

Stofnanasamningur

Þjóðleikhúsið annars vegar og **SFR - stéttarfélag í almannapjónustu** hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SFR.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í SFR sem ráðnir eru hjá Þjóðleikhúsinu.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þráða og útfæra skilvirkta launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa og ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og fjölbreyttu starfsumhverfi.
- Að launakerfið sé sanngjارت og ákvarðanir um launaröðun séu tekna með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegen launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

3. Starfsheiti og röðun starfa

3.1. Forsendur röðunar

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í starfinu felast og skal sérstaklega miða við grunnverksvið í viðkomandi starfi, samþykktar starflýsingar starfsmanna, ábyrgð sem fylgir starfinu, umfang verkefna, menntun, starfsreynslu og hæfni sem þarf til að gegna starfinu. Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti er vísireglar gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis. Grunnröðun í launaflokka er lágmarksröðun.

3.2. Starfaflokkar

Röðun starfa í Þjóðleikhúsinu byggir á eftirfarandi skilgreiningum starfa sem skiptast niður á mismunandi kjarnasvið og eiga annarsvegar við um fastráðið og verkefnaráðið starfsfólk og hinsvegar um starfsfólk í tímavinnu:

Aðstoðarleikhústæknir

Flokkurinn tekur yfir allt starfsfólk í tímavinnu. Starfið felur í sér einföld leikhús- og/eða tæknistörf svo sem leikmyndaskiptingar, umsjón barna, keyrslu sýninga eða ýmis aðstoðarstörf. Ekki er gerð krafa um fag- og iðnmenntun eða reynslu af sambærilegum störfum.

RE TH
AAR
JUL
BL

Leikhústæknir 1

Starfið felur í sér einföld leikhús- og/eða tæknistörf svo sem leikmyndaskiptingar, keyrslu sýninga eða ýmis aðstoðarstörf. Starfsmaður er byrjandi í störfum í leikhúsi og sinnir að öllu jöfnu ekki flóknari verkefnum. Ekki er gerð krafa um fag-og/eða iðnmenntun eða reynslu af sambærilegum störfum. Gert er ráð fyrir því að fastráðið starfsfólk sinni starfi leikhústæknis 1 í allt að 2 ár eða 1800 klst.

Hæfnilýsing:

Starfsmaður hefur grunnþekkingu sem nýtist til undirbúnings fyrir starf eða starfsþjálfun. Getur sýnt frumkvæði og sjálfstæði í vinnu undir leiðsögn og leyst viðfangsefni með því að vinna úr einföldum upplýsingum.

Leikhústæknir 2

Starfið felur í sér leikhús- og/eða tæknistörf sem krefjast þekkingar og reynslu úr faginu. Starfsmaður hefur lokið námi sem nýtist í starfi, hefur reynslu úr faginu innanhúss eða úr sambærilegum störfum annarsstaðar eða hefur starfað sem Leikhústæknir 1 við húsið í allt að tvö ár. Starfsmaður getur unnið sjálfstætt.

Hæfnilýsing:

Starfsmaður hefur grunnþekkingu sem nýtist í starfi. Getur leyst fagleg viðfangsefni, beitt viðeigandi tækni og boríð ábyrgð á afmörkuðum starfspáttum. Getur miðlað upplýsingum um grunnatriði fags og verkefni á starfsvettvangi.

Leikhústæknir 3

Starfið felur í sérhæfð leikhús- og/eða tæknistörf. Starfsmaður hefur lokið menntun sem nýtist í starfi eða hefur sérþekkingu og/eða reynslu í faginu. Starfsmaður getur starfað sjálfstætt og tekið að sér að vera staðengill forstöðumanns deildar.

Hæfnilýsing:

Starfsmaður hefur sérhæfða þekkingu sem nýtist í starfi. Getur boríð ábyrgð á ákveðnum starfspáttum, haft yfirumsjón með sýningum, forgangsraðað og skipulagt eigin störf í krefjandi aðstæðum og sýnt fagmennsku í starfi. Getur miðlað þekkingu sinni og leikni og leiðbeint öðrum.

Leikhústæknir 4

Starfið felur í sér að veita ákveðinni uppfærslu eða deild forstöðu, bera ábyrgð á skipulagi hennar og fjárreiðum gagnvart yfirstjórn. Starfsmaður hefur lokið formlegu námi í sínu fagi og/eða öðlast yfirgripsmikla þekkingu og reynslu í faginu ásamt umtalsverðri þekkingu á stjórnun.

Hæfnilýsing:

Starfsmaður hefur sérhæfða þekkingu sem nýtist í starfi. Getur skipulagt vinnuferli, beitt viðeigandi tækni og þróað starfsaðferðir á ábyrgan hátt. Býr yfir hæfni til að vera virkur og ábyrgur innan starfsvettvangs, getur leiðbeint öðrum, stjórnað verkefnum og tekið ábyrgð á þróun í starfi og námi.

