögn sem eru eldri en eins árs þegar þeim er skilað inn, sjá reglur um mat til eininga og kennslustunda LEI 010 í Gæðahandbók LMÍ.