

# Stofnanasamningur SFR-stéttarfélags í almannajónustu og Barnaverndarstofu

## 1 Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra starfsmanna Barnaverndarstofu sem njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi frá 1. október 2015 milli SFR - stéttarfélags í almannajónustu og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, sbr. grein 11 í þeim samningi.

## 2 Markmið

Markmið samnings þessa er að styðja við starfsmannastefnu Barnaverndarstofu, sem liggur fyrir en yfirmarkmið hennar er að stuðla að því að stofnunin hafi ávallt á að skipa hæfu og áhugasömu starfsfólki er vinnur af einurð að verkefnum stofnunarinnar og býr við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að dafna og vaxa í starfi og samhæfa starf og fjölskyldulíf.

## 3 Grunnröðun

### 3.1 Forsendur grunnröðunar starfa

Störfum skal ráðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu, ábyrgð og umfang verkefna auk þeirrar færni og kunnáttu sem þarf til að geta innt starfið af hendi. 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.

### 3.2 Frekari forsendur röðunar

Launakerfi Barnaverndarstofu byggir á eftirfarandi flokkun starfa:

Starfsheiti	Starfslýsing	Grunnröðun
Aðstoðarmaður	Ósérhæfð störf sem unnin eru undir stjórn annarra	9
Þjónustufulltrúi	Starfsmaður sinnir almennum skrifstofustörfum svo sem upplýsingamiðlun til viðskiptavina og samstarfsaðila, annast skráningu, úrvinnslu og frágang gagna og afgreiðslu og þjónustu af ýmsu tagi. Starfið gerir kröfur um nákvæm og sjálfstæð vinnubrögð og þekkingu á viðkomandi þáttum er starfið grundvallast á.	22
Launa- og rekstrarfulltrúi	Sér um launaafgreiðslu, merkingar og afstemmingu bókhalds og frágang innkaupakorta	24
Verkefnastjóri	Starfsmaður fellur undir sömu skilgreiningu og þjónustufulltrúi, en ber auk þess ábyrgð á skjalastjórnun stofnunar, þar á meðal ákvarðanatöku og stjórnun einstakra verkefna.	28

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

Grunnröðun starfs í ofangreindum launaflokkum er lágmarksröðun. Starfsmaður getur ráðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilgreindir eru í gr. 3.3 og 3.4.

### **3.3 Starfsreynsla**

Starfsreynsla hjá Barnaverndarstofu skal metin til hækkunar á grunnröðun þannig að starfsmaður hækkar um eitt álagsþrep eftir:

- 1 árs starf hjá stofnuninni
- 2 ára starf hjá stofnuninni
- 4 ára starf hjá stofnuninni
- 5 ára starf hjá stofnuninni
- 10 ára starf hjá stofnuninni

Þegar starfsmaður hefur störf hjá stofnuninni er heimilt að meta starfsreynslu annars staðar frá sem að mati forstjóra nýtist í starfi. Hámarksmat er tvö álagsþrep.

Álag vegna 3.3. getur mest orðið 5 álagsþrep.

### **3.4 Viðbótarmenntun, hæfni og frammistaða**

#### **3.4.1 Sér eða viðbótarmenntun**

Meta skal formlega menntun eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að mati forstjóra nýtist í starfi hjá stofnuninni.

#### **3.4.1.1 Nám og starfsþjálfun**

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun sem samkvæmt mati forstjóra nýtist í starfi skal hækka um launaflokka sem hér segir, þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- Eftir að 60 kennslustundum er náð, hækkun um 1 launaflokk.
- Eftir að 120 kennslustundum er náð, hækkun um 1 launaflokk til viðbótar.
- Eftir að 200 kennslustundum er náð, hækkun um 1 launaflokk til viðbótar.

Um samkomulag skal vera að ræða milli aðila varðandi hvernig starfsmenn haga slíkri starfsmenntun með tilliti til aðstæðna og tímasetningar starfsnámsins.

Ennfremur skal meta nám til viðurkennds bókara til tveggja launaflokka umfram grunnröðun launa- og rekstrarfulltrúa.