TLB
TBT
AAR
KJL

3.3. Grunnröðun

Grunnröðun í launaflokka er sem hér greinir:

Starfsheiti	Grunnröðun
Aðstoðarleikhústæknir	05
Leikhústæknir 1	07
Leikhústæknir 2	010
Leikhústæknir 3	012
Leikhústæknir 4	015

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1. Starfsreynsla

4.1.1 Starfsreynsla utan Þjóðleikhússins

Starfsreynsla utan Þjóðleikhússins sem nýtist í starfi skal metin til launa með eftirfarandi hætti:

- 1 árs starfsreynsla sem nýtist í starfi 1 launafokkur
- A.m.k. 3 ára starfsreynsla sem nýtist í starfi 2 launafokkar

4.1.2. Starfsreynsla í Þjóðleikhúsínu

Starfsreynsla fastráðinna starfsmanna í Þjóðleikhúsínu óháð starfi er metin til launa með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi 1 launafokkur
- Eftir 3 ár í starfi 1 launafokkur
- Eftir 6 ár í starfi 1 launafokkur
- Eftir 9 ár í starfi 1 launafokkur
- Eftir 12 ár í starfi 1 launafokkur

4.2. Formlegt nám

Hafi starfsmaður aflað sér menntunar sem ekki er gerð krafa um við grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- Sveinspróf eða sérstakt fagnám sem nýtist í starfi skal teljast til hækkunar um þrjá launaflokk.
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi eða meistaranámi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ed/BFA eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokk.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokk.

RE: TJE
AAC
JEL

4.3. Símenntun

Afl starfsmaður sér aukinnar starfsmenntunar skv. starfsþróunaráætlun Þjóðleikhússins, eða sæki og ljúki öðrum námskeiðum sem nýtast í starfi og viðurkennd eru af samningsaðilum, enda hafi starfsmaður fengið námskeið samþykkt matshæft af stofnuninni áður en námskeið hófst, skal hann hækka sem hér segir:

- Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn launaflokk
- Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn launaflokk til viðbótar
- Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn launaflokk til viðbótar.

4.4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaþrepa í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta launaþrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í töflunni þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

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

- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu og hefur ríka þjónustulund (1-3 þrep).
- Starfsmaður sýnir góðan viðvarandi árangur í starfi (1-3 þrep).
- Starfsmaður sýnir áhuga, frumkvæði og nýsköpun í starfi (1-3 þrep).

Stofnunin skal halda til haga skriflegum rökum sem liggja að baki hækkunar á launaþrepum og launaflokkum samkvæmt þessum lið. Samstarfsnefnd á rétt á því að fá að sjá umræddar forsendur.

4.5. Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, skal fá álagsgreiðslu vegna slíkra aukaverkefna. Ákvörðun um tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af deildarstjóra/ Þjóðleikhússtjóra í samráði við starfsmann.

Dæmi um verkefni sem geta fallið undir þessa grein:

- Aukið álag vegna langvaraði veikinda eða tímabundinna fjarvista starfsmanna (2-3 þrep).
- Sérstök átaksverkefni (1-3 þrep).
- Yfirumsjón með verkefnum sinnar deildar við ákveðna uppfærslu enda feli það í sér raunverulega aukningu á ábyrgð (2-3 þrep).
- Umsjón með listrænum verkefnum utan hefbundins verksviðs starfsmanns svo sem upptökur á myndefni fyrir sýningar eða kynningarefni, stílisering á myndatökum fyrir kynningarefni leikárs eða frumhönnun á leikmunum þar sem teikningar/leiðbeiningar hafa ekki verið lagðar til grundvallar (4-6 þrep).

BB
BL
TH
BAR
JM

5. Starfsmannasamtal

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl/starfsþróunarsamtöl milli hvers starfsmanns og næsta stjórnanda. Þar skal m.a. rætt um starfslýsingu og verkaskiptingu, frammistöðu, starfsþróun og samskipti og líðan í starfi.

6. Launaviðtal – endurmat starfskjara

Starfsmaður á rétt á samtali við leikhússtjóra einu sinni á ári á tímabilinu 15. okt. - 15. nóv eða 15. apríl - 15. maí ár hvert til að ræða starfskjör og þá þætti sem ákvarða þau. Til umræðu skal vera útfærsla á liðum 4.4 og 4.5. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar aðila.

7. Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd skal komið á fót við undirritun samnings þessa og hefur hún það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd stofnanasamningsins. Samstarfsnefnd skipa eftirfarandi aðilar:

Aðalheiður Rafnsdóttir, fjármálastjóri
Berglind Einarsdóttir, deildarstjóri búningadeildar
Guðmundur Erlingsson, trúnaðarmaður SFR
Tinna Lind Gunnarsdóttir, verkefnastjóri
Trygve Jonas Eliassen, deildarstjóri leikmunadeildar

7.1. Skipun samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd skal skipuð til tveggja ára í senn tveimur starfsmönnum leikhússins innan SFR og tveimur frá yfirstjórn auk trúnaðarmanns. Leitast skal við að aðilum nefndar sé ekki skipt út öllum í einu.

7.2. Markmið samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd stefni á að endurskoða launakerfi í heild sinni og koma með tillögu að nýju launakerfi innan árs frá undirritun. Nefndin skal einnig leitast við að sambærileg laun séu greidd fyrir sambærilega menntun/störf og að launakjör séu á jafnréttisgrundvelli.

8. Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þar skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

RE JK BL
AAR JMM

9. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. júní 2017

Enginn starfsmaður lækkar í launum eða skerðist í kjörum við undirritun samnings þessa.

Reykjavík, 31.05.2017

f.h. Þjóðleikhússins

f.h. SFR stéttarfélags í almannapjónustu

Adalheiður Rögnvald.

Tinnalind Gunnarsd.

Breytist lírunt.