

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og Íbúðalánasjóðs

(Samkvæmt 11. kafla í kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 28. október 2015)

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR – stéttarfélagi í almannajónustu sem eru í starfi hjá Íbúðalánasjóði hverju sinni.

2. Meginmarkmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a. að launakerfið verið sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og stuðli að jöfnun launa fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis,
- b. að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi,
- c. að launakerfið stuðli að því að tekin verði upp annars vegar starfsmannasamtöl og hins vegar launasamtöl a.m.k. einu sinni á ári. Skal þeirri vinnu vera lokið fyrir 1. maí ár hvert,
- d. að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun,
- e. að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunar.

3. Starfaflokkar

Launakerfi Íbúðalánasjóðs byggir á eftirfarandi starfaflokkum.

1. **Sumarafleysingar**
Almennar afleysingar á orlofstíma.
2. **Fulltrúi 1**
Starfsmaður, sem vinnur undir daglegri stjórn annarra. Verkefni hans felast m.a. í móttöku viðskiptavina og almennri upplýsingagjöf. Auk þess öflun gagna, umsjón með gögnum, skjalasöfnun o.fl.
3. **Fulltrúi 2**
Starfsmaður, sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum en vinnur undir daglegri stjórn annarra. Verkefni hans felast í úrvinnslu gagna á grundvelli fyrirfram gefinna forsenda laga, reglugerða eða vinnureglna og að leiðbeina viðskiptavininum stofnunarinnar og veita upplýsingar.
4. **Fulltrúi 3**
Starfsmaður, sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum málaflokkum og/eða verkefnum en vinnur undir stjórn annarra. Verkefni hans felast í sérhæfðri úrvinnslu gagna, sem útheimtir frumkvæði hans og útsjónarsemi.

5. Verkefnastjóri 1

Starfsmaður, sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum umfangsmiklum málaflokkum eða verkefnum. Verkefni hans fela í sér stjórnun, áætlanagerð, skipulagningu og ábyrgð á verkefnum, sem eru jafnvel í daglegri umsjón annarra.

6. Verkefnastjóri 2

Starfsmaður, sem hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna. Verkefni hans fela í sér stjórnun, áætlanagerð, skipulagningu og samhæfingu við meginmarkmið Íbúðalánasjóðs, útdeilingu verkefna og ábyrgð á verkefnum, sem eru jafnvel í daglegri umsjón annarra auk hugsanlegra samskipta við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands sem utan.

7. Stjórnandi

Starfsmaður, sem hefur umsjón með starfi annarra stjórnenda. Verkefni hans fela í sér stjórnun, áætlanagerð, skipulagningu og samhæfingu við meginmarkmið Íbúðalánasjóðs, útdeilingu og ábyrgð á verkefnum deilda, gagnvart yfirstjórn Íbúðalánasjóðs og samskiptum við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands sem utan.

4. Niðurröðun í launaflokka

4.1 Grunnröðun

Eftirfarandi launaflokkar skulu vera lágmarkslaun fyrir hvern starfaflokk.

Sumarafleysingar	10
Fulltrúi 1	12
Fulltrúi 2	15
Fulltrúi 3	18
Verkefnastjóri 1	21
Verkefnastjóri 2	24
Stjórnandi	27

Fyrir 1. maí ár hvert skal liggja fyrir hvaða starfsmenn, sem ekki eru ráðnir sem launaðir staðgenglar, gegna störfum yfirmanna í forföllum þeirra.

Að öðru leiti er vísað til ákvæðis 9. kafla í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs um afleysingar.

5. Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- Starfsmaður með löggildingu, sem nýtist stofnuninni í viðkomandi starfi, t.d. verðbréfamiðlun, heimild til fasteignasölu eða réttindi til að gera eignaskiptasamninga, skal raðast 1 launaflokki hærra en ella.

- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.

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.

Þá er enn fremur heimilt að hækka starfsmenn um launaflokka eða álagsþrep þegar um er að ræða aukna menntun sem er sérstaklega til þess fallin til að gera starfsmann hæfari til stjórnábyrgðar hjá stofnuninni.

5.2 Símenntun

Starfsmaður skal fá metin öll námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðinni tímalengd er náð:

- Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk.
- Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.
- Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.
- Starfsmaður sem sækir fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. heimild stofnunarinnar, eða í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun stofnunarinnar, skal halda reglubundnum launum á meðan.

6. Starfsreynsla

Meta skal sérstaklega fyrri starfsreynslu hjá öðrum fyrirtækjum/stofnunum, sem nýtast í starf hjá Íbúðalánasjóði

Meta skal þá auknu starfsreynslu sem starfsmaður öðlast í starfi með eftirfarandi hætti:

- Eftir 6 mánuði í starfi hjá Íbúðalánasjóði skal starfsmaður hækka um a.m.k. 1 launaflokk eða álagsþrep.
- Eftir 1 ár í starfi hjá Íbúðalánasjóði skal starfsmaður hækka um a.m.k. 1 launaflokk eða álagsþrep til viðbótar
- Eftir 3 ár í starfi hjá Íbúðalánasjóði skal starfsmaður hækka um a.m.k. 1 launaflokk eða álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 6 ár í starfi hjá Íbúðalánasjóði skal starfsmaður hækka um a.m.k. 1 launaflokk eða álagsþrep til viðbótar.
Eftir 10 ár í starfi hjá Íbúðalánasjóði skal starfsmaður hækka um a.m.k. 1 launaflokk eða álagsþrep til viðbótar.

- e. Eftir 15 ár í starfi hjá Íbúðalánasjóði skal starfsmaður hækka um a.m.k. 1 launaflokk eða álagsþrep til viðbótar.
- f. Meta skal sérstaklega fyrri starfsreynslu hjá öðrum fyrirtækjum/stofnunum, sem nýtast í starf hjá Íbúðalánasjóði.

7. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag

8. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verksviði hans, skal hann fá hækkingu launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg. Við mat á tímabundnum þáttum skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir frammistöðu umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

9. Starfsþróun

Íbúðalánasjóður vinnur markvisst að því að hafa á að skipa hæfu starfsfólki og skulu stjórnendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan Íbúðalánasjóðs þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfir stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

10. 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 fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

11. 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 embættisins eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

12. 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.

13. 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.

Reykjavík 24. maí 2017



f.h. Íbúðalánasjóðs,

Emilía Sveinbjörnsdóttir



STÉTTARFÉLAG
Í ALMANNATJÓNUSTU

f.h. SFR stéttarfélags

Þórunn Þórunn
Ólafur Þórunn
Helga Óskarsdóttir
