

Stofnanasamningur 2017

SFR-stéttarfélag í almannajónustu og Nýsköpunarmiðstöð Íslands gera með sér eftirfarandi stofnanasamning samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28. október 2015.

1 Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna SFR stéttarfélags í almannajónustu (hér eftir nefnt SFR) sem eru í starfi hjá Nýsköpunarmiðstöð Íslands.

2 Markmið

2.1 Almenn markmið

Samningur þessi tekur mið af sérstöðu, verkefnum og þörfum stofnunarinnar og starfsmanna hennar. Markmið samningsins er að styrkja stofnunina þegar til lengri tíma er litið og að stofnunin geti brugðist hratt við breytingum í innra og ytra umhverfi. Einnig er markmið samningsins að starfsmönnum gefist tækifæri til að eflast í starfi og bæta kjör sín auk þess að skapa forsendur fyrir betri starfsskilyrðum og þar af leiðandi að auka gæði þjónustunnar og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu.

2.2 Sértek markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- 2.2.1 Að launakerfið stuðli að því að Nýsköpunarmiðstöð Íslands veiti viðskiptavinum sínum úrvals þjónustu
- 2.2.2 Að launakerfið stuðli að framleiðni aukningu starfsmanna og Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands í heild.
- 2.2.3 Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands er varðar hæfni, þjónustustig og hagræðingu.
- 2.2.4 Að launakerfið sé sveigjanlegt, ákvarðanir um launaröðun séu teknar með faglegum hætti og að starfsmönnum sé ljóst hvaða þættir eru lagðir til grundvallar launaröðun.
- 2.2.5 Að launakerfið sé opið fyrir fastlaunasamningum.
- 2.2.6 Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til að njóta í launum hlutdeildar í aukinni skilvirkni í starfsemi Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands, samkvæmt sérstakri ákvörðun.
- 2.2.7 Launakerfið sé byggt á jafnrétti í hvívetna og miðist við að „greiða sömu laun fyrir sömu störf“. Stefnt er að innleiðingu jafnlaunakerfis sem grundvallast á ÍST85 (jafnlaunastaðli)
- 2.2.8 Að laun félagsmanna SFR hjá Nýsköpunarmiðstöð Íslands séu samkeppnishæf.

3. Starfaflokkar og röðun

Launakerfi SFR-félaga hjá Nýsköpunarmiðstöð Íslands er byggt upp með eftirfarandi hætti:

3.1 Starfaflokkur 1

Starfsmaður vinnur undir handleiðslu annarra að rannsóknnum, ráðgjafastörfum eða þjónustu við innri og ytri viðskiptavini stofnunarinnar. Verkefnin felast aðallega í öflun gagna, greiningu, úrvinnslu og miðlun upplýsinga.

Dæmi: Sumarafleysing, nemendur, aðstoðarfólk.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "JM" and "OS".

3.2 Starfaflokkur 2

Starfsmaður í starfaflokki 2 hefur minni reynslu en í starfaflokki 3, en hefur viðhaldið tengslum við mikilvæga viðskiptavini. Viðkomandi hefur náð góðum árangri í starfi. Viðkomandi hefur góðan faglegan grunn og lýkur verkefnum með góðum árangri. Starf unnið að nokkru sjálfstætt, krefst þekkingar á ákveðnu starfssviði.

Dæmi: Rannsóknamaður III, skrifstofumaður, umsjónarmaður.

3.3 Starfaflokkur 3

Starfsmaður í starfaflokki 3 starfar að mestu við innri og ytri þjónustu á vegum stofnunarinnar. Starfsmaður er framarlega á sínu fagsviði og starfar ýmist einn eða í samvinnu við aðra við úrlausn mála. Starfsmaður kemur verkefnum/sérþekkingu sinni á framfæri með innri og ytri kynningu auk birtingar efnis á vettvangi, sem stofnunin viðurkennir. Í starfinu er krafist töluverðar þekkingar á ákveðnu sviði.

Dæmi: Rannsóknamaður II, fulltrúi á skrifstofu, tæknimaður.

