

Stofnanasamningur

Náttúruverndarstofnunar, Þjóðgarðsins á Þingvöllum og Sameykis – stéttarfélags í
almannajónustu

Efnisyfirlit

1. Gildissvið	2
2. Markmið.....	2
3. Röðun starfa og starf flokkar.....	3
4. Viðbótarforsendur metnar til launabæna ofan á grunnröðun.....	4
5. Tímabundnir þættir	6
6. Markaðsálag/eftirspurnarálag	7
7. Starfsmannasamtöl.....	8
8. Launaviðtöl.....	8
9. Réttur til endurmats á röðun starfs.....	9
10. Ferðakostnaður.....	9
11. Fæði	11
12. Vinnuklæðnaður.....	11
13. Hlutverk samstarfsnefndar	11
14. Endurskoðun og gildistími.....	12
15. Bókanir með stofnanasamningi	13

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til alls starfsfólks Náttúruverndarstofnunar og Þjóðgarðsins á Þingvöllum sem starfar og nýtur ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Sameykis, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Sameykis hins vegar, dags. 12. júní 2024.

Stofnanasamningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings milli Sameykis og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs. Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Stofnanasamningurinn byggir á 11. kafla núgildandi kjarasamnings Sameykis og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Markmið

Með þessum stofnanasamningi er markmið aðila samnings:

- Að tryggja sanngjarna og samræmda launasetningu starfsmanna innan Náttúruverndarstofnunar og Þjóðgarðsins á Þingvöllum
- Að stuðla að jákvæðri þróun og umbótum í starfsemi
- Að skýra tengsl milli launasetningar og hlutverka starfsfólks
- Að bæta stjórnun og tengja árangur stofnananna og starfsfólks
- Að hvetja til starfsþróunar og faglegra vinnubragða
- 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 stuðla að launajafnrétti kynjanna
- Að opið sé fyrir starfsþróun með starfsmannasamtölum
- Að starfsfólk búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir þá að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf

3. Röðun starfa og starfaflokkar

3.1 Almennar forsendur röðunar

Við ákvörðun um röðun starfa til launa skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar, krafna og umfangs og miðað 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.

3.2 Starfaflokkar og grunnröðun

- **Verkamaður:** Almenn verkamannastörf, létt viðhald, þrif o.fl. undir stjórn yfirmanns.
Launaflokkur 5.
- **Þjónustufulltrúi:** Störf í gestastofu, þjónustumiðstöð og á tjaldstæðum s.s. afgreiðsla, umsjón, almenn upplýsingagjöf, þrif og eftirlit.
Launaflokkur 6.
- **Landvörður án landvarðaréttinda:** Landvörður annast fræðslu og upplýsingagjöf á svæði, hefur eftirlit með náttúru og innviðum, sinnir almennu viðhaldi og þjónustu við gesti.
Launaflokkur 9.
- **Landvörður með landvarðaréttindi:** Landvörður sér um fræðslu og upplýsingagjöf á svæði, hefur eftirlit með náttúru og innviðum, sinnir almennu viðhaldi og þjónustu við gesti. Gerð er krafa um landvarðaréttindi.
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 almennu viðhaldi og þjónustu við gesti. Gerð er krafa um landvarðaréttindi.
Launaflokkur 13.

- **Umsjónarmaður fasteigna:** Umsjónarmaður fasteigna hefur umsjón með byggingum og öðrum innviðum stofnunarinnar. Hann sinnir daglegu eftirliti, viðhaldi og umhirðu og tryggir að aðstæður séu öruggar og snyrtilegar. Launaflokkur 18.
- **Sérfræðingur:** Starfsmaður hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á verkefni/verkefnum innan ákveðins fagsviðs. Sjálfstæð úrlausn þjónustuverkefna. Launasett skal í samræmi við bókun 3.
- **Háskólanemi:** Starfsmaður í háskólanámi sem sinnir afmörkuðum verkefnum í takmarkaðan tíma undir leiðsögn reyndari starfsmanns. Miðað er við tímabundin störf, s.s. sumarstörf eða störf samhliða námi. Þetta ákvæði á ekki við um starfsnám að ósk viðkomandi háskóla eða nema. Launasett skal í samræmi við bókun 3.

