

Stofnanasamningur við Gunnarsstofnun á grundvelli samkomulags fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra sem starfa hjá Gunnarsstofnun og eru félagsmenn í aðildarfélögum BHM sem stóðu að samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM 28. febrúar 2005, þ.e. Útgarði, félagi háskólamanna.

2. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja Gunnarsstofnun hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi
- að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og hægt sé að taka mið af einstaklingum fremur en hópum, þannig að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir hvern starfsmann til áhrifa á framgang í starfi og þar með að auka möguleika sína á bættum kjörum.
- að launakerfið sé sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu stofnunarinnar og nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum hennar.
- að konum og körlum skuli greidd jöfn laun og þau njóti sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg stöf. Þetta gildir um hvers konar þóknanir, önnur starfskjör og réttindi, sem metin verða til fjár.

3. Röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Við ráðningu skal starfsmanni afhent starfslýsing þar sem fram kemur hvaða verkefni felast í starfinu. Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í starfinu felast, menntun, ábyrgð, þjálfun, starfsreynslu og færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að gegna starfinu. Röðun skal miðast við grunnverksvið í viðkomandi starfi og samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

3.2 Skilgreining starfsheita

Launakerfi Gunnarsstofnunar byggir á eftirfarandi starfaflokkun:

- Forstöðumaður
- Menningarfulltrúi
- Staðarhaldari

Forstöðumaður

Er yfirmaður stofnunarinnar og ber ábyrgð á að rekstur hennar sé í samræmi við áætlanir um starfsemi og fjármál. Annast framkvæmdastjórn, mannráðningar, áætlanagerð og stefnumótun í samráði við stjórn og ber

ábyrgð á að menningarlegum, fræðilegum og atvinnulegum markmiðum stofnunarinnar sé náð í samræmi við hlutverk hennar. Raðast í launaflokk 14 til 18.

Menningarfulltrúi

Ber ábyrgð á og hefur umsjón með þeim verkefnum sem stofnunin tekur að sér samkvæmt þjónustusamningi við Menningarráð Austurlands, þ. á m. er þróunarstarf í menningarmálum, fagleg ráðgjöf og verkefnastjórnun, efling samstarfs, öflun styrktaraðila og dagleg umsýsla vegna starfsemi menningarráðs. Raðast í launaflokk 8-12.

Staðarhaldari

Hefur umsjón með starfsemi á Skriðuklaustri, þ.e. annast sýningarstjórnun, skipulagningu dagskrár, stýrir móttöku ferðamanna, hefur umsjón með gestaíbúð og eftirlit með fasteignum og ber ábyrgð á öðrum þeim verkefnum sem forstöðumaður felur honum. Raðast í launaflokk 8-12.

4. Persónu- og tímabundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð árlegu endurmat. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna vegna skipulagsbreytinga, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmanna- og launaviðtals.

4.1.1 Menntun

Meta skal viðbótarmenntun sem nýtist í starfi. Til viðmiðunar skal hafa að 15 einingar skv. mati háskólanna eru grundvöllur 2,5% álags og mesta álag vegna viðbótarmenntunar getur verið 15%.

4.1.2 Starfsreynsla

Meta skal starfsreynslu sem álag á grunnröðun sem hér segir:

Eftir 1 ár í starfi 2,5% álag

Eftir 3 ár í starfi 5,0% álag

Eftir 5 ár í starfi 7,5% álag

4.2. Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og eða álag m.a. vegna sérstakra verkefna, án þess að grunnverksvið hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækka, skal fá álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Einnig má með sama hætti meta hæfni, sérstakan árangur og eða frammistöðu. Beiðni um slíkt skal koma á framfæri við næsta yfirmann. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af forstöðumanni í samráði við starfsmann.

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal m.a. tekið mið af eftirfarandi þáttum sem hafðir eru til hliðsjónar í starfsmanna- og launaviðtölum.

- Góður árangur og frammistaða í starfi

- Sjálfstæði í vinnubrögðum
- Frumkvæði
- Sveigjanleiki og fjölhæfni
- Hæfni til samskipta /samvinnu
- Vilji til að takast á við ný verkefni

5. Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000 á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir gr. 4 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggist á skriflegum reglum sem hann setur á grundvelli fyrirhugaðra reglna fjármálaráðuneytisins þar um.

6. Endurmat starfskjara

Starf og starfskjör starfsmanns skulu metin reglulega og sérstaklega þegar um meiri háttar endurskoðun verklags/stjórnskipulags innan stofnunar er að ræða. Forstöðumaður boðar ár hvert til starfsmanna- og launaviðtals.

7. Réttur til endurmats á starfi

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði kjarasamnings.

8. Hlutverk samstarfsnefndar


Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa samkvæmt 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasaminga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

9. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006 og skal endurskoðaður eigi síðar en 1. febrúar 2007 og síðan þegar einn eða fleiri samningsaðilar óska þess.

Reykjavík 21. júní 2006

Skúli Björn Gunnarsson
F.h. Gunnarsstofnunar



Inga Rún Ólafsdóttir
F.h. Útgarðs, félags háskólamanna

