

Stofnanasamningur

Fjölmenningarseturs og Félags íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarðs og Þroskaþjálfafélags Íslands

Fjölmenningarsetur annars vegar og Félag íslenskra félagsvísindamanna, Þroskaþjálfafélag Íslands og Fræðagarður hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings félaganna og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í ofangreindum aðildarfélögum BHM sem ráðnir eru hjá Fjölmenningarsetri.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

Að tryggja að hjá Fjölmenningarsetri 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 verksvið 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

Sérfræðingur 1: Vinnur störf undir daglegri umsjón annarra. Starfar við verkþætti eða verkefni sem krefst faglegrar hæfni og sérþekkingar.

Sérfræðingur 2: Hefur umsjón með ákveðnum verkefnum eða mörgum smærri verkþáttum og ber faglega ábyrgð á þeim.

Sérfræðingur 3: Hefur yfirumsjón með viðamiklum verkefnum eða málaflokkum og ber faglega ábyrgð á þeim. Ber ábyrgð á verksviði sínu gagnvart deildarstjóra/forstöðumanni. Tekur þátt í öflun upplýsinga og áætlanagerð.

Deildarstjóri: Hefur umsjón með og ber ábyrgð á starfi starfsmanna sem undir hann heyra. Tekur þátt í stefnumótun, öflun upplýsinga og áætlanagerð í samráði við forstöðumann. Fer með yfirstjórn þeirra verkþátta er falla undir deildina, ber faglega ábyrgð á starfsemi deildarinnar og gætir þess að markmiðum stofnunar sé framfylgt.

Sérfræðingum er heimilt að nota fagheiti sitt óski þeir þess.

3.2. Grunnröðun í nýju launakerfi

Störf raðast að lágmarki með eftirfarandi hætti.

Sérfræðingur 1 grunnraðast í launaflokk 4.

Sérfræðingur 2 grunnraðast í launaflokk 8.

Sérfræðingur 3 grunnraðast í launaflokk 10.

Deildarstjóri grunnraðast í launaflokk 12.

Staðgengill yfirmanns raðast 1 launaflokki ofar en ella.

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 álagsþrepa.

Formleg viðbótarmenntun sem nýtist í starfi skal metin með eftirfarandi hætti Meistarapróf 2 launaflokkar og Doktorspróf 2 launaflokkar.

Meta skal sér- eða viðbótarmenntun á háskólastigi svo sem diplómanám aðra en meistarapróf eða doktorspróf sem að mati forstöðumanns nýtist í starfi hjá stofnuninni sem álag á launaflokk.

5. Starfsreynsla

Starfsreynsla í Fjölmenningarsetri skal metin til hækkunar með eftirfarandi hætti.

Eftir 1 ár: Eitt álagsþrep á grunnröðun

Eftir 3 ár: Eitt álagsþrep á grunnröðun

Eftir 5 ár: Eitt álagsþrep á grunnröðun

Eftir 8 ár Eitt álagsþrep á grunnröðun

Samtals getur starfsmaður hækkað um fjögur álagsþrep eftir 8 ára starfsreynslu hjá Fjölmenningarsetri.

Fagreynslu sem nýtist í starfi er hægt að meta til allt að tveggja álagsþrepa. og skal þá miðast við tveggja ára samanlagða starfsreynslu sem skal metin við ráðningu.

6. Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum sem jafnframt skulu hafðir sem viðmið í launaviðtölum. Starfsmaðurinn sýnir frumkvæði við að afla sér upplýsinga og þekkingar í málefnum innflytjenda.

Starfsmaðurinn tekur að sér verkefni sem krefjast aukinnar ábyrgðar og færni. Starfsmaðurinn sýnir mikla færni í samstarfi og samskiptum.

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 álagsþrep.

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.

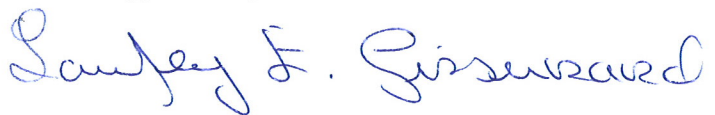
Samningin er hægt að endurskoða sé þess óskað af hálfu samningsaðila. En taka skal hann til endurskoðunar innan árs frá staðfestingu kjarasamninga og æskilegt er að hann sé endurskoðaður í það minnsta annað hvert ár. Þá skal metið hvort ástæða sé til breytinga á stofnanasamningunum.

Reykjavík, 10. október 2013

F. h. Fjölmeningarseturs



F. h. Þroskaþjálfafélags Íslands



F. h. Félag íslenskra félagsvísindamanna



F. h. Fræðagarðs

