

# Stofnanasamningur

## Landmælinga Íslands við Verkfræðingafélag Íslands og Stéttarfélag tölvunarfræðinga

### 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsfólks í Verkfræðingafélagi Íslands (VFÍ), og Stéttarfélagi tölvunarfræðinga (ST) sem starfa hjá Landmælingum Íslands (LMÍ) og eru í ráðningarsambandi við stofnunina. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings stéttarfélaganna beggja og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs eins og hann er á hverjum tíma.

### 2. Meginmarkmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi
- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og faglegum hætti og í samræmi við launastefnu LMÍ
- að launakerfið taki mið af þörfum stofnunarinnar fyrir metnaðarfullt starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti og í samræmi við jafnlaunakerfi LMÍ
- að launakerfið endurspegli skipulag stofnunarinnar
- að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir fólk að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf

### 3. Starfaflokkun og röðun starfa

#### 3.1. Almennar forsendur

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið 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 felast 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 stofnunarinnar eða annars formlegs starfsskipulags.

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka/launaprep og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka/launaprep og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt yfirfarin röðun starfsins. Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Grunnröðun starfs (3. kafli)
- Persónubundnir þættir (4. kafli)
- Tímabundnir þættir (5. kafli)

### **3.2. Starfaflokkar og grunnröðun**

Eftirfarandi starfsheiti miða við grunnmenntun starfsmanns og er skilgreining starfsheita og röðun í launaflokka/launaprep eftirfarandi:

Grunnröðun miðast að jafnaði við BA/BS gráðu.

#### **Nemar/Aðstoðarfólk** **Frá launaflokki 10**

Starfsmaður sem starfar að afmörkuðum verkefnum undir stjórn verkefnisstjóra og/eða fagstjóra. Miðað er við tímabundin störf svo sem sumarstörf. Starfsmaður þarf að hafa lokið tveimur árum í háskóla.

#### **Sérfræðingur** **Frá launaflokki 12**

Starfsmaður með sérhæfða menntun á háskólastigi (BA/BS) á starfssviði stofnunarinnar. Hann vinnur undir stjórn fagstjóra eða forstöðumanns við eitt eða fleiri verkefni.

#### **Sérfræðingur 1** **Frá launaflokki 14**

Starfsmaður með sérhæfða menntun á háskólastigi (BA/BS) á starfssviði stofnunarinnar. Hann vinnur undir stjórn fagstjóra eða forstöðumanns við eitt eða fleiri verkefni.

Sérfræðingur 1 hefur umsjón með ákveðnum verkefnum.

#### **Fagstjóri 1** **Frá launaflokki 15**

Starfsmaður með starfsreynslu og sérhæfða menntun á háskólastigi (BA/BS eða MA/MS ef þess er krafist) á starfssviði stofnunarinnar. Starfsmaður með verkefnastjórn (fagstjóri) sem stjórnar og ber faglega ábyrgð á einu eða fleirum verkefnum. Hann er tengiliður við stofnanir eða fyrirtæki í þeim verkefnum sem viðkomandi stýrir. Hann aðstoðar framkvæmdastjórn við áætlunargerð og annað sem til fellur. Starf fagstjóra 1 getur falið í sér mannaforráð.

#### **Fagstjóri 2** **Frá launaflokki 17**

Starfsmaður með sérhæfða menntun á háskólastigi (BA/BS eða MA/MS ef þess er krafist) á starfssviði stofnunarinnar. Starfsmaður með verkefnastjórn sem vinnur í nánu samstarfi við forstjóra, stjórnar og ber faglega og fjárhagslega ábyrgð á einu eða fleiri verkefnum. Hann er tengiliður við stofnanir eða fyrirtæki í þeim verkefnum sem hann stýrir. Starf fagstjóra 2 getur falið í sér starfsmannastjórnun/mannaforráð. Hann aðstoðar forstjóra við áætlunargerð og annað sem til fellur. Hann sér um að miðla nauðsynlegum upplýsingum og ákvörðunum í samráði við forstjóra. Starfsmaður getur verið staðgengill forstjóra og getur setið í framkvæmdastjórn.

