

Stofnanasamningur
milli
Hljóðbókasafns Íslands og SFR

samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28.október 2015

1 Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá Hljóðbókasafni Íslands.

2 Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a. að 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 til að auka hæfni starfsmanns m.a. með formlegri menntun eða við að afla sér símenntunar sem að gagni kæmi í starfi

3 Starf flokkar


3.1 Almennt

Störfum skal ráðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs og þess gætt að samræmi sé milli þeirra þátta sem móta starfið. Launakerfi Hljóðbókasafns Íslands byggir á eftirfarandi starf flokkum. Hver starf flokkur á sér heiti, t.d. Bókavörður.

3.2 Bókavörður

Bókavörður annast útlán bóka, þar með talið val bóka til útlána fyrir einstaka lánþega og að ganga frá bókum til sendingar/afhendingar til lánþega. Bókavörður annast einnig ýmsa umsýslu og eftirlit með bókakostinum. Bókavörður skal geta veitt fullnægjandi upplýsingar og leiðbeiningar til viðskiptamanna, og selt bækur. Bókavörður sér um símsvörun fyrir safnið eftir þörfum og ýmis tilfallandi skrifstofustörf og verkefni í Útláns- og upplýsingadeild.

Grunnröðun: 10


PS:

3.3 Sérfræðingur með verkefnisstjórn

Störf sem felast aðallega í því að nota tæknilega þekkingu og hugtök til að leysa verkefni og fela í sér faglega ábyrgð, umsjón og stjórnun á framkvæmd einstakra verkefna og/eða málaflokka, kynningu, útgáfumálum eða viðvarandi verkefnisstjórnun. Gerðar eru kröfur um frumkvæði og færni til að vinna sjálfstætt að verkefnum.

Grunnröðun: 12

3.4 Deildarstjóri

Hér er um að ræða deildarstjóra sem bera faglega ábyrgð á umfangsmiklum þáttum/verkefnum í starfsemi deildar gagnvart aðaldeildarstjóra og/eða yfirstjórn stofnunarinnar, annast stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunarinnar auk verkefna í deildinni, og eru hvað þau varðar ábyrgir fyrir samskiptum við aðila utan stofnunarinnar. Gerðar eru kröfur um frumkvæði og færni til að vinna sjálfstætt að verkefnum.

Grunnröðun: 15

3.5 Aðaldeildarstjóri

Hér er um að ræða deildarstjóra sem bera faglega ábyrgð á deild gagnvart yfirstjórn stofnunarinnar, annast stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunarinnar auk verkefna í deildinni, og eru hvað þau varðar ábyrgir fyrir samskiptum við aðila utan stofnunarinnar. Gerðar eru kröfur um frumkvæði og færni til að vinna sjálfstætt að verkefnum.

Grunnröðun: 22

4 Forsendur röðunar starfa

4.1 Almennar forsendur

Vegna smæðar stofnunarinnar og fjölbreytni í starfseminni og þörf á möguleikum til þróunar og breytinga, þá er miðað við að halda sem opnustum möguleikum til sveigjanleika hvað varðar verksvið einstakra starfa.

4.2 Röðun starfa í launaflokka

Við mat á því hvernig starfi er raðað í launaflokkakerfið skal taka tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni. Röðunin skal einkum byggjast á umfangi, álagi, ábyrgð og starfsskipulagi.

AM
psi

5 Viðbótarforsendur við mat launaflokka

5.1 Starfsreynsla

Starfsmaður, sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni, skal hækka um launaflokka sem hér segir. Jafnframt skal meta starfsreynslu hjá öðrum ef hún nýtist í starfi allt að 1/3 hluta og er því talin starfsreynsla hjá stofnuninni:

- starfsmaður með 1 árs starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður með 4 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar

5.2 Menntun

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur formlegu námi á framhaldsskólastigi, sem samsvarar tveimur skólaárum miðað við fullt nám skal hækka um 2 launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur stúdentsprófi/sveinsprófi skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

5.3 Mat á háskólanámi

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagraðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) og nýtist í starfi, skal hækka um einn launaflokk.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður SFR sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

5.4 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
- Starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 2 launaflokka
- Starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 3 launaflokka

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

Am
DSI

5.5 Annað

Heimilt er að hækka starfsmann um launaflokka ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

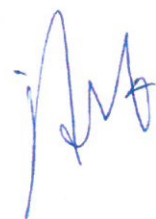
- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfið felur í sér flókin verkefni.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna.
- Starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan.
- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið.
- Starfsmaðurinn sinnir starfi á fleiri en einni starfstöð.
- Starfsmaður sýnir góðan árangur og færni í starfi.
- Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi.
- Starfsmaður býr yfir sérstakri reynslu eða þekkingu sem nýtist í starfi.

Óski allir fulltrúar stéttarfélags í samstarfsnefnd eftir því, skal veita þeim aðgang að skriflegum rökum þar sem fram kemur hvaða forsendur búa að baki launaflokkahækkunum umfram grunnröðun.

5.5.. 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 verkviði 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


P.S.

6 Gildistaka

Samningurinn tekur gildi 1. júní 2017.

7 Endurskoðun

Endurskoða skal samninginn samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Kópavogi, xxx

28.08.2017

F.h. Hljóðbókasafns Íslands

F.h. SFR

Þóra Sigríður Lás í Þelöttur / Anni Stefánsdóttir