3.3 Sérstök ábyrgð í starfi

Starfsmaður sem hefur umsjón með og tekur virkan þátt í verkefnum á afmörkuðu verkswiði umfram það sem almennt er krafist skal fá það metið til 1 launaflokks/a eða -þreps/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 5.

4. Viðbótarforsendur metnar til launa ofan á grunnröðun

Meta skal þætti skv. 4.1 – 4.5 til launa sbr. gr. 1.2.2. í kjarasamningi. Hafi starfsmaður áunnið sér hækkun sem er umfram átta þrep vísast til bókunar 2.

4.1 Menntun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs:

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

- Sveinspróf / meistarapróf í iðnmenntun – 1 launaflokkur
- Háskólapróf – 1 launaflokkur

4.2 Símenntun og starfsþróun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs:

Eftir 60 klst. námskeið komi 1 launaflokkur.

Eftir 120 klst. námskeið komi 1 launaflokkur til viðbótar.

Eftir 180 klst. námskeið komi 1 launaflokkur til viðbótar.

Eftir 240 klst. námskeið komi 1 launaflokkur til viðbótar.

Endur- og símenntun skal metin að hámarki til fjögurra launaflokka.

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 stofnananna til að unnt sé að meta þau til launa.

4.3 Starfsreynsla sem nýtist innan stofnunar:

Eftir 6 mánuði í starfi hækkar starfsmaður um 1 þrep.

Eftir 1 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.

4.4 Sérstök löggilding eða leyfisbréf

Hafi starfsmaður tekið próf eða setið námskeið sem lýkur með löggildingu eða réttindum sem nýtast í starfi og er á fagsviði viðkomandi starfsmanns leiðir það

til hækkunar um 1 álagsþrep. Dæmi væri vottun í gæðastjórnun, vottun á tölvukerfi, vottun í verkefnastjórnun o.fl.

4.5 Einstaklingsbundin hæfni og eiginleikar:

Heimilt er að taka tillit til sérstakrar hæfni og frammistöðu í starfi við í 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 tungumálapekkingu 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.
- 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.

5. Tímabundnir þættir

Aðilar eru sammála um að greitt skuli fyrir tímabundna þætti sbr. gr. 11.3.2.3 í kjarasamningi og að áhersla skuli lögð á a) tímabundna aukna ábyrgð og b) innleiðingu verkefna, þróun og nýsköpun.

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 aðstæðum.

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.

6. Markaðsálag/eftirspurnarálag

6.1 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi þrepa eða launaflokks/a, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Slíkar ákvarðanir skulu rökstuddar með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun til viðurkenndra launakannana.

6.2 Eftirspurnarálag

Jafnframt er heimilt að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, eftirspurnarálag í formi launaflokks/a og/eða launþrepa ef sérstök eftirspurn sé eftir vinnuframlagi þess starfsmanns á grundvelli sérþekkingar, kunnáttu eða reynslu sinnar, enda geti hann sannanlega fengið marktækt hærri laun annars staðar.

7. 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 fyrir fram til undirbúnings fyrir samtali.

8. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali. Það viðtali 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 launaviðtali fór fram. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

9. 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. 11.5. í kjarasamningnum.

10. Ferðakostnaður

10.1 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 kys 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.

10.2 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.

10.3 Ferðir milli láglandis og hálendis

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

Vegalengdir og ferðatími

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

11. Fæði

Það starfsfólk sem starfar í óbyggðum fær greidda eina einingu í dagpeninga hvern unninn 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.

12. Vinnuklæðnaður

Starfsfólk fær afhent vinnuföt vegna starfsins. Þau eru eign viðkomandi 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 skiptana.

