

DRÖG 26. október 2017

Stofnanasamningur

milli Fræðagarðs og Heyrnar- og talmeinastöðvar Íslands (HTÍ) um reglur við röðun starfa.

Stofnanasamningur þessi er hluti af kjarasamningi Fræðagarðs við fjármálaráðherra f.h. ríkisjóðs og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkri launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunarinnar og starfsmanna hennar.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra starfsmanna Heyrnar- og talmeinastöðvar Íslands sem eru félagsmenn í Fræðagarði.

Um hlutverk stofnunarinnar vísast til laga nr. 42/2007 um Heyrnar- og talmeinastöð Íslands.

2. Markmið stofnanasamnings

- Að launakerfi HTÍ sé sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunarinnar, hvetji til árangurs og að starfsmenn geti aukið við hæfni sína og þróast í starfi.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði augin með markvissri endurmenntun og stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- Að launakerfi taki mið af starfsemi og sérstöðu stofnunarinnar hverju sinni og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum hennar.
- Að launakjör HTÍ séu sambærileg við kjör hjá sambærilegum stofnunum og að þau séu til þess fallin að laða að og halda í hæft starfsfólk.
- Að tryggja að allir njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf.
- Að launakerfi hvetji til árangurs í starfi

3. Röðun starfa í launaflokka

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfsflokkum hjá félagsmönnum Fræðagarðs. Eftirfarandi launaflokkar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfsflokk hjá HTÍ:

3.1 Starfaflokkun

Launakerfi HTÍ byggir á eftirfarandi starfaflokkum:



Almennir starfsmenn og kandítatar í starfsþjálfun

Starfsmaður annast afgreiðslu mála, sem honum eru falin hverju sinni undir handleiðslu. Starfsmaður sinnir nokkuð fjölbreyttum verkefnum, meðal annars þjónustu og leiðbeiningar við viðskiptavinum. Grunnkrafa um menntun er háskólamenntun sem nýtist á viðkomandi fagsviði.

Lámarsröðun fyrir almenn störf og störf kandiata í starfsþjálfun er 08

Sérfræðingur

Starfsmaður annast sjálfstætt afgreiðslu mála, sem honum eru falin hverju sinni. Gerð er krafa um mikið sjálfstæði í starfi og ríka ábyrgð á úrlausn verkefna s.s. skipulag og eftirfylgd meðferðaráætlana, talgreiningu/heyrnarmælingu, ráðgjöf, þjálfun og endurhæfing skjólstæðinga. Starfsmaður skal hafa yfir að ráða breiða þekkingu á starfssviði sínu og annast afgreiðslu mála og verkefna sem honum eru falin hverju sinni. Gerð er krafa um frumkvæði og að starfsmaður taki virkan þátt í þróun verklags viðkomandi fageiningar. Grunnkrafa um menntun er háskólamenntun sem nýtist á viðkomandi fagsviði (BA/BS eða sambærilegt).

Lámarsröðun fyrir starf sérfræðinga er 12

Fagstjórar

Starfið felur í sér verkstjórn eða faglega ábyrgð á starfseiningu innan stofnunar þar sem krafist er reynslu, sérþekkingar og sjálfstæðis í starfi. Starfsmaður tekur ákvarðanir um afgreiðslu mála, ákvarðar og skipuleggur starf og verkefni starfsfólks á fagsviði og aðgerðir fyrir hönd stofnunar. Starfsmaður skal hafa yfir að ráða víðtæka þekkingu á sínu starfssviði. Gerð er krafa um frumkvæði og ríka ábyrgð á þróun verklags starfsmanna viðkomandi fagdeildar. Starfið felur í sér umsjón með störfum annarra starfsmanna. Fagstjóri tekur þátt í stefnumótun stofnunar og ber ábyrgð á langtímaáætlunum og stefnumótun verkþátta sem undir hann heyrja.

Lámarsröðun fyrir starf fagstjóra er 13

3.2 Stjórnunarstaða

Deildarstjóri/sviðsstjóri/fagstjóri með mannaforráð: Starf sem felur í sér mannaforráð, stefnumótun og faglega ábyrgð á þjónustu á því sviði. Starfið felur m.a. í sér ákvarðanatöku og stjórnun á viðkomandi verkefnum deildarinnar. Starfsmaður getur haft það hlutverk að koma fram fyrir hönd stofnunarinnar.

- Stjórnandi raðast að lágmarki samkvæmt grunnröðun starfs +1 launaflokk

3.3 Krafa um menntun

Taka skal tillit til menntunar umfram grunnmenntun í samræmi við úrskurð gerdardóms dags. 14. ágúst 2015. Ef gerð er krafa um menntun umfram grunnmenntun (BA/BS) skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám umfram BA/BS raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um

meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90-120 einingar) 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar. Lengra formlegt grunn nám skal metið með sambærilegum hætti.

