

## **Stofnanasamningur**

### **Vatnajökulsþjóðgarðar og Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN)**

#### **1. Gildissvið**

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Vatnajökulsþjóðgarði. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra eins og hann er á hverjum tíma.

#### **2. Markmið og almennar forsendur**

##### **2.1 Markmið**

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að tryggja Vatnajökulsþjóðgarði hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu Vatnajökulsþjóðgarðs og nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum hans.
- Að Vatnajökulsþjóðgarður, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- Að konum og körlum verði greidd jöfn laun og þau njóti sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Þetta gildir um hvers konar þóknunir, önnur starfskjör eða réttindi, sem metin verða til fjár.
- Að leitast verði við að samræma kjör starfsmanna við kjör félagsmanna sem vinna sambærileg störf.

##### **2.2 Almennar forsendur röðunar**

Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

#### **3. Grunnröðun**

Störfum skal raðað í launafokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu og þess gætt að samræmi sé milli þeirra þátta sem móta starfið:

##### **3.1 Skilgreining starfsheita og lágmarksröðun þeirra**

**launaflokkur**

Eftirfarandi starfsheiti sem byggja á starfslýsingu starfsmanna/ viðvarandi verksviði, skulu lögð til grundvallar launaröðunar:

**Sérfræðingur 1.** Starfsmaður sem hefur lokið BS/BA- prófi (90 einingar) og er án starfsreynslu fyrstu þrjá mánuði í starfi. Hann annast almenna gagnaöflun og/eða almenna úrvinnslu gagna undir daglegri stjórn annarra.

**Sérfræðingur 2.** Starfið felst í lausn verkefna undir leiðsögn annarra sérfræðinga. 10

**Sérfræðingur 3**

Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á afmörkuðu verksviði og málaflokkum innan þess. Sjálfstæð úrlausn verkefna og samstarf við aðra aðila samkvæmt starfslýsingu/ viðvarandi verksviði. 12

**Sérfræðingur 4**

Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á afmörkuðu verksviði og málaflokkum innan þess. Sjálfstæð úrlausn verkefna og samstarf við aðra aðila samkvæmt starfslýsingu/ viðvarandi verksviði. Er staðgengill þjóðgarðsvarðar. 15

**Þjóðgarðsvörður**

Náttúrufræðingur sem fer með stjórn þeirra verksviða og starfsmanna sem falla undir viðkomandi rekstrarsvæði þjóðgarðsins í samræmi við lög og samþykktar rekstraráætlanir. Þjóðgarðsvörður getur stjórnað tilteknum verkefnum eða fagsviðum fyrir þjóðgarðinn í heild sinni í samræmi við skipulag eða í samráði við framkvæmdastjóra. 19

Starf getur raðast hærra með hliðsjón af ákvæðum samnings þessa. Í sérstökum tilvikum þar sem starf fellur ekki að framangreindum skilgreiningum er heimilt að raða því sérstaklega.

**4. Starfslýsingar**

Röðun í launaflokka ræðst af viðvarandi verksviði eða samþykktum starfslýsingum starfsmanna. Starfslýsingar verða endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi Vatnajökulsþjóðgarðs.

Eigi sjaldnar en einu sinni á ári skal fara fram endurskoðun starfslýsinga og þegar við á endurmat starfskjara í samræmi við viðvarandi verksvið og með hliðsjón af ákvæðum þessa samnings. Yfirferð og hugsanleg endurskoðun á starfslýsingu skal vera til umræðu í starfsmannasamtali og skal endurskoðun ef einhver er lokið eigi síðar en fjórum mánuðum eftir starfsmannasamtal.

## 5. Aðrir þættir sem ráða endanlegri röðun starfs

### 5.1 Menntun

Við lágmarksröðun skv. 3. gr. bætast við launaflokkar vegna framhaldsmenntunar sem hér segir:

|  |        |
|--|--------|
| BSc hons (60 ECTS. þ.e. 4. árs verkefni) eða sambærilegt | 1 lfl. |
| MSc próf eða sambærilegt                                 | 2 lfl. |
| PhD próf eða sambærilegt                                 | 4 lfl. |
| Tvöföld prófgráða  | 1 lfl. |

### 5.2 Sí- og endurmenntun

Vegna viðbótarmenntunar og endur- og símenntunar umfram það sem er í lið 5.1 bætast launaflokkar við grunnröðun með eftirfarandi hætti:

- Vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi: 60 ECTS 1 launaflokkur, 90 ECTS 2 launaflokkar og 180 ECTS 3 launaflokkar.
- Endur- og símenntun sem nýtist í starfi skal metin til launa allt að 5 launaflokka. Hverjar 30 ECTS gefa 1 launaflokk.

Til viðmiðunar:

Fullt nám á hverri önn er 30 ECTS einingar og eitt námsár er 60 ECTS einingar. Eitt námsár í háskóla er um 1500-1800 vinnustundir. Hver ECTS-eining er 25-30 vinnustundir. Engu skiptir hve margar kennsluvikur eru í námskeiði.

Meta skal til launa námskeið, sem nýtast í starfi, og eru haldin af viðurkenndum aðilum (s.s. Endurmenntun Háskóla Íslands)..

Námsdvöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi getur gefið allt að 20 ECTS.

### 5.3 Reynsla

Reynsla í starfi er metin eftirfarandi:

|            |                              |
|------------|------------------------------|
| Eftir 1 ár | 1 launaflokkur.              |
| Eftir 3 ár | 1 launaflokkur til viðbótar. |
| Eftir 5 ár | 1 launaflokkur til viðbótar. |

### 5.4 Mat á árangri og frammistöðu.

Aðilar eru sammála um að stuðla að eflingu/hvatningu starfsmanna og tryggja að laun verði í sem mestu samræmi við starfsframlag.. Meta skal eftirfarandi þætti í þessu skyni:

- a) sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- b) aukið álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- c) umfang starfs
- d) aukið umfang starfs
- e) sérstök ábyrgð,

- f) aukin ábyrgð,
- g) reynslu sem nýtist í starfi,
- h) leiðbeining eða kennsla annarra starfsmanna
- i) ráðgjöf innan eða utan Vatnajökulsþjóðgarðs
- j) sérstaka hæfni,
- k) góðan árangur/frammistöðu í starfi,
- l) sjálfstæði og frumkvæði
- m) vilja og getu til að takast á við ný eða flókin verkefni,
- n) hæfni til samskipta og samvinnu
- o) sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð
- p) aðra þætti sem skipta máli í viðkomandi starfi.

Vatnajökulsþjóðgarður skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið og leggja fram í samstarfsnefnd FÍN og Vatnajökulsþjóðgarðs sé þess óskað.

Telji starfsmaður að honum hafi verið falið verkefni sem felur í sér einhverjar af ofangreindum forsendum skal hann beina erindi sínu um hækkun launa síns yfirmanns.

#### **5.5 Tímabundin vik frá verksviði.**

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði/starfslýsingu skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg.

#### **5.6 Afskastahvetjandi greiðslur vegna átaksverkefna, greinaskrifa og þess háttar.**

Með því markmiði að stuðla að afskastahvetjandi og sveigjanlegu launakerfi, hafa aðilar orðið ásáttir um eftirfarandi viðbótargreiðslur til starfsmanna. Aðeins er greitt fyrir þætti sem eru á fagsviði Vatnajökulsþjóðgarðs, birt í nafni hennar og með fyrirfram samþykki framkvæmdastjóra. Greitt er fyrir afskastahvetjandi þætti í formi yfirvinnutíma og miðað er við að hver yfirvinnutími sé 1,0385% af dagvinnulaunum í launaflokki 19 í fyrsta þrepi eins og hann er á hverjum tíma.

| <i>Skriptir - frágangur verkefna</i>                                      | <i>Tímar</i> |
|---|--------------|
| Skrif í bæklinga, sýningaveggspjöld o.þ.h.                                | 5-15         |
| Blaða- og tímaritagreinar   | 5-10         |
| Viðtöl í útvarps- eða sjónvarpsþáttum                                     | 1-5          |
| Greinaskrif á heimasíðu   | 1-5          |
| Erindi á fagráðstefnu   | 5-10         |
| Innlend fagrit (ritrýnd)  | 5-15         |
| Erlend fagrit (ritrýnd)   | 15-30        |
| Bækur eða bókakaflar verði metnir sem ígildi greina í ritrýndum fagritum. |              |

PH

MS

### 5.7 Hlíðarfatnaður og áhöld

Vatnajökulsþjóðgarður sér starfsmönnum fyrir nauðsynlegum hlíðarfatnaði og áhöldum við vinnu þeirra og endurnýjar eftir eðlilegt slit eða óhöpp. Hlíðarfatnaður og áhöld falli að þörfum hvers starfs. Vatnajökulsþjóðgarður getur farið fram á að hlíðarfatnaður og áhöld séu merkt honum. Næsti yfirmaður sér um framkvæmd þessa ákvæðis.

### 6. Akstur til og frá vinnu

Þar sem sumar starfsstöðvar þjóðgarðsins eru utan þéttbýlismarka og almenningssamgöngur standa ekki til boða skal stofnunin, skv. 5. kafla kjarasamnings, sjá starfsmönnum fyrir ferðum frá heimili til vinnustaðar og teljast ferðirnar til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar þar sem það á við. Ferðir geta annað hvort verið með bifreiðum stofnunarinnar eða greiðslu kílómetragjalds (samkv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar), til þeirra starfsmanna sem leggja til eigin bifreið. Ávallt skal leitast við að samnýta ferðir eins og kostur er.

Semja skal um fyrirkomulag ferða við hvern starfsmann í sérstökum samningi í samræmi við vinnutilhögun á hverjum tíma.

Við mat þeim ferðatíma sem telst til vinnutíma skal beita almennri reiknireglu samkv. þessum stofnanasamningi, sem er: Mínútur í klukkustund deilt með meðalhraða starfsmanns í kílómetrum á klukkustund margfaldað með ekinni heildarvegalengd. Dæmi: (60 (mín.) / 82 (km/klst.) x 12 (km) = 9 (mín.)

### 7. Réttur til endurmats á starfi og endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða eigi sjaldnar en árlega starfsmarkmið og frammistöðu einstakra starfsmanna í starfi.

#### 7.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Leitast skal við að þeim verði lokið í nóvemberlok ár hvert. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi o.fl., sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu teknar til athugunar í starfsmannasamtali.

#### 7.2 Endurmat á starfskjörum

Endurmat á störfum og starfskjörum (launaviðtal) starfsmanns skal fara fram með yfirmanni þegar tilefni er til, þó eigi sjaldnar en einu sinni á ári fyrir 1. desember og hverjum starfsmanni tilkynnt um breytingar á röðun sinni innan mánaðar frá breytingu eða fyrir 31. desember ár hvert.

### **7.3 Vísiregla um jafnræði**

Röðun í launaflokka ásamt mati á persónu- og tímabundnum þáttum skal hafa ígildi vísireglu gagnvart síðari ákvörðunum, þannig að frammistaða starfsmanna samkvæmt þessum ákvæðum séu metin með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

### **7.4 Réttur til endurmats**

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofantaldar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. grein 11.2 í kjarasamningi félagsins við fjármálaráðherra.

### **8. Gildistími og endurskoðun samnings**

Samningur þessi tekur gildi 1. júní 2010.

Aðilar eru sammála um að endurskoða árlega ákvæði þessa samnings, ef þörf krefur og annar hvor aðili óskar þess.

Reykjavík, 28. september 2011.

Fh. Vatnajökulspjóðgarðs



fh. Félags íslenskra náttúrufræðinga

