

# **Stofnanasamningur**

## **Sameyki stéttarfélag í almannaþjónustu**

### **og Stofnun Árna Magnússonar í íslenskum fræðum**

#### **1. Gildissvið**

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna í Sameyki - stéttarfélagi í almannaðjónustu, sem ráðnir eru til starfa hjá Stofnun Árna Magnússonar í íslenskum fræðum. Samningurinn gildir frá 01.06.2017

#### **2. Markmið**

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi:

- Að gera launaröðun einfalda og gegnsæja.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að störf séu metin að verðleikum eftir eðli og inntaki.
- Að tryggja jöfn laun fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til þróunar í starfi með hliðsjón af árangri og eðli þeirra starfa sem þeir gegna.
- Að launakerfið feli í sér hvata fyrir starfsmenn að ná árangri í starfi, sér og Stofnun Árna Magnússonar í íslenskum fræðum til framdráttar.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun.

#### **3. Röðun starfa í launaflokka**

##### **3.1 röðun starfa**

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, starfsaðstæðum, 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.

##### **Fulltrúi**

Grunnlýsing starfs: almenn afgreiðsla, bókhald, gjaldeyris- og greiðslubeiðnir, umsjón með kaffiveitingum á starfsmannafundum, innkaup á rekstrarvörum, vörumóttaka.

##### **Öryggisvörður**

Grunnlýsing starfs: almenn öryggisgæsla á stofnuninni utan almenns vinnutíma, umsjón með húsnæði stofnunarinnar í Árnagarði.

### 3.2 Grunnröðun starfa:

Starfsheiti:	Launaflokkur
Öryggisvörður	11
Fulltrúi	22

### 3.3 Önnur störf, tímabundnar ráðningar

#### Aðstoðarmaður á skrifstofu/aðstoðarmaður rannsókna/sumarstarfsmaður:

Einföld almenn skrifstofu- og sendilstörf eða aðstoð við rannsóknir eða annað.

Háskólanemar sem starfa við rannsóknir og/eða almenn skrifstofustörf.

### 3.4 Önnur störf, tímabundnar ráðningar, röðun í launaflokka

Starfsheiti	Launaflokkur
Aðstoðarmaður á skrifstofu/aðstoðarmaður rannsókna	11
Sumarstarfsmaður	8
Háskólanemi	8

## 4. Viðbótarforsendur við mat á launamyndun

### 4.1 Starfsreynsla

Starfsmaður sem ráðinn hefur verið til starfa skal hækka um launaflokka sem hér segir enda hafi starfsreynsla hans ekki verið metin áður.

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 utan Stofnunar Árna Magnússonar sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti. Hækkun í upphafi starfs má vera allt að því marki sem samsvarar 3 ára starfsreynslu.

### 4.2 Menntun og símenntun sem nýtist starfinu

#### 4.2.1 Starfsnám/símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun/námskeiðum, sem nýtast í starfi, og eru viðurkennd af samningsaðilum getur hækkað um allt að þrjá launaflokka.

Starfsmaður getur hækkað um launaflokka þegar eftirfarandi kennslustundum er náð, enda hafi starfsmaður fengið námskeiðið samþykkt matshæft hjá Stofnun Árna Magnússonar í íslenskum fræðum áður en námskeið hófst og ekki verið tekið tillit til þessara námskeiða eða starfsmenntunar áður.

Nám allt að 60 klst.	1 launaflokkur
Nám allt að 120 klst.	1 launaflokkur bætist við
Nám allt að 200 klst.	1 launaflokkur bætist við

Stofnun Árna Magnússonar í íslenskum fræðum mun beita sér fyrir því að bjóða starfsmönnum upp á námskeið sem nýtast í starfi. Starfsmönnum er frjálst að afla sér menntunar sem nýtist í starfi og fá hana metna á ofangreindan hátt. Stofnuninni er einnig heimilt að meta með sama hætti sértækt starfsnám/símenntun hvenær sem er.

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 stjórnsýslustarfa hjá stofnuninni.

#### 4.2.2 Formlegt nám

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 diplómagráðu á háskólastigi eða meistaranámi 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 diplómagráða hefur áður verið metin til tveggja 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 Sérhæfing og færni

Heimilt er að hækka starfsmann í launum um 1 - 3 launaflokka vegna sérhæfingar og færni í starfi, enda hafi hann ekki fengið þessa þætti metna áður. Starfsmanni eru þá falin ný viðvarandi og yfirgripsmikil verkefni sem krefjast sérhæfðrar faglegrar þekkingar á viðkomandi verksviði.

### 5. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Grundvöllur mats getur verið árlegt starfsmannsamtal. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal meðal annars 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

## 6. 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 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 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

## 7. Starfsþróun

Stofnun Árna Magnússonar í íslenskum fræðum stefnir að því að 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 þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og óska starfsmannsins.

## 8. 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. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrir fram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

## 9. 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.

## 10. 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.

Stofnun Árna Magnússonar í íslenskum fræðum og samstarfsnefnd geta eftir atvikum komið sér saman um að nýta starfsmatskerfið SKREF ef óvissa ríkir um hvort að störf séu metin með sanngjörnum hætti.

Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki 2 á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

## 11. 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.

Reykjavík, 02.01.2023

Fh. Sameykis – stéttarfélags í almannajónustu

Fh. Stofnunnar Árna Magnússonar í  
íslenskum fræðum