## **Forstöðumaður**

## **Frá launaflokki 19**

Forstöðumaður ber stjórnunarlega, faglega og fjárhagslega ábyrgð á rekstri í samvinnu við forstjóra. Hann stjórnar og ber faglega ábyrgð á verkefnum fagsviðs síns, samskiptum við innlenda og erlenda samstarfsaðila og situr í framkvæmdastjórn með forstjóra. Forstöðumaður er staðgengill forstjóra.

### **3.3. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun**

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 launaflokka/launaprep sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan

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

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

### **3.4. Aðrir starfsbundnir þættir**

Stofnunin getur við launaákvörðun tekið mið af öðrum starfsbundnum þáttum til viðbótar við þá þætti sem hefur ekki verið tekið tillit til hér að framan og skipta máli fyrir stofnunina.

1. Ábyrgð í starfi
2. Álag í starfi
3. Góður árangur í starfi
4. Sérstök hæfni til samskipta og samvinnu
5. Frumkvæði í starfi

## **4. Persónubundnir þættir**

Í kjarasamningi, sbr. grein 11.3.2, er kveðið á um að meta skuli persónubundna þætti til launaflokka. Greiðslur fyrir persónubundna þætti eru varanlegar enda umbun fyrir þætti eins og kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns.

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.5

### **4.1. Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi**

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 launaprep fyrir 60 ECTS einingar þ.e. diplómu
- 4 launaprep fyrir meistaragráðu

- 6 launaþrep fyrir doktors- eða sambærilega gráðu

Styttra formlegra nám skal metið með sambærilegum hætti, svo sem hálf tveggja meistaranám (60 ECTS) til 2 launaþrepa.

Launaflokkar /þrep samkvæmt ákvæði þessu raðast þó aldrei hærri en launataflan leyfir.

#### **4.2. Sí- og endurmenntun**

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 greinarskrifum, greinargerðum og skýrslugerðum sem nýtist í starfi að mati forstjóra (áður en til menntunar eða greinaskrifa kemur) er metin til allt að þriggja launaflokka. Skyldubundnar fundafrásagnir vegna uppgjörs ferða teljast ekki hluti af framangreindum skýrslum eða greinargerðum.

Nánari skýringar varðandi ferli og mat er að finna í Gæðahandbók LMÍ LEI 010 Reglur um mat til eininga vegna endurmenntunar og greinarskrifa.

#### **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 einum launaflokki/launaþrepi 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 aflar 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.
- 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.

#### **4.4. Starfsreynsla**

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki og nýtist í starfi. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig metin að fullu. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfs- eða fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni umfram þá kröfu sem gerð er í starfslýsingu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunar.

- Eftir 1/2 ár í starfi 1 launaþrep
- Eftir 1 ár í starfi 1 launaflokkur og 1 launaþrep dregst frá

#### **4.5. Markaðsálag**

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

#### **4.6. Eftirspurnarálag**

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

### **5. Tímabundnir þættir**

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.2.3. í kjarasamningi. Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum/launaprepum tímabundið eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

#### **5.1. Tímabundnir þættir**

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira álag, ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi starfi og verksviði starfsmanns og í samræmi við uppfærða starfslýsingu, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Gera skal tímabundinn sérsamning um starfsskyldur og greiðslur, að jafnaði fyrirfram. Vari tímabundin ábyrgð eða álag lengur en 18 mánuði á 24 mánaða tímabili ber að líta á það sem viðvarandi starfsskyldur 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
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- 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 stofnunina, svo sem með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunarinnar, 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. Sérstök tímabundin umbun/Viðbótarlaun**

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun og/eða viðbótarlaun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, og viðbótarlaun í samræmi við ákvæði viðkomandi kjarasamnings. Jafnframt er heimilt að launa starfsmönnum sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnun, svo sem með auknum afköstum skipulagseininga, minni kostnaðar, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við.