#### **3.4.1.2 Formleg menntun á háskólastigi**

Meta skal sér- eða viðbótarmenntun sem ekki er metin annars staðar og sem að mati forstjóra nýtist í starfi hjá stofnuninni með eftirfarandi hætti.

- a. BA próf gefur hækkun um 2 launaflokka.



- b. Meistarapróf skal metið til hækkunar um tvo launaflokka.
- c. Vegna framhaldsnáms við viðurkenndan skóla á háskólastigi eða sambærilega menntun sem nýtist í starfi. Miðað við að eins árs nám sem gefur a.m.k. 60 ECTS einingar verði metið til hækkunar um einn launaflokk.
- d. Vegna framhaldsnáms við viðurkenndan skóla á háskólastigi eða sambærilega menntun sem nýtist í starfi. Miðað skal við að tveggja ára nám sem gefur a.m.k. 120 ECTS einingar verði metið til hækkunar um tvo launaflokka.

Hámarkshækkun vegna 3.4.1.1 og 3.4.1.2 eru 5 launaflokkar.

### **3.4.2 Hæfni og frammistaða**

Forstjóri getur metið til hækkunar hæfni og frammistöðu starfsmanns. Þeir þættir sem koma til álita í slíku mati eru áhugi og frumkvæði í starfi, afköst, hæfni til að vinna undir álagi, geta til að ganga í störf annarra starfsmanna hjá stofnuninni og gæði þeirrar vinnu sem hann innir af hendi. Sömu atriði og nefnd voru hér að framan geta jafnframt verið metin til tímabundinnar hækkunar launa.

Álag vegna 3.4.2. geta orðið samtals 4 þrep.

### **3.5 Álag vegna ábyrgðar á sérstöku umfangsmiklu verkefni.**

Starfsmaður, sem forstjóri hefur falið tímabundna faglega og stjórnunarlega ábyrgð á sérstöku umfangsmiklu verkefni, skal fá greitt álag vegna þeirra starfa sem nemur tveimur launaflokkum. Álagið einskorðast við tímamörk verkefnisins sem um ræðir.

### **3.6 Sérstök tímabundin umbun**

Heimilt er forstöðumanni að greiða umbun vegna sérverkefna, sérstakrar ábyrgðar eða sérstakra tímabundinna þátta sem ekki hafa áhrif á röðun starfs í launaflokk og falla ekki undir grein 3.4. Hámark umbunar er kr. 30.000.- á mánuði og greiðist hún meðan áhrif þessara þátta vara.

## **4 Starfsþróun og námsleyfi**

Unnið er markvisst að starfsþróun hjá Barnaverndarstofu samkvæmt starfsmannastefnu og starfsþróunaráætlunum. Barnaverndarstofa skal gefa öllum starfsmönnum tækifæri til að viðhalda þekkingu og færni til að mæta framtíðarþörfum stofnunarinnar. Starfsmaður sem stundar sérnám eða sækir framhalds- og/eða endurmenntunarnámskeið með samþykki

RS  
Gö  
JAS

stofnunarinnar heldur reglubundnum launum samkvæmt grein 12.2.6 í gildandi kjarasamningi og fær greiddan ferða- og dvalarkostnað.

## 5 Samstarfsnefnd

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki 2 á ári. Markmið þessara funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

## 6 Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2017 Með samningnum fellur úr gildi eldri stofnanasamningur Barnaverndarstofu og SFR.

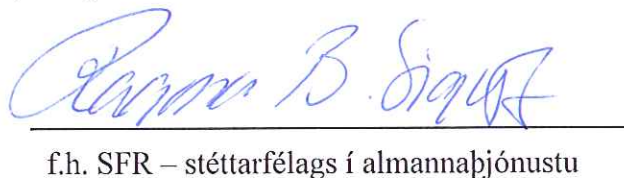
## 7 Endurskoðun

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Reykjavík, 6. september 2017

  
f.h. Barnaverndarstofu



  
f.h. SFR – stéttarfélag í almannatjónustu