3.4 Starfaflokkur 4

Starfsmaður í starfaflokki 4 hefur að jafnaði langa starfsreynslu, hefur komið á umfangsmiklum verkefnum eða þjónustu, sem hann stýrir. Starfsmaðurinn hefur komið á og viðhaldið sambandi við mikilvæga innlenda og erlenda viðskiptavini, náð umtalsverðum árangri í verkefnum og sýnt færni í rekstri þeirra. Í starfinu getur falist að koma fram fyrir hönd Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands

Dæmi: Rannsóknamaður I, sérhæfður tæknimaður, verkefnastjóri, kerfisfræðingur, aðalbókari, skrifstofustjóri.

3.5 Starfaflokkur 5

Forstöðumaður eða framkvæmdastjóri er í forsvari fjárhagslega og faglega fyrir deild, skv. skipuriti og starf hans felst í stjórnun, verkefnaöflun, ytri og innri samskipti, áætlanagerð, eftirfylgni með áætlunum, ábyrgð á að deild starfi eftir gæðakerfi stofnunarinnar og eftirfylgni með stefnumörkun stofnunarinnar. Forstöðumaður eða framkvæmdastjóri er ábyrgur gagnvart forstjóra í starfi sínu.

Dæmi: forstöðumaður deildar eða sambærilegt starf.

3.6 Grunnröðun miðað við launatöflu 632

Starfaflokkur 1 raðast að lágmarki í launaflokk 6

Starfaflokkur 2 raðast að lágmarki í launaflokk 9

Starfaflokkur 3 raðast að lágmarki í launaflokk 11

Starfaflokkur 4 raðast að lágmarki í launaflokk 14

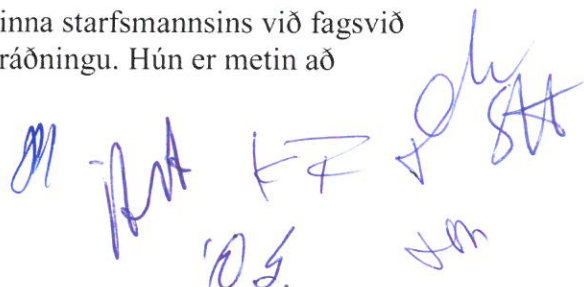
Starfaflokkur 5 raðast að lágmarki í launaflokk 20

4 Persónubundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til launaprepa og/eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla sem nýtist í starfi, er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmannsins við fagsvið sitt óháð vinnustað, þar með talin starfsreynsla við skammtímaráðningu. Hún er metin að lágmarki þannig:



- Eftir 1 ár skal starfsmaður hækka um 1 launþrep¹
- Eftir 4 ár skal starfsmaður hækka um 1 launþrep
- Eftir 8 ár skal starfsmaður hækka um 1 launþrep
- Eftir 12 ár skal starfsmaður hækka um 1 launþrep

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 1-2 vetra námi skal hækka um a.m.k. 1 launaflokk
- Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um 1-2 launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskolastigi eða meistaranámi í iðn sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um 1-3 launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um 2-4 launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um 1-4 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.

4.2.1 Starfsnám/símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem samið er um af samningsaðilum, eða starfsmenntun/námskeiðum samkvæmt kjarasamningi skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launþrep
- starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 2 launþrep
- starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 3 launþrep
- starfsmaður skal, þegar 300 kennslustundum er náð, hækka um 4 launþrep

4.3 Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk svo áfram verði tryggð að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði samnings. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Hefur átt hugmynd að nýjum verkefnum.
- Hefur skrifað umsókn eða verkefnatillögu, sem hlotið hefur samþykki fjármögnunaraðila.
- Hefur átt frumkvæði að viðskiptatengslum við innlenda og/eða erlenda aðila.
- Hefur komið með hugmyndir að nýjungum í starfseminni síðastliðið ár sem raunhæft er að framkvæma, bætir eða eykur þjónustu og/eða framleiðni.
- Hefur komið með nýjar hugmyndir og hefur hæfni til að fylgja þeim eftir.
- Hefur komið með nýjar lausnir á viðfangsefnum.
- Hefur verið með fyrirlestra og kynningar á fræða- eða verkefnasviði Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands á opinberum vettvangi.
- Hefur lokið við verkefni innan faglegs og fjárhagslegs ramma verkefna.
- Hefur stjórnað stóru verkefni, að lágmarki 6 milljónir kr.
- Hefur sýnt að tímanýting starfsmanns í starfi er í samræmi við markmið deildar.

