

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannapjónustu og
þjónustu- og þekkingarmiðstöðvar fyrir blinda, sjónskerta og daufblinda einstaklinga
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 almannapjónustu sem eru í starfi hjá þjónustu- og þekkingarmiðstöð fyrir blinda, sjónskerta og daufblinda einstaklinga (ÞPM).

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að launakerfið:

- verði gegnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- sé í samræmi við stefnu stofnunarinnar.
- hvetji starfsmenn til þess að ná markmiðum starfseininga.
- komi í veg fyrir launamun, þ.e. að greidd verði sambærileg laun fyrir sambærileg störf.
- gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin.

3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokka skal meta verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig / sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlægs starfsskipulags við gerð samningsins. Ennfremur skal litið til umfangs verkefna/starfa.

Röðun starfa í launaflokka skal byggja á grunnröðun samkvæmt gildandi kjarasamningi SFR við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Við röðun starfa í launaflokka skal litið til eftirfarandi þátta:

- Kröfum um tiltekna lágmarks menntun, sérhæfingu eða starfsreynslu sem þarf til að gegna starfi.
- Verkefnaleg umsjón og ábyrgð sem fylgir starfi (stöðugt / viðvarandi verksvið).
- Staða starfs í skipuriti stofnunar (stöðugt / viðvarandi verksvið).

Alu
þG

3.2 Grunnröðun í launaflokka

Við mat á því hvernig starfi er raðað í launaflokka skal taka tillit til þess hvaða kröfur eru gerðar til þess. Meðal annars skal taka tillit til eftirfarandi þátta við grunnröðun:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfið er umfangsmikið eða felur í sér flókin verkefni.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna eða ráðgjöf innan stofnunar eða utan.
- Starfinu fylgir sérstakt álag sem er viðvarandi eða árstíðabundið.

| <u>Grunnflokkur</u> | <u>Starfsheiti</u> |
|---------------------|------------------------------|
| 25 | Sérfræðingur í gerð lesefnis |
| 25 | Þjónustufulltrúi |
| 25 | Bókari |
| 33 | Sjónfræðingur |

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir eitt ár skal starfsmaður hækka um einn launaflokk til viðbótar.
- Eftir þrjú ár skal starfsmaður hækka um tvo launaflokka til viðbótar.
- Eftir sex ár skal starfsmaður hækka um tvo launaflokka til viðbótar.
- Eftir níu ár skal starfsmaður hækka um einn launaflokk til viðbótar.

Við mat á starfsreynslu skal taka mið af starfstíma við stofnunina og starfsreynslu frá öðrum stofnunum sem sannarlega getur nýst í núverandi starfi. Meta má sambærilega starfsreynslu sem nýtist stofnuninni að hluta eða að öllu leyti. Slíkt fyrirkomulag skal tekið fram í ráðningarsamningi ef það er notað.

AMU
PG

4.2 Menntun

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

- Stúdentspróf eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka
- 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

4.3 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.

Starfsmenntun /námskeið, sem starfsmaður hefur aflað sér sl. 3 ár, skal metin á sama hátt.

4.4. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í álagsþrep. 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

HLU
KG

4.5. 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 hækkun 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

5. Starfsþróun

5.1 Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtal. Það er 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. Starfmannaviðtal 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.

5.2 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.

Hur
PG

6. 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, 24. maí 2017

F.h. SFR

Þórir Ó

F.h. Þ.P.M.

