

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og ÁTVR
samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28.október 2015.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR stéttarfélags í almannajónustu sem eru í starfi hjá ÁTVR

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum ÁTVR og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að tryggja ÁTVR hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsfólk auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að hæfni starfsfólks og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun
- Að starfsfólk fái tækifæri til starfsþróunar innan ÁTVR.

3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af kröfum og eðli 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.

3.2 Skilgreining starfsheita og starfslýsing

Starfaflokkur 1

Störf unnin að jafnaði undir stjórn annarra.

Dæmi um starfsheiti:

- Afgreiðslumaður lfl. 8
- Lagerstarfsmaður lfl. 8
- Afgreiðslumaður tímavinna lfl. 7



- Lagerstarfsmaður tímavinna lfl. 7
- Almenn störf lfl. 7
s.s. aðstoðarmaður í eldhúsi, móttaka, tímabundin afleysing.

Starf flokkur 2

Störf sem krefjast góðrar þekkingar á ákveðnu sviði ÁTVR. Starfið getur falið í sér verkstjórn.

Dæmi um starfsheiti:

- Gjaldkeri/afgreiðsla lfl. 10
- Bílstjóri almennur lfl. 10
- Bílstjóri m/meirapróf lfl. 12
- Afgreiðslustjóri lfl. 12
- Verkstjórn lfl. 16
- Aðstoðarverslunarstjóri, stærri vínbúð lfl. 16

Starf flokkur 3

Almenn og sérhæfð störf. Geta krafist sérfræðiþekkingar á ákveðnu sviði og sjálfstæðis í starfi auk kröfu um þátttöku í og umsjón minni verkefna þvert á fyrirtækið.

Dæmi um starfsheiti:

- Skrifstofumaður A lfl. 15
s.s. skrifstofumaður, bókhald, vínfræðingur.
- Skrifstofumaður S lfl. 18
s.s. innkaupafulltrúi, launafulltrúi, kerfisstjóri, iðnaðarmaður, matreiðslumaður.

Starf flokkur 4

Störf sem fela í sér stjórn viðameiri verkefna eða starfsemi. Störf geta falið í sér mannaforráð eða verkstjórn annarra.

Dæmi um starfsheiti:

- Verslunarstjóri, minni vínbúð lfl. 16
- Verslunarstjóri, meðalstór vínbúð lfl. 20
- Verslunarstjóri, stærri vínbúð lfl. 22
- Verkefnastjórn /deildarstjórn lfl. 20
s.s. sérfræðingur, öryggisstjóri, rekstrarstjóri fasteigna, aðstoðarvöruhússtjóri, vöruhússtjóri.
- Framkvæmdastjóri lfl. 33

4. Viðbótarforsendur og mat á persónubundnum þáttum

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

Fyrir starfaflokk 1:

- Eftir 6 mánuði í starfi hjá ÁTVR skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk.
- Eftir 2 ár í starfi hjá ÁTVR skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk

Við ráðningu er heimilt að meta að lágmarki 2 ára starfsreynslu í hliðstæðum störfum til eins launaflokks í stað hækkunar eftir 2 ár í starfi hjá ÁTVR.

Fyrir alla starfaflokka:

Eftir 7 ár í starfi hjá ÁTVR skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk.

4.2 Menntun

Hafi starfsmaður aflað sér menntunar sem nýtist í starfi og er umfram kröfur starfs samkvæmt grunnröðun þess skal hún metin til launaflokka sem hér segir:

- Stúdentspróf, verslunarpróf, sveinspróf eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi, 1 launaflokkur
- Meistaránám í iðn, diplómagráða á háskólastigi eða önnur formleg menntun sem veitir starfsréttindi og nýtist í starfi, þ.m.t. WSET gráða í vínfræðum, 2 launaflokkar.
- Grunnháskólagráða BA/BS/B.ED eða sambærilegt nám 4 launaflokkur en þó einungis um 2 launaflokka hafi diplómagráða verið metin áður
- M.A., M.Sc. gráða eða sambærilegt nám, 4 launaflokkur.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í SFR sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

4.3 Símenntun

Starfsmaður skal fá metin námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi samkvæmt eftirfarandi skilyrðum:

- Grunnnámskeið í vínfræðum í Vínskóla Vínbúðanna lokið með fullnægjandi einkunn, 1 launaflokkur.
- Framhaldsnámskeið í vínfræðum í Vínskóla Vínbúðanna lokið með fullnægjandi einkunn, 1 launaflokkur.
- Árleg fræðsluskylda í Vínskóla Vínbúðanna uppfyllt (gildir fyrir allt starfsfólk og alla viðeigandi fræðslu), 1 launaprep. Launaprep vegna árlegrar fræðsluskyldu í Vínskóla Vínbúðanna er endurskoðað árlega þegar námskeiðssókn hvers árs liggur fyrir.
- Hafi starfsmaður aflað sér símenntunar eða sótt viðburði á vegum ÁTVR má meta það til 1-3 launaprepa. Launaprep vegna símenntunar og viðburða eru endurskoðuð árlega þegar námskeiðssókn hvers árs liggur fyrir.