¹ Heimilt er að ráða nemendur miðað við styrkuppþæð

- Hefur farið eftir gæðaforskriftum, samanber innri úttektir.
- Hefur átt frumkvæði að uppbyggingu sérsviðs eða verkefnasviðs síðastliðin ár.
- Hefur beitt sér fyrir öryggismálum og öryggi á vinnustað.
- Hefur beitt sér í innra skipulagi eða stoðþjónustu og komið með hugmyndir að úrbótum og framkvæmt þær.
- Hefur beitt sér fyrir endurbótum, viðhaldi og þróun núverandi verkefna, sem hafa verulegt gildi fyrir Nýsköpunarmiðstöð Íslands.
- Hefur tekið á sig tímabundið meira álag og umfang en starfið gerir að jafnaði kröfu um.
- Hefur sýnt mikla hæfni í samvinnu og samskiptum.

4.4 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.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstak álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

Heimilt er að greiða eingreiðslu á bilinu 50-500 þús. kr. vegna sérstaks framlags eða framúrskarandi árangurs.

5 Laun

5.1 Launaviðmið

Aðilar eru sammála um að laun félaga í SFR hjá Nýsköpunarmiðstöð Íslands skuli taka mið af;

- launum SFR-félaga hjá ríkinu.
- launum sambærilegra stéttarféлага á almennum markaði.
- rekstrarumhverfi Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands.

5.2 Starfsmannasamtal- og launaviðtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannaviðtöl við alla starfsmenn og skal þeim vera lokið fyrir 1. maí ár hvert. Þau er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag stjórnunar, starfsþróunar, framgangs í starfi, starfsfræðsla, símenntun, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns.

Jafnframt skal starfsmaður eiga rétt á launaviðtali einu sinni á ári, í framhaldi af starfsmannaviðtali, þar sem endurmetnir eru þeir þættir sem hafa áhrif á breytingar á launaröðun.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Launaviðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram. Starfsmanni skal hafa borist svar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

Frumkvæði stjórnenda

Stjórnandi, forstöðumaður, framkvæmdastjóri eða forstjóri getur átt frumkvæði að hækka laun starfsmanns í samræmi við mat á hæfni og árangri.

Frumkvæði starfsmanns

Starfsmaður sem óskar launabreytinga vegna árangurs í starfi, eða tímabundinna þátta leggur fram ósk þar um við næsta yfirmann. Starfsmaðurinn leggur fram rökstuðning og/eða gögn sem styðja umsóknina.

5.3. Launabreytingar

Ákvörðun um launabreytingar fer fram einu sinni á ári í kjölfar launaviðtals. Ákvörðunin skal liggja fyrir innan 5 vikna frá viðtali

5.4 Launasamráð

Aðilar skulu yfirfara sameiginlega árlega hvort launaþróun á Nýsköpunarmiðstöð Íslands sé í samræmi við markmið um launakjör. Í gögnum komi fram að launaþróun sé í samræmi við jafnréttisáætlun Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands.

5.5 Vinnutilhögun

Vinnutími í dagvinnu er 38 klst. á viku, kaffítími er 20 mínútur árdegis og telst hann til vinnutíma. Ekki er kaffítími eftir hádegi.

Hafi starfsmaður, sem ráðinn var fyrir undirritun samnings þessa, samið um styttri dagvinnutíma heldur hann þeim réttindum.

6 Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd skal komið á við undirritun samnings þessa og hefur hún það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd samningsins. Hún fundar svo oft sem þurfa þykir.

7 Endurskoðun

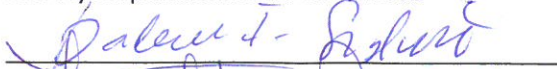
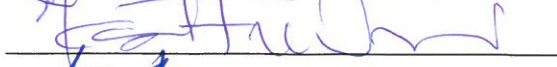
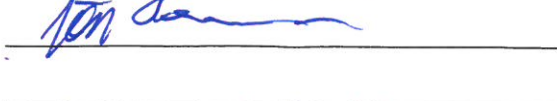
Samningur þessi gildir frá undirritun hans. Aðilar geta óskað endurskoðunar samningsins, í samræmi við ákvæði aðalkjarasamninga.

8 Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2017 og gildistími hans er í samræmi við ákvæði kjarasamnings frá 28. október 2015.

Reykjavík 12. október 2017

F.h. Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands

F.h SFR stéttarfélags

