

Stofnanasamningur

Fjölmenningssetur annars vegar og SFR stéttarfélag hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings SFR stéttarfélags og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í SFR stéttarfélagi sem ráðnir eru hjá Fjölmenningssetri.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að tryggja að hjá Fjölmenningssetri sé hæft starfsfólk í jákvæðu og hvetjandi starfsumhverfi.
- Að ákvarðanir um laun séu teknar á málefnalegum forsendum og að jafnræðis sé gætt við launaákvarðanir.
- Að konum og körlum skuli greidd sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf.
- Að launakerfið sé með þeim hætti að það sé hvetjandi og gefi starfsmönnum möguleika á því að þróa sig og bæta í starfi og því sé mætt með bættum kjörum.

3. Röðun starfa í launaflokka

Við röðun starfa í samræmi við ákvæði samnings þessa skal miða við að um sé að ræða viðvarandi stöðugt verkvið með tilteknu starfsheiti. Því til viðbótar koma þættir sem ráðast af menntun þeirra einstaklinga sem gegna starfinu hverju sinni. Auk þess hefur áhrif á grunnröðun hvort viðkomandi starfsmaður er staðgengill yfirmanns.

Störfum skal raðað í eftirfarandi launaflokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu.

3.1. Starfsheiti

Ráðgjafi:

Ráðgjafa ber að miðla upplýsingum til innflytjenda um þá þjónustu sem er í boði og aðstoða þá sem þess þurfa að eiga í samskiptum við starfsfólk ríkis og sveitarfélaga vegna sinna mála og fleiri ef þess er þörf svo sem verkalýðsfélög og frjáls félagasamtök að fengnu samþykki viðkomandi einstaklings. Hann er jafnframt ábyrgður fyrir skráningu mála í málaskrá Fjölmenningsseturs og sér jafnframt um á þýða upplýsingar á vef Fjölmenningsseturs á því tungumáli sem hann er ráðinn til að sinna.

3.2. Grunnröðun

Störf raðast að lágmarki með eftirfarandi hætti.

Ráðgjafi grunnraðast í launaflokk 24.

4. Menntun

Tungumálakunnátta skal metin sérstaklega og færni til að tjá sig í rituðu og töluðu máli á tungumáli/tungumálum sem nýtast stofnuninni er hægt að meta til allt að þriggja launaflokka.

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

Starfsmaður sem lokið hefur tveggja vetra námi, skal hækka um 1 launaflokk.

Stúdentspróf, skal hækka um 1 launaflokk

Meta skal sér- eða viðbótarmenntun á háskólastigi svo sem diplómanám sem að mati forstöðumanns nýtist í starfi hjá stofnuninni til eins launaflokks.

5. Starfsreynsla

Starfsreynsla í Fjölmeningarsetri skal metin til hækkunar með eftirfarandi hætti.

- Eftir 1 ár: Einn launaflokkur á grunnröðun
- Eftir 3 ár: Einn launaflokkur á grunnröðun
- Eftir 5 ár: Einn launaflokkur á grunnröðun
- Eftir 8 ár Einn launaflokkur á grunnröðun

Samtals getur starfsmaður hækkað um fjóra launaflokka eftir 8 ára starfsreynslu hjá Fjölmeningarsetri. Starfsreynsla sem nýtist í starfi er hægt að meta til tveggja launaflokka.

6. Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal tak mið af eftirfarandi þáttum sem jafnframt skulu hafðir sem viðmið í launaviðtölum

7. Mat á tímabundnu álagi

Ákvörðun um tímabundið álag er tekið af yfirmanni. Aukalega skal greitt vegna tímabundinna verkefna eða vegna aukins vinnuálags sem felur í sér meira umfang eða ábyrgð en gert er ráð fyrir í starfslýsingu. Aukagreiðslan ræðst af umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður er um það sérstakur samningur. Álag vegna tímabundinna þátta getur verið að hámarki 4 launaflokkar.

8. Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun sem aldrei skal þó nema hærri upphæð en 30.000 á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og skal byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum stofnunarinnar.

9. Endurmat starfskjara/frammistöðumat

Telji starfsmaður að hann fái ekki laun í samræmi við þær forsendur sem kveðið er á um í samningnum á rétt á að fá röðun sína í launaflokk og þrep endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. ákvæðum kjarasamnings.

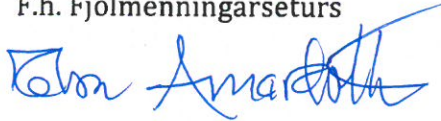
10. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2013.

Samningin er hægt að endurskoða sé þess óskað af hálfu samningsaðila. En taka skal hann til endurskoðunar innan árs frá staðfestingu kjarasamninga og æskilegt er að hann sé endurskoðaður í það minnsta annað hvert ár. Þá skal metið hvort ástæða sé til breytinga á stofnanasamningunum.

Ísafirði 13 nóvember 2013

F.h. Fjölmeningarseturs



F.h. SFR stéttarfélags



