

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélag í almannþjónustu og Þjóðmenningarhússins

um reglur við röðun starfa

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem starfa hjá Þjóðmenningarhúsi.

2. Markmið stofnanasamnings

Markmið stofnanasamnings er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

3. Grunnröðun starfa

3.1 Almennar forsendur

Störfum skal raðað til launa í samræmi við eðli starfsins og starfslýsingu / erindisbréf. Þeim skal raðað í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum eftir því sem við verður komið. Mat á efnispáttum sem áhrif hafa á laun skal hafa ígildi vísireglu svo jafnræði verði tryggt milli starfsmanna.

3.2 Starfaflokkar

Launakerfi Þjóðmenningarhússins byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Móttökufulltrúi

Starfið felst fyrst og fremst í móttöku og upplýsingagjöf til gesta og öryggisgæslu á gestasvæðum, sbr. vinnureglur og starfslýsingu.

4. Röðun í launaflokk

Röðun starfs er lágmarksröðun. Starf eða starfsmaður getur svo raðast hærra með hliðsjón af þáttum sem tilteknir eru í 4.1-4.4.

4.1 Grunnröðun

<u>Grunnflokkur</u>	<u>Starfsheiti</u>
007	Móttökufulltrúi

4.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla hjá Þjóðmenningarhúsi skal metin til launaflokka með eftirfarandi hætti:
eftir 1 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 1 launaflokk
eftir 3 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 1 launaflokk til viðbótar
eftir 7 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 1 launaflokk til viðbótar
Við 7 ára starfsaldur hjá Þjóðmenningarhúsinu hafa starfsmenn hækkað um 3 flokka alls.

Heimilt er að meta starfsreynslu við sambærileg störf hjá öðrum vinnuveitanda, að hluta eða öllu leyti, til jafns við starfsreynslu hjá Þjóðmenningarhúsinu.

4.3 Menntun

Starfsmaður sem hefur háskólamenntun sem nýtist í starfi og ekki hefur verið tekið tillit til við grunnröðun er metið til hækkunar sem hér segir:

Starfsfólk sem lokið hefur 30 einingum skal raðast 1 launaflokki hærra en ella, enda nýtist það í starfi.

Starfsfólk sem lokið hefur 60 einingum skal raðast 2 launaflokkum hærra en ella, enda nýtist það í starfi.

Starfsfólk sem lokið hefur 90 einingum skal raðast 3 launaflokkum hærra en ella, enda nýtist það í starfi.

Forstöðumaður getur hækkað starfsmann um launaflokk/launaflokka ef starfsmaður sækir fræðslunámskeið og/eða starfs- og símenntunarnámskeiðs sem nýtist í starfi, enda hafi starfsmaður fengið námskeiðið samþykkt matshæft hjá stofnuninni áður en námskeið hófst.

4.4 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna, sem leitt getur til hækkunar umfram grunnröðun, skal taka tillit til þess ef starfsmaður

- getur sinnt kennslu annarra starfsmanna
- getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar
- sýnir áhuga og frumkvæði í starfi
- aflar sér endur menntunar sem nýtist í starfi hjá stofnuninni

5. Sérstök verkefni

Heimilt er að greiða tíma bundna umbun vegna sérstakra verkefna eða tímabundins álags sbr. grein 1.3 í kjarasamningi.

6. Starfsmat og frammistöðumat

Aðilar eru sammála um að stefna að því að taka upp kerfisbundið frammistöðumat til að tryggja að starfsmenn fái laun í samræmi við menntun, hæfni, ábyrgð, álag og afköst í samræmi við liði 4.3 til 4.4.

7. Endurskoðun og gildistími

Endurskoða skal samkomulag þetta samkvæmt 11. kafla kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 1. febrúar 2005. Tekur samningurinn gildi frá 1. maí 2007.

Reykjavík, 17. apríl 2007

F.h. Þjóðmenningarhússins

F.h. SFR

Guðríður Sigurðardóttir

Sonja M. Scott