

Stofnanasamningur milli Norræna hússins og Starfsmanna í SFR – stéttarfélagi í almannajónustu

1. Gildissvið

Samkomulag þetta er gert með hliðsjón af ákvæðum greinar 3.5 í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, 9. mars 2005.

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá Norræna húsinu.

2. Grunnröðun

2.1. Starfaflokkar

Í grunnröðun starfa skal tekið tillit til eðlis starfsins. Stofnanasamningurinn byggir á eftirfarandi starfaflokkun:

- *Yfirhúsvörður:* Yfirumsjón með húsi og öryggismálum
- *Húsvörður:* Umsjón með húsi og öryggismálum.
- *Forstöðumaður kaffiteríu:* Yfirumsjón með öllum rekstri kaffiteríu.
- *Aðstoðarmaður í kaffiteríu:* Afgreiðsla og símsvörun.
- *Dagskrárfulltrúi:* Annast daglegan rekstur hússins.
- *Fjármálastjóri:* Annast fjármál stofnunar.
- *Bókavörður:* Umsjón með frágangi á efni bókasafnsins.
- *Aðstoðarmaður í bókasafni:* Aðstoð við frágang á efni bókasafnsins.

2.2. Röðun í launaramma og launaflokka

Við upphaf starfs skal taka tillit til eðlis starfsins og starfsmanni raðað í ramma í samræmi við það.

Eftirfarandi launarammar skal vera grunnröðun fyrir hvern starfaflokk á samningstímabilinu 01.02.2005 til 30.04.2008:¹

Starf	01.05.2006 Launaflokkur	01.05.2007 Launaflokkur
Yfirhúsvörður	24	26
Húsvörður	21	23
Forstöðumaður í kaffiteríu	26	28
Aðstoðarmaður í kaffiteríu	16	18
Dagskrárfulltrúi	24	26
Fjármálastjóri	28	30
Bókavörður	24	26
Aðstoðarmaður á bókasafni	16	18

¹ Hækkanir 1. maí 2006 og vegna launatöflubreytinga 1. janúar 2007 eru afturvirkar.

Aukagreiðslur til tiltekinna starfsmanna og sérstakur 2,5% árlegur launaauki hafa verið felld inni í grunnröðun starfa. Tekið verður tillit til þessa við röðun starfsmanna og falla þá þessar greiðslur niður.

2.3. Viðbótarforsendur við mat í launaflokka

2.3.1. Starfsreynsla

Starfsmaður, sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður með 1 árs starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður sem náð hefur 3 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Starfsmaður sem náð hefur 6 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Jafnframt skal meta starfsreynslu hjá öðrum stofnunum og fyrirtækjum ef hún nýtist í starfi og er því talin til starfsreynslu hjá stofnuninni.

2.3.2. Menntun

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

- Starfsmaður sem hefur lokið eins til tveggja vetra námi skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður sem hefur lokið þriggja vetra námi skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

2.3.3. Starfsnám og 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 1 launaflokk til viðbótar.
- Starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

2.3.4. Annað

Heimilt er að hækka starfsmann um launaflokka ef starfsmaður uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- Starfsmaðurinn sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð.
- Starfsmaður sýnir mjög góðan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir mikla hæfni til samskipta og samvinnu.

- Starfsmaður sýnir mikið frumkvæði í starfi.

3. Starfsmannasamtöl

Árlega skal 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

4. 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. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

Við mat á launum verði tekið tillit til:

- Ábyrgðar.
- Árangurs í starfi.
- Vinnuframlags.
- Menntunar og færni starfsmanns.

Ákvæði þetta tekur gildi 1. september 2007.

5. Endurskoðun

Heimilt er að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Reykjavík, 12. mars 2007

*Fyrir hönd
SFR – stéttarfélags í
almannaþjónustu
Sonja M. Scott*

*Fyrir hönd
Norræna hússins
Max Dager*

Yfirlýsing Norræna hússins um gildissvið kjarasamnings SFR

Norræna húsið er ekki aðili að kjarasamningum og en lítur svo á að eðlilegt sé að nýta kjarasamninginn svo fremi sem ákvæði hans stríði ekki gegn sérstökum norrænum reglum um starfsmanna- og launamál sem stofnuninni ber að fara eftir.