Vinnuklæðnaður skal vera í viðunandi ástandi og taka mið af aðstæðum og veðurfari.

Samvinnuhópur landvarða og stofnana, skipaður fjórum aðilum; tveimur fulltrúum landvarða, einum fulltrúa frá Þjóðgarðinum á Þingvöllum og einum fulltrúa frá Náttúruverndarstofnun, 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.

13. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi Sameykis og ríkisins. 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.

14. Endurskoðun og gildistími

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

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2026.

Reykjavík, 9. júlí 2026

f.h. Náttúruverndarstofnunar
stéttarfélags

f.h. Sameykis

f.h. Þjóðgarðsins á Þingvöllum

Stofnanasamningur þessi er undirrituð með fullgildri rafrænni undirskrift í samræmi við ákvæði laga nr. 55/2019 um rafræna auðkenningu og traustþjónustu fyrir rafræn viðskipti og reglugerð (ESB) 910/2014 um sama efni. Með undirritun ábyrgjast viðkomandi einstaklingar jafnframt að þeir hafi umboð til að skuldbinda aðila, með þeim hætti sem stofnanasamningurinn gerir ráð fyrir.

15. Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Grein 10 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

Vegna bjögunar í launatöflu á samningstímanum 1. apríl 2024 - 31. mars 2028 þarf að útfæra með eftirfarandi hætti þegar starfsmaður er komin í 8 þrep í launatöflunni: Hafi starfsmaður náð átta launaprepum og starfsmaður á að hækka um þrep þá skal finna jafnháa eða hærri krónutölu neðar í töflunni (hærri launaflokk) en þó í lægra þrepi. Síðan skal koma til viðbótar þau auka þrep sem um ræðir, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað. Hækkunin má aldrei með þessari aðferð vera minni en 2,5%. Jafnframt skal tryggja sambærilega launaþróun þegar starfsfólk hækkar um launaflokk. Bókun þessi skal endurskoðuð þegar nýr kjarasamningur hefur verið gerður.

Bókun 3

Um störf háskólamenntaðra sérfræðinga

Með vísan til gr. 11.3.1 í kjarasamningi Sameykis og ríkisins skal, þegar félagsmaður Sameykis sinnir starfi sem jafnframt er samið um í stofnanasamningi háskólamenntaðra starfsmanna við sömu stofnun, gæta jafnræðis um röðunarviðmið, launaþróun og launasetningu.

Starfsfólk í viðkomandi starfsheitum í þessum stofnanasamningi verður því raðað til launa skv. viðkomandi launatöflu háskólamenntaðra og munu taka sömu hækkunum á samningstímanum og kveðið er á um í viðkomandi kjarasamningi/stofnanasamningi.

Bókun 4

Um ótímabundna ráðningu

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 5

Um jafnræði í launum

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

Almennt skal fara um orlof eins og kveðið er á um í 4. kafla kjarasamnings Sameykis 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 6

Aðilar samkomulags þessa eru sammála um að rýna nánar ákvæði greina 4.1, 4.2 og 5. kafla með hliðsjón af ákvæðum 11. kafla kjarasamnings. Til þess skal skipaður samráðshópur, þremur fulltrúum frá hvorum aðila. Starfi samráðshópsins skal lokið eigi síðar en 31. desember 2026. Samráðshópurinn skal kynna niðurstöður sínar og tillögur til breytinga fyrir samninganefndum beggja aðila. Verði samninganefndir beggja aðila sammála um tillögurnar, skulu breytingar á stofnanasamningi gerðar í samræmi við þær. Á meðan endurskoðunarvinna þessi stendur yfir, þ.e. frá undirritun samkomulags þessa og til 31. desember 2026, haldast ákvæði greina 4.1, 4.2 og 5. kafla óbreytt og eru metin inn að fullu hjá starfsfólki sem nú þegar hefur fengið þau metin til hækkunar á launaflokkum og/eða á eftir að fá þau metin til launa.