

## Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og Lánasjóðs íslenskra námsmanna samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 1. október 2015.

### 1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR, sem eru í starfi hjá LÍN.

### 2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi.
- Að launakerfið tryggi konum og körlum í sambærilegum störfum sömu laun.

### 3. Skilgreining og röðun starfsheita

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðlis starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa

<u>Starfsheiti:</u>	<u>Grunnröðun (launaflokkur):</u>
Afleysingar	9
Fulltrúar í afgreiðslu, skjalavinnslu og bakvinnslu	10
Tölvufulltrúi, bókarari og gjaldkeri	16
Ráðgjafar í ráðgjafadeild og sérfræðingar í máladeild	18

#### 3.1 Starfslýsingar

Við röðun verði miðað við starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

#### 3.2 Menntun

Ofangreind grunnröðun miðast við að starfsmaður hafi lokið framhaldsskólaprófi eða sambærilegri menntun. Við grunnröðun skulu bætast við launaflokkar vegna viðbótarmenntunar sem nýtist í starfi og skal miða við að fyrir hverjar 15 framhaldsskólaeiningar (eða jafngilt nám) sem starfsmaður hefur lokið hækki hann um 1 launaflokk. Samtals getur starfsmaður fengið að hámarki 3 launaflokka vegna menntunar.

K. J. J. P.  
G. G.

#### 4. Mat á einstökum þáttum

Meta skal starfsreynslu sem og persónubundna- og starfstengda þætti, sbr. ákvæði 11.3.2.2 og 11.3.2.3 í kjarasamningi SFR og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

##### 4.1 Starfsreynsla

Hækkun vegna starfsreynslu hjá stofnuninni skal vera eftirfarandi:

Starfsmaður hækki um eitt launaprep eftir 1 árs starfsreynslu, 5 ára starfsreynslu og 10 ára starfsreynslu. Samtals getur starfsmaður fengið að hámarki 3 launaprep vegna starfsaldurs.

Heimilt er að taka tillit til annarrar starfsreynslu að hluta eða öllu leyti nýtist hún beint í starfi við upphaf ráðningar

##### 4.2 Starfsmannasamtöl

Árlega, að jafnaði eigi síðar en 30. nóvember ár hvert, skulu starfsmannasamtöl fara fram við næsta yfirmann. Þau eru m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni og starfslýsingu, skipulag og stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Launamál skulu ekki rædd í starfsmannasamtali.

Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að alfarið verði farið eftir fyrirfram ákveðnu kerfi. Meðal annars er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali. Við mat á frammistöðu skal m.a. tekið mið af starfslýsingu.

##### 4.3 Starfstengdar og persónubundnar forsendur

Heimilt er að hækka starfsmann um eitt eða fleiri launaprep ef hann uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

###### Starfstengdar forsendur:

1. Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
2. Starfið felur í sér ólík og flókin verkefni.
3. Starfinu er sinnt á fleiri en einni starfsstöð.
4. Starfsmaður sinnir kennslu eða leiðbeiningum til annarra starfsmanna.

###### Persónubundnar forsendur:

5. Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi.
6. Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
7. Starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi.
8. Starfsmaður hefur lokið viðurkenndu starfsnámi eða námskeiðum umfram það sem krafist er sem nýttast beint í starfi.
9. Starfsmaður sinnir sérstakri ráðgjöf innan stofnunar eða utan.



10. Aukin hæfni starfsmanns til að gegna starfinu vegna mikillar starfsreynslu innan stofnunar.

#### 4.4 Launaviðtöl

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

#### 4.5 Hlutverk samstarfsnefndar

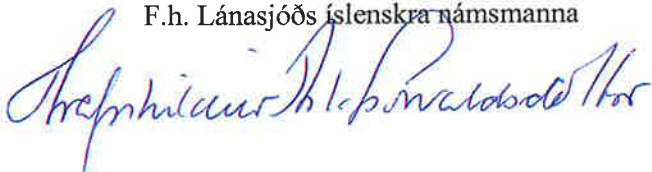
Um samstarfsnefnd skal fara samkvæmt ákvæðum gr. 11.4 í kjarasamningi SFR og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

#### 4.6. Gildistími.

Samningur þessi öðlast gildi frá 1. júní 2017 að telja og frá sama tímamarki fellur þá eldri stofnanasamningur sömu aðila úr gildi.

Reykjavík, 26. október 2017

F.h. Lánasjóðs íslenskra námsmanna



F.h. SFR-stéttarfélags í almannajónustu



## **Bókun 1.**

Mat á viðbótarlaunum (flokkum/þrepum) þegar starfsmaður hefur fullnýtt öll þrep.

Í þeim tilfellum sem starfsmaður hefur fullnýtt öll 8 launaþrepin í þeim launaflokki sem viðkomandi er í en ber jafnframt réttur til greiðslu fleiri launaþrepa skal stofnun gera viðeigandi ráðstafanir. Í því felst að stofnunin staðsetur starfsmann í næsta launaflokki á eftir launaflokki starfsmanns í 8. launaþrepi. Þannig skal starfsmaður sem rétt á til eins launaþreps umfram þau 8 launaþrep sem hann hefur fullnýtt raðast hann einum launaflokki hærra.

## **Bókun 2.**

Við gildistöku stofnanasamnings þessa fellur eldri stofnanasamningur sömu aðila úr gildi. Samhliða gildistöku stofnanasamnings mun stofnun fella úr gildi röðunarforsendur í launaflokka, viðbótarlaunaflokka og álagsgreiðslur (þ.m.t. launaþrep) sem eldri stofnanasamningur byggði á og starfsmenn nutu fyrir gildistöku hins nýja stofnanasamnings. Tryggt skal að hver og einn starfsmaður hækki í launum frá 1. júní 2017 samkvæmt kjarasamningi SFR og ríkisins og samkomulagi um vörpun í nýja launatöflu. Starfsmönnum verður hverjum fyrir sig tilkynnt með bréfi hvernig röðun þeirra í launaflokka og þrep verður háttað miðað við breyttar röðunarforsendur hins nýja stofnanasamnings. Forstöðumaður leggur fram „launablað“ fyrir hvern og einn starfsmann þar sem samsetning launa verður sýnd.

Stj. P.  
K.  
G.G.