4.4. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra.

- Jákvætt viðmót, lipurð og þjónustulund (sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði og ábyrgð í starfi).
- Afburða dugnaður og góður viðvarandi árangur í starfi.
- Hæfni til að miðla eigin þekkingu og reynslu og leiðbeina öðrum.
- Falið að sinna störfum á fleiru en einu af verksviðum ÁTVR.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.

4.5. Tímabundnir þættir

Taki starfsmaður tímabundið að sér viðbótar verkefni, ábyrgð eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksvið hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstaka álagsgreiðslu. Ákvörðun um tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af framkvæmdastjóra/forstjóra í samráði við starfsmann. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samfleytt samkvæmt ákvörðun um tímabundið álag skal endurskilgreina starfið miðað við þær breytingar sem hafa orðið.

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna
- Tímabundið aukið álag t.d. vegna tímabundinnar fjarveru samstarfsfólks.
- Tímabundið verkefni vegna fræðslu eða kennslu.
- Sérstök átaksverkefni.
- Tímabundið aukin ábyrgð.
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

5. Starfsþróun

ÁTVR skal sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði í samræmi við starfsþróunarstefnu og samkvæmt áhuga og óskum starfsfólks. Miðlun þekkingar skal vera sameiginlegt verkefni starfsfólks og stjórnenda.

6. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Samtölin eru m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfsmannasamtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrir fram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

7. 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 eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

305 

8. Hlutverk samstarfsnefndar

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 þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

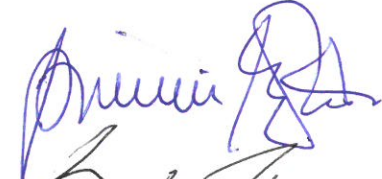
9. Endurskoðun og gildistími

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.

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2017.


Reykjavík, 19. september 2017.

F.h. SFR



Sindri Þorvaldsson

F.h. ÁTVR



Þigvin Þósk Þigurdardóttir
Sælinn Víkingur
Einnir A. Arnaldsson

Bókun 1.

Eftir tveggja ára starf í tímavinnu hjá ÁTVR á starfsmaður rétt á að starf hans og ráðningarkjör verði tekin til skoðunar hjá ÁTVR. Ef slík skoðun leiðir í ljós að starfsmaður hefur, á tímabilinu, haft fastan reglulegan vinnutíma að meðaltali 15 klukkustundir eða meira á viku á virkum dögum, skal hann eiga þess kost að fá skriflegan ráðningarsaming til samræmis við starfshlutfall hans.

Bókun 2.

Á gildistíma samningsins mun samstarfsnefnd taka til umfjöllunar ákvæði samningsins er fjalla um launaþróun byggða á starfsaldri. Vilji er til að einfalda núverandi fyrirkomulag sem byggir á ólíkri þróun milli starfaflokka.

Bókun 3.

Samningsaðilar eru sammála um að taka til skoðunar á vettvangi samstarfsnefndar launsetningu starfsmanna sem byggir á samsetningu fastra launa og óunninnar yfirvinnu.

Bókun 4.

Aðilar eru sammála um að meta áhrif samnings þessa á launakjör og launaþróun félagsmanna SFR á 12 mánaða tímabili. Í júní 2018 mun ÁTVR leggja fram upplýsingar um þróunina og samstarfsnefnd aðila fara yfir þau gögn. Markmið með slíkri skoðun er að kanna hvort launaþróun hafi verið með þeim hætti sem stefnt var að í samningagerðinni 2017 og hvort áætlanir hafi staðist. Til hliðsjónar verður litið til þeirra gagna sem unnið hefur verið með (Sviðsmyndir) við samningagerðina.



Fylgiskjal með stofnanasamningi ÁTVR og SFR

Aðilar eru sammála um að gera breytingu á grein 4.1. í núgildandi stofnanasamningi frá 1. júní 2017, þannig að frá og með 1. janúar 2019 gildi eftirfarandi fyrir alla starfaflokka:

- Eftir 6 mánuði í starfi hjá ÁTVR skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk
- Eftir 2 ár í starfi hjá ÁTVR skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk
- Eftir 7 ár í starfi hjá ÁTVR skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk

Reykjavík, 28. janúar 2019

Fh. ÁTVR

Jóhanna Ósk Jónsdóttir

Fh. SFR

Þórunn Þórunn