

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og Heyrnar- og talmeinstöðvar Íslands

1. Gildissvið

Stofnanasamningur milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og Heyrnar- og talmeinstöðvar Íslands samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28. október 2015.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum

- Að launakerfi HTÍ sé gegnsætt og samræmt
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- Að launakerfi taki mið af og styðji við starfsemi stofnunarinnar hverju sinni
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun.
- Að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunar.

3. Starfsflokkar og grunnröðun starfa

3.1 Almennar forsendur röðunar

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfsflokkum hjá félagsmönnum SFR. Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, ábyrgðar þess og umfangs, færni og menntunar starfsmanns og í samræmi við starfslýsingu eða viðvarandi verkvið starfsmanns. Gert er ráð fyrir að grunnmenntunarkrafa fyrir alla starfsflokk sé stúdentspróf eða sambærilegt framhaldsskólanám. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Eftirfarandi launaflokkar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfsflokk hjá HTÍ:

Launaflokkur	Starfsheiti sem falla undir launaflokk
18 Starfaflokkur I.	Ritarar, almenn skrifst.störf., fulltrúi á skrifstofu
19 Starfaflokkur II	Læknaritari.
21 Starfaflokkur III	s.s. Bókari, fjárhald, skrifstofa.
22 Starfaflokkur IV	s.s. Heyrnartæknar, hlustarstykkjasmiðir, önnur sérhæfð störf á fagsviðum.
23 Starfaflokkur V	s.s. Deildarstjóri, sviðsstjóri.

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep.
- Eftir 3 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 5 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 10 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.

Heimilt er að meta starfsreynslu hjá öðrum en HTÍ ef hún nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti. Hækkun í upphafi starfs má vera allt að því marki sem samsvarar 3ja ára starfsreynslu.

4.2 Menntun

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

- 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 Starfsnám/símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, eða starfsmenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

Starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk, talið frá grunnröðun starfs.
Starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 2 launaflokka, talið frá grunnröðun starfs.
Starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 3 launaflokka, talið frá grunnröðun starfs.

Starfsmenntun/námskeið, sem starfsmaður hefur aflað sér sl. 2 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. Við mat á hæfni og frammistöðu skal taka tillit til eftirfarandi þátta:

- * Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð eða mannaforráð (tímabundið eða viðvarandi)
- * Starfinu fylgir kennsla eða þjálfun nýliða og nema
- * Starfsmaður sinnir starfi á fleiri en 1 starfsstöð
- * Starfinu fylgir sérstakt álag, (viðvarandi eða árstíðabundið)
- * Starfsmaður sýnir frumkvæði og góðan árangur í starfi
- * Markaðsálag eða eftirspurnarálag

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta o.fl., ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram átta þrep færast í næstu jafnháu eða hærri launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

4.5. Mat á tímabundnum þáttum

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

Leggja skal fram í samstarfsnefnd skrifleg rök þar sem kemur fram hvaða forsendur er verið að taka tillit til.

5. Starfsþróun

Heyrnar-og talmeinastöð Íslands skal 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 HTÍ þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

6. Starfsmannaviðtöl

Einu sinni á ári skal fara fram starfsmannaviðtal. Það er vettvangur til að ræða m.a. starf, starfsánægju og starfssvið. Líðan, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, sipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Tilgangur samtalsins er m.a. að:

- Samhæfa markmið starfsmanns og stofnunar
- Tryggja sameiginlega sýn á verksvið og verktök, ábyrgð, skyldur og réttindi
- Vinna að framförum starfsmanns m.t.t. hæfni í starfi
- Setja markmið í starfsþróun og persónulegri þróun starfsmanns
- Skoða samstarf starfsmanns og samverkamanna (yfirmanna og samverkamanna)
- Bæta starfsskilyrði starfsmanns
- Auka framleiðni, starfsánægju og starfsanda
- Endurmat á starfssviði með tilliti til starfslýsingar

Starfsmannasamtal er ekki vettvangur umræðu um kaup og kjör.

7. Launaviðtal

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 stofnunarinnar eigi síðar en fjórum vikum eftir að launaviðtal fór fram.

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.

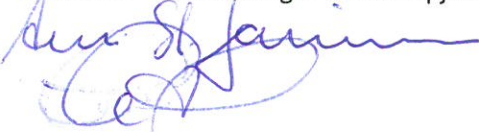
9. Endurskoðun og gildistími

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.

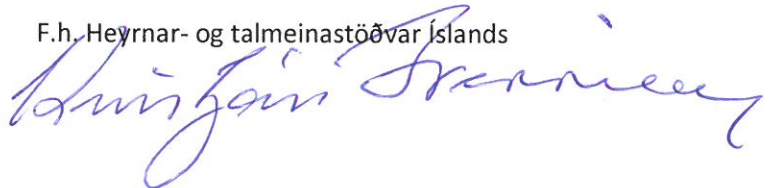
7. Gildistími.

Gildistími samnings þessa er frá 1. júní 2017

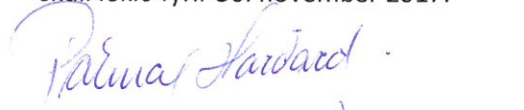
F.h. SFR – stéttarfélag í almannatjónustu



F.h. Heyrnar- og talmeinstöðvar Íslands



Bókun 1: Aðilar eru sammála um að vinna að starfsmati á störfum starfsmanna heyrnarsviðs. Starfsmati skuli lokið fyrir 30. nóvember 2017.


PÁLMA HILDARDOTTIR
HAUFRIÐUR KARLSSON