

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og Kvikmyndasafns Íslands 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 almannajónustu sem eru í starfi hjá Kvikmyndasafni Íslands.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að launakerfið sé gagnsætt og samræmt.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið nýtist sem stjórn tæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- 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. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðlis starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

3.2 Skilgreining starfsheita og starfslýsing

Sviðsstjóri móttökusviðs

Í starfinu felst yfirumsjón með móttökusviði og ber viðkomandi faglega ábyrgð á sviðinu. Sviðsstjórinn ber ábyrgð á söfnun kvikmynda skv. lögum um skilaskyldu sem og viðtöku á öðru efni. Hann sér um skráningu og langtímaafritun skilaskylda efnisins skv. reglum safnsins. Sviðsstjórinn tekur þátt í stefnumótunarvinnu vegna síns málaflokks. Krafist er BA/BS eða sambærilegrar menntunar.

Sviðsstjóri á stafrænu kvikmyndasviði

Í starfinu felst yfirumsjón með stafrænu kvikmyndasviði og ber viðkomandi faglega ábyrgð á sviðinu. Starfsmaður ber ábyrgð á skönnun safnkostsins skv. áætlun safnsins

sem starfsmaður tekur þátt í að móta. Undir sviðið heyrir litgreining, afritanir, gerð mynddiska og skráning. Krafist er BA/BS eða sambærilegrar menntunar auk haldgóðrar þekkingar á klippi- og litgreiningarforritum.

Sviðstjóri á hliðrænu kvikmyndasviði

Í starfinu felst yfirumsjón með safni hliðrænna kvikmynda og myndbanda og ber sviðsstjórinn ábyrgð á varðveislu þeirra og tryggir alla faglega meðferð efnisins. Starfinu fylgir bæði tæknileg og efnisleg skráning safnkostsins. Sviðstjórinn annast aðgengi að kvikmyndunum og hann undirbýr þær fyrir skönnun með viðgerðum og þvotti. Starfsmaður tekur þátt í stefnumótunarvinnu vegna síns málaflokks. Krafist er BA/BS eða sambærilegrar menntunar.

Sviðsstjóri gagnasviðs

Í starfinu felst yfirumsjón með gagnasviði og ber viðkomandi faglega ábyrgð á sviðinu. Sviðsstjórinn ber ábyrgð á skráningu stafræna og hliðræna gagnasafnsins auk þess að annast söfnun heimilda og sjá um aðgengi að safnkostinum. Sviðsstjórinn sinnir rannsóknnum og annast tengsl við fræðasamfélagið. Hann tekur þátt í stefnumótunarvinnu vegna síns málaflokks. Krafist er BA/BS eða sambærilegrar menntunar.

Starfsmaður á gagnasviði

Starfsmaður ber ábyrgð á því að safna upplýsingum úr dagblöðum og netmiðlum um kvikmyndir og skráningu og frágangi þeirra í safninu. Krafist er stúdentsprófs/sveinsprófs eða sambærilegrar menntunar.

Sviðsstjóri minjasviðs

Í starfinu felst yfirumsjón með minjasviði og ber viðkomandi faglega ábyrgð á sviðinu. Starfsmaður veitir safnmunum viðtöku, greinir þá, rannsakar, skráir og forver þá til langtímavarðveislu. Verkefnið krefjast sérhæfðar þekkingar á viðhaldi og viðgerðum safnsgripa og á tækjum til kvikmyndagerðar og sýninga frá ýmsum tímum. Kvikmyndasýningar safnsins heyra undir minjasvið. Krafist er BA, meistaraprófs eða sambærilegrar menntunar.

3.3 Grunnröðun starfa í launaflokka

<u>Starfsheiti</u>	<u>Launaflokkur</u>
Sviðsstjóri móttökusvið	25
Sviðsstjóri kvikmyndasviðs	25
Starfsmaður á gagnasviði	9
Sviðsstjóri gagnasviðs	25
Sviðsstjóri minjasviðs	25

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep.

Eftirfarandi mat á starfsreynslu tekur gildi 1. 06.2018:

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

Eftirfarandi mat á starfsreynslu tekur gildi 1. 06.2019

- Eftir 6 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.

Eftirfarandi mat á starfsreynslu tekur gildi 1. 06.2020:

- Eftir 8 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.

Heimilt er að meta starfsreynslu utan Kvikmyndasafns Íslands sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti. Hækkun í upphafi starfs má vera alt að því marki sem samsvarar 3 ára starfsreynslu.

4.2 Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun skal meta hana sem hér segir:

- Stúdentspróf/sveinspróf eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi sem ekki hefur verið metið í grunnröðun starfs, skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi, umfram grunnkröfu starfs, sem nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.

Eftirfarandi mat á menntun tekur gildi 1. 06. 2018:

- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi, eða meistarapróf í iðngrein umfram grunnkröfu starfs, sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um einn launaflokk.

Eftirfarandi mat á menntun tekur gildi 1. 06. 2019:

- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um tvo 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.

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 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 verk sviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag

4.5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti til röðunar í álagsprep. Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verk sviði 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 atriðum:

- 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. 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.

6. 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 stofnunarinnar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram..

7. 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.

8. 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 01.06.2017

Reykjavík, 23.06. 2017.

F.h. SFR

Alma Lísu Jóhannsdóttir

F.h. Kvikmyndasafn Íslands

Erlendur Sveinsson