4 Persónubundnir þættir

Launaprep fyrir persónubundna þætti eru varanleg umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til launaprepa í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta launaprepum skal hann hækka um einn launaflokk í launatöflu og lækka um tvö launaprep (í næstu launatölu fyrir ofan) þannig að tryggt verði að áframhaldandi launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessarar greinar.

Grunnröðun starfs í launaflokk er lágmarksröðun. Starf raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilgreindir eru í gr. 4.1-4.5

4.1 Sérstök persónubundin hæfni.

Heimilt er að hækka launaröðun starfsmanns um eitt launaprep eða fleiri vegna sérstakrar hæfni s.s sérstök færni, kunnáttu, þekkin, fagreynsla og eiginleikar.

Skal meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist beint í starfi og sem ekki er greitt fyrir með öðrum hætti - s.s. tákn málskunnáttu, þekking á tilteknum atriðum sem skipta máli, önnur fjölhæfni og eða breidd í þekkingu sem gerir starfsmann sérstaklega verðmætan.
- Fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi – hér er átt við reynslu sem gerir starfsmann verðmætari en laun skv. stofnanasamningi segja til um og/eða sem gerir starfsmanni kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun hans eða hennar segir til um.
- Löggilding, vottanir, viðurkenningar o.fl. sem nýtist í starfi - t.d. vottun verkefnastjóra (IPMA), eða prófgráða tengd ákveðnum hugbúnaði sem notaður er.

4.2 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

- Diplóma (60 einingar) 2 launaprep
- Meistaragráða 4 launaprep
- Doktors- eða sambærileg 6 launaprep

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.3 Starfsþróun, sí- og endurmenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, eða starfsmenntun/viðbótarmenntun sem nýtist í starfi og meta má til ákveðins stundafjölda, enda er ekki um að ræða nám skv. lið 4.1 hér að framan eða símenntun sem notuð er til hækkunar skv. grein 3., skal meta lárétt innan launaflokks sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- Námskeið/fagráðstefnur 50 kennslustundir – hækkun um 1 þrep.
- Námskeið/fagráðstefnur 100 kennslustundir – hækkun um 1 þrep til viðbótar.

Álag skv. þessari grein getur aldrei hækkað röðun um meira en tvö þrep (5%).

4.4 Starfsreynsla

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

- Eftir 1 ár hækkar röðun um 1 þrep til viðbótar
- Eftir 3 ár hækkar röðun um 1 þrep til viðbótar
- Eftir 5 ár hækkar röðun um 1 þrep til viðbótar
- Eftir 10 ár hækkar röðun um 1 þrep til viðbótar

Jafnframt skal meta fyrri starfsreynslu ef hún nýtist í starfi og getur talist samsvarandi til starfsreynslu hjá stofnuninni að hluta eða öllu leyti.

5 Tímabundnir þættir

5.1 Aukin tímabundin ábyrgð og/eða álag

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér aukna ábyrgð eða er tímabundið undir auknu álagi, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, getur fengið álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við grunnröðun starfs. Ákvörðun um tímabundnar greiðslur skal að jafnaði tekin fyrirfram í samráði við starfsmann.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna:

- Álag vegna aukinna verkefna, veikinda eða manneklu.
- Álag vegna sérstakra verkefna sem ráðist er í.
- Þjálfun og umsjón með nýliðum og nemum.
- Aukin ábyrgð eða mannaforráð (tímabundin).
- Sérstakur árangur og frammistaða sem starfsmaður hefur sýnt í starfi.
- Fyrirlestrar, fræðsluerindi eða greinaskrif innan eða utan stofnunar en sem teljast gagnast stofnuninni og starfsmanni í starfsþróun.
- Þátttaka í þróunar- og rannsóknastarfi.

Tímabundið álag má greiða með því að bæta við launaflokkum, þrepum, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstjóra.

Vari tímabundin ábyrgð og/eða álag lengur en 12 mánuði ber að líta á það sem hluta af föstum kjörum. Endurskoða skal launasetningu viðkomandi starfsmanns í samræmi við það.

5.2 Rannsóknir og birtingar vísindarannsóknna

Heimilt er að meta vísindarannsóknir, birtingu fræðigreina í ritrýndum tímaritum og kynningar fræðilegs efnis á ráðstefnum til launa. Það er sameiginlegur skilningur aðila að mikilvægt sé að ýta undir rannsóknarstörf, birtingu fræðