

SFR - Stéttarfélag í almannapjónustu annars vegar og Rannsóknastofnun byggingariðnaðarins hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina skv. ákvæðum í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 9. mars 2005.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá Rannsóknastofnun byggingariðnaðarins.

2. Forsendur

Við gerð þessa samnings er byggt á eldri samningi sem undirritaður var 4. apríl 2006 og kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra f.h. Ríkissjóðs frá 9. mars 2005.

3. Markmið

Aðilar eru sammála um að markmið með þessu samkomulagi séu:

- a) að tryggja að launakerfið sé skilvirkt og taki mið af verkefnum stofnunarinnar og starfsmanna.
- b) að launakerfið myndi farveg fyrir þróun og breytingar innan stofnunar.
- c) að launakerfið hvetji starfsmenn til að þróa sig í starfi m.a. með því að hvetja til aukinnar menntunar, ábyrgðar, frumkvæðis og afkasta.

4. Starfsflokkar og grunnröðun í launaflokka

Við röðun starfa, í samræmi við ákvæði samnings þessa, skal miða við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið og störfum raðað í launaflokka skv. uppfærðri launatöflu IV í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra. Hún gildir frá 1. janúar 2007. Til viðbótar við röðun starfa í launaflokka koma persónubundnir þættir sem ráðast af þeim einstaklingum, sem gegna starfinu hverju sinni (sjá grein 5 í samningi þessum).

4.1 Grunnröðun starfa í launaflokka. Skilgreining starfsheita SFR á Rb

Skrifstofumaður 1 Grunnröðun lfl. 015	Almenn skrifstofustörf, símsvörun og önnur störf undir stjórn yfirmanns.
Skrifstofumaður 2 Grunnröðun lfl. 017	Almenn skrifstofustörf að nokkru sjálfstætt en að nokkru undir stjórn yfirmanns. Með stúdentspróf eða samb. Getur unnið með sérhæfð tölvuforrit.
Skrifstofumaður 3 Grunnröðun lfl. 019	Stjórn skrifstofu eða aukin ábyrgð og færni.
Rannsóknamaður 1 Grunnröðun lfl. 016	Almenn rannsóknastörf undir stjórn yfirmanns.
Rannsóknamaður 2 Grunnröðun lfl. 018	Rannsóknastörf að nokkru sjálfstætt en að nokkru undir stjórn yfirmanns. Með fagmenntun eða stúdentspróf.
Rannsóknamaður 3 Grunnröðun lfl. 022	Rannsóknastörf með mikilli ábyrgð og stjórnun á heilum fagsviðum. Umsjá verksviða. Bein samskipti við viðskiptavini. Mikið sjálfstæði og lítil afskipti yfirmanns.
Húshald Grunnröðun lfl. 016	Ræsting, innkaup og þjónusta.

5. Viðbótarforsendur við röðun í launaflokka

Til viðbótar við röðun starfa í launaflokka koma persónubundnir þættir sem ráðast af þeim einstaklingum sem gegna starfinu hverju sinni.

5.1 Starfsreynsla

Eftir 6 mánuði í starfi hjá Rb eiga starfsmenn rétt á eins launaflokks hækkun. Eftir eitt ár í starfi hjá Rb eiga þeir sömu rétt á viðbótarhækkun um einn launaflokk.

Heimilt er að meta starfsreynslu frá öðrum, ef hún nýtist í starfi og er hún þá talin til starfsreynslu hjá stofnuninni.

5.2 Menntun

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- starfsmaður sem lokið hefur 1 – 2 vetra námi skal hækka um 1 launaflokk.
- starfsmaður sem lokið hefur a.m.k. 3 vetra námi skal hækka a.m.k. um 2 launaflokka.

5.3 Starfsnám/símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem samið er um af samningsaðilum kjarasamnings, eða starfsmenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður skal, þegar 120 klukkustundum er náð, hækka um 2 launaflokka
- starfsmaður skal, þegar 200 klukkustundum er náð, hækka um 3 launaflokka.

5.4 Annað

Heimilt er að hækka starfsmann um launaflokka ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- starfið felur í sér mikið umfang og flókin verkefni
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
- starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- starfsmaðurinn sinnir starfi á fleiri en einni starfstöð.
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- starfsmaður hefur sértæka reynslu/þekkingu sem nýtist í starfi
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi
- áhætta; þeir sem vinna þurfa við hættuleg skilyrði eða með hættuleg efni eða eiturefni skulu fá 1 launaflokk ofan á grunnröðun.

Sé þess óskað skal samstarfsnefnd gerð skrifleg grein fyrir hvaða forsendna er verið að taka tillit til.

5.5 Starfsmannaviðtal

Starfsmenn skulu eiga rétt á starfsmannaviðtali og endurmati á launakjörum einu sinni á ári. Viðtölin eru liður í starfsþróunaráætlun stofnunarinnar gagnvart hverjum starfsmanni fyrir sig. Í viðtalinu skal m.a. taka fyrir:

- Mat á starfi og hæfni starfsmanns með tilliti til gr. 5.4.
- Áætlun um símenntun starfsmanns og möguleika hans til að sækja símenntun.
- Umsögn um starfsmanninn og þróun hans í starfi.

Gildistími og endurskoðun

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2007 og verður endurskoðaður samkvæmt gildandi Kjarasamningi SFR og Ríkissjóðs. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef annar hvor aðilinn óskar þess.

Reykjavík 22. maí 2007

F.h. SFR-Stéttarfélag
í almannapjónustu

F.h. Rannsóknastofnunar
byggingariðnaðarins