

**Stofnanasamningur milli
SFR - stéttarfélags í almannajónustu
og
Lánasjóðs íslenskra námsmanna
sbr. ákvæði kjarasamnings félagsins og
fjármálaráðherra frá 9. mars 2005.**

1. Gildissvið

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

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með breyttu launakerfi:

- a. að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti,
- b. að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar,
- c. að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi,
- d. að launakerfið tryggi körlum og konum í sambærilegum störfum sömu laun.

3. Skilgreining og röðun starfsheita

Með grunnröðun er átt við að félagsmaður með tiltekið starfsheiti raðist aldrei neðar en í tilgreindan launaflokk, sbr. launatöflu skv. gr. 1.1.6 í kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra.

Starfsheiti:

Grunnröðun (launaflokkur):

Afleysingar	12
Afgreiðslufulltrúi	15
Tölvu-, bókunar- og lánafulltrúi / bókarari / gjaldkeri	20
Ráðgjafi / innheimtustjóri	23

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 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 og þannig samtals um allt að 3 launaflokka.

4. Mat á einstökum þáttum

Starf (eða starfsmaður) getur raðast hærra en grunnröðun segir til um með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 4.1 og 4.2.

4.1 Starfsreynsla

Hækkun vegna starfsreynslu hjá stofnuninni skal vera eftirfarandi. Heimilt er að taka tillit til annarrar starfsreynslu, ef hún nýtist beint í starfi. Starfsmaður skal hækka um einn launaflokk eftir 1 árs starfsreynslu, 5 ára starfsreynslu og 10 ára starfsreynslu.

4.2 Starfsmannaviðtöl

Árlega, að jafnaði eigi síðar en 30. apríl, skulu fara fram starfsmannaviðtöl. 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 að öllu jöfnu ekki rædd í starfsmannasamtali.

Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði 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.

Starfsmaður getur að loknu frammistöðumati óskað eftir launaviðtali og skal það þá fara fram innan tveggja vikna eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en fjórum vikum eftir að samtal fór fram.

Heimilt er að hækka starfsmann um einn eða fleiri launaflokka ef hann uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur.

- Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi.
- Starfsmaður hefur lokið viðurkenndu starfsnámi eða námskeiðum umfram það sem krafist er sem nýtast beint í starfi.
- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfið felur í sér flókin verkefni.

4.3 Sameiginleg markmið

Aðilar eru sammála um að fulltrúar starfsmanna og stjórnenda stofnunarinnar vinni að sameiginlegri markmiðssetningu byggðri á starfstengdum þáttum í þeim tilgangi að tryggja málefnalegar ákvarðanir um röðun starfsmanna í launaflokka. Sameiginleg markmið geta verið fleiri en eitt og geta tengst einu eða fleiri störfum.

Reykjavík, 20. nóvember 2006

F.h. LÍN

F.h. SFR

Bókun

Fastir, ómældir yfirvinnutímar skulu komnir inn í grunnlaun eigi síðar en árið 2008.