

## Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og Gljúfrasteinn – hús skáldsins samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 1. október 2015.

### 1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR stéttarfélags í almannajónustu sem eru í starfi á Gljúfrasteini.

### 2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og taki mið af starfsemi stofnunarinnar og nýtist sem stjórnþæki til að ná almennum markmiðum safnsins.
- Að launakerfið sé einfalt og gagnsætt.
- Að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar og að tekið sé mið af aukinni menntun, framistöðu og hæfni.

### 3. Grunnröðun starfa í launaflokka

#### 3.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðlis starfs og starfslýsingu. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

#### 3.2 Forsendur röðunar í launaflokka

Launakerfi Gljúfrasteins byggir á eftirfarandi störfum:

- *Ræsting – grunnröðun 8*


Starfið felst í að halda öllu húsinu hreinu. Hreingerningu á báðum hæðum, móttöku og á salernum. Ennfremur að þurrka af og hreinsa húsgögn og safngripi sem eru til sýnis samkvæmt verklagi þar um.

- *Móttökufulltrúi – grunnröðun 12*

Starfið felst í móttöku gesta, öryggisvörslu, upplýsingagjöf til gesta, sölu á varningi í safnbúð.

- *Safnvörður – grunnröðun 15*

Móttaka, fræðsla og þjónusta við gesti sem heimsækja safn Halldórs Laxness á Gljúfrasteini. Fulltrúi sinnir grunnþáttum safnstarfsins þ.e. að varðveita, skrá, safna, rannsaka og miðla. Er vaktstjóri á opnunartímum safnsins, ber ábyrgð á uppgjöri dagsins, safnbúð og tekur virkan þátt í teymisvinnu safnsins.

606  


#### 4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

##### Persónubundnir þættir

##### 4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla á Gljúfrasteini er metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár skal starfsmaður hækka um 1 flokk.
- Eftir 3 ár skal starfsmaður hækka um 1 flokk til viðbótar.
- Eftir 5 ár skal starfsmaður hækka um 1 flokk til viðbótar.

Heimilt er að meta starfsreynslu við sambærileg störf frá öðrum vinnuveitanda, að hluta, eða öllu leyti til jafns á við starfsreynslu á Gljúfrasteini.

##### 4.2 Menntun

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

- Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagraðu á háskólastigi eða meistaranámi í iðn sem samsvarar einu skólaári (38-60 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 (tvo launaflokka ef viðkomandi hefur áður hækkað vegna diplóma eða meistaranáms í iðn).
- Starfsmaður sem lokið hefur meistaranámi á háskólastigi 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 sem sækir námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi þegar eftirfarandi 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.

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 stjórnáslustarfa hjá stofnuninni.

#### 4.4. 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 til dæmis 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

#### 4.5. Tímabundnir þættir

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 til dæmis 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

Gljúfrasteinn stefnir að því að hafa á að skipa hæfu starfsfólki. Gljúfrasteinn er viðurkennt safn skv. safnalögum nr. 141/2011. Leiðarljós starfsþróunar er að starfsfólk fái tækifæri til að styrkja persónulega færni sína og fagþekkingu á sviði safnastarfs og rekstri þess.

#### 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.

#### 7. Endurmat starfskjara

Starfskjör og starfslýsingar skal skoða reglulega og þegar endurskoðun verkefna og skipulags innan safnsins er að ræða. Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári og er það óháð starfsmannasamtali.



## 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, 22. febrúar 2018.

F.h. SFR



F.h. Gljúfrasteins

