

Stofnanasamningur

milli

Blindrabókasafns Íslands og aðildarfélaga BHM

(skv. samkomulagi aðildarfélaga BHM og fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs frá 28.2.2005)

1 Gildissvið

Samkomulag þetta tekur til félagsmanna í BHM sem starfa við Blindrabókasafn Íslands.

2 Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a. að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnanlegum hætti og stuðli að jöfnun launa fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis
- b. að launakerfið feli í sér tækifæri til að auka hæfni starfsmanns m.a. með formlegri menntun eða við að afla sér símenntunar sem að gagni kæmi í starfi

3 Starfaflokkar

3.1 Almenn

Störfum skal ráðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs og þess gætt að samræmi sé milli þeirra þátta sem móta starfið. Launakerfi Blindrabókasafns Íslands byggir á eftirfarandi starfaflokkum, sem miðast við launaflokka 01-18 skv. samkomulagi aðildarfélaga BHM og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 28.2.2005. Hver starfaflokkur á sér heiti, t.d. Deildarstjóri.

3.2 Sérfræðingur I

Almenn sérfræðistörf sem unnin eru að jafnaði undir ábyrgð/umsjón annarra. Störf sem felast í að nota vísindalega þekkingu til að leysa verkefni, veita upplýsingar og/eða leiðbeiningar.

Launaflokkur: 2

3.3 Sérfræðingur með verkefnisstjórn I

Störf sem felast aðallega í því að nota vísindalega þekkingu og hugtök til að leysa verkefni og fela í sér faglega ábyrgð, umsjón og stjórnun á framkvæmd einstakra verkefna og/eða málaflokka, þátttaka í áætlanagerð, kynningu, útgáfumálum eða viðvarandi verkefnisstjórnun. Gerðar eru kröfur um frumkvæði og færni til að vinna sjálfstætt að verkefnum.

Launaflokkur: 4

3.4 Sérfræðingur með verkefnisstjórn II

Eins og Sérfræðingur með verkefnisstjórn I, og auk þess umsjón eða verkefnisstjórn á verulega umfangsmiklum þáttum í starfsemi stofnunarinnar.

Launaflokkur: 7

3.5 Deildarstjóri

Hér er um að ræða deildarstjóra sem bera faglega ábyrgð á deild gagnvart yfirstjórn stofnunarinnar, annast stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunarinnar auk verkefna í deildinni, og eru hvað þau varðar ábyrgir fyrir samskiptum við aðila utan stofnunarinnar. Gerðar eru kröfur um frumkvæði og færni til að vinna sjálfstætt að verkefnum.

Launaflokkur: 9

4 Forsendur röðunar starfa

4.1 Almennar forsendur

Vegna smæðar stofnunarinnar og fjölbreytni í starfseminni og þörf á möguleikum til þróunar og breytinga, þá er miðað við að halda sem opnustum möguleikum til sveigjanleika hvað varðar verksvið einstakra starfa.

4.2 Röðun starfa í launaflokka

Við mat á því hvernig starfi er raðað í launaflokkakerfið skal taka tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni. Röðunin skal einkum byggjast á umfangi, álagi, ábyrgð og starfsskipulagi.

5 Einstaklingsbundnir þættir

Tekið skal tillit til einstaklingsbundinna þátta, og fer það bæði eftir menntun og öðrum þáttum.

Meta skal menntun í álagsþrepum á launaflokk; fyrir formlegu gráðurnar (BA, BS, MA, MS, doktorspróf) er bara hækkað skv. hæstu gráðunni:

- Tvær BA/BS gráður (eða sambærilegt): 2 álagsþrep
- MA/MS-próf (eða sambærilegt): 4 álagsþrep
- Doktorspróf: 6 álagsþrep
- Önnur menntun: Allt að 4 álagsþrep, sjá kaflann Önnur menntun aftar

Þá skal meta til allt að 6 álagsþrepa alls þætti af eftirfarandi tagi:

- Góður viðvarandi árangur og færni í starfi
- Sérstök reynsla eða þekking sem nýtist stofnuninni
- Áhugi og frumkvæði
- Fjölhæfni
- Samstarfshæfni og sveigjanleiki

Ennfremur skal taka mið af öðrum þáttum sem skipta máli í viðkomandi starfi.

6 Réttur til endurmats á starfi og framgangur

Telji starfsmaður, miðað við fyrirbyggjandi forsendur um röðun, að honum sé ekki rétt raðað, á hann rétt á því að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar.

7 Önnur menntun

Hér eru settar fram viðmiðanir varðandi mat á menntun vegna einstaklingsbundinna þátta, sjá kafla frammar um forsendur röðunar starfa, þ.e. annarri menntun en þeirri sem fólgin er í BS, MS og slíkum formlegum gráðum, .

7.1 Formleg endurmenntun á háskólastigi

Starfsmaður, sem lokið hefur námi í formi námskeiða, námsdvalar við stofnanir eða annarrar skipulagðrar menntunar á háskólastigi sem ekki leiðir til formlegrar námsgráðu en nýtist honum í starfi og þjónar markmiðum stofnunar, má hækka um eitt álagsþrep fyrir hverjar 30 námseiningar.

7.2 Önnur skipulögð endurmenntun á háskólastigi

Nám sem talið er ígildi einnar viku vinnu, þ.e. kennsla, undirbúningur og skipuleg þjálfun eða 12 kennslustundir þegar ekki er um samfellu að ræða, má meta sem skipulagða endurmenntun. Nám sem tekur eina viku eða minna skal þó aldrei metið meira en til einnar einingar. Á sama hátt skal nám, sem tekur yfir fleiri vikur aldrei metið til fleiri eininga en nemur fjölda þeirra vikna sem námið tekur. Mat á slíkri endurmenntun skal ávallt háð fyrirfram samþykki stofnunar. Heimilt er að hækka starfsmann um eitt álagsþrep fyrir hverjar 30 námseiningar.

8 Gildistaka

Samningurinn tekur gildi 1. maí 2006.

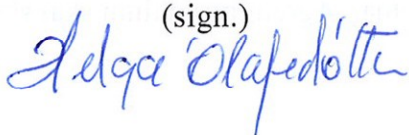
9 Endurskoðun

Endurskoða skal samninginn samkvæmt skv. samkomulagi aðildarféлага BHM og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 28.2.2005. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Kópavogi, 24.4.06

F.h. Blindrabókasafns Íslands

(sign.)



F.h. BHM

(sign.)