## **6. Önnur ákvæði**

### **6.1. Starfsmannasamtöl**

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

Starfsþróun 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 til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu.

Mikilvægt er að starfsþróunaráætlanir séu tímasettar og endurmetnar reglulega.

### **6.2. Launaviðtal**

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Forstjóri skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna óski starfsmaður eftir viðtali. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

### **6.3. Vísiregla**

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

### **6.4. Greiðsla vegna líkamsræktar**

LMÍ heimila starfsmönnum að stunda líkamsrækt á vinnutíma, í samræmi við ákvörðun forstjóra hverju sinni. 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.

### **6.5. Akstur**

LMÍ gera samninga við starfsfólk sem býr utan Akraness og nágrennis vegna ferðakostnaðar til og frá vinnu. Greiðslur vegna ferðakostnaðar eru útfærðar í viðauka 1.

### **6.6. Fjarvinna**

LMÍ styðja við fjarvinnu starfsfólks í samræmi við leiðbeiningar stofnunarinnar þar að lútandi. Leitast skal við að láta starfsmönnum í té nauðsynlegan tölvubúnað til að geta sinnt vinnu að heiman. Starfsfólk sér til þess að aðstaða heima fyrir sé í samræmi við vinnuáðstöðu á vinnustaðnum. Gera skal samning um fjarvinnu.

### **6.7. Vinnutími**

Starfsmenn Landmælinga Íslands hafa möguleika á að nýta sér kosti þess að hafa sveigjanlegan vinnutíma. Nánari reglur eru gefnar út af forstjóra LMÍ á hverjum tíma sbr. þó 13. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

## **7. Ágreiningsmál**

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. 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. kafla 11.4 í kjarasamningi aðila.

## **8. Ákvæði um endurskoðun**

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. 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.

## **9. Gildistími**

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. september 2022.

Akranesi, 6. október 2022

**F.h. Landmælinga Íslands**

---

**F.h. Verkfræðingafélags Íslands og  
Stéttarfélags tölvunarfræðinga**

---

---



# **Bókanir með stofnanasamningi Landmælinga Íslands og Verkfræðingafélags Íslands og Stéttarfélagi tölvunarfræðinga**

## **Bókun 1**

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Stofnunin endurraðar starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðardóms/kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsmanna stofnunarinnar.

## **Bókun 2**

Stofnunin hefur gengið frá sérstöku „launaröðunarblaði“ við hvern og einn starfsmann. Þar koma fram skýringar á samsetningu launaröðunar og að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans auk útreiknings.

## **Bókun 3**

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun stofnunarinnar á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins.

## **Bókun 4 – Grunnröðun**

Í kafla 3.2 Starfaflokkun og grunnröðun er að finna grunnlaunaflokkaröðun hinna tilgreindu starfa, sbr. einnig kafla 3.3 og 3.4 er mynda lágmarksröðun hvers starfaflokks.

## **Bókun 5 – Sérkjör**

Þeir félagsmenn sem hafa notið betri kjara samkvæmt ákvæði 5 í stofnanasamningi dags. 23. mars 2006, skulu halda þeim óbreyttum fram til ársloka 2030. Að þeim tíma liðnum geta viðkomandi starfsmenn óskað eftir viðræðum um áframhaldandi kjör.

## Viðauki 1

1. Starfsfólki sem búsett er utan Akraness og nágrennis (þ.e. utan póstnúmera 300 og 301), býðst að ferðast til og frá vinnu á Akranesi með bifreiðum stofnunarinnar sem staðsettar eru á Suðurlandsbraut 24, 108 Reykjavík og við Vegagerðina í Borgarnesi. Þeir starfsmenn sem þegar hafa valið að ferðast með bifreiðunum ganga fyrir.
2. Ef bifreiðarnar eru fullsetnar, eða ef fólk kýs það frekar, býðst starfsfólki að fá greiddan ferðakostnað með almenningsvögnum.
3. Starfsfólk getur ekki samið um hvort tveggja.
4. LMÍ gerir sérstakan einstaklingsbundinn samning vegna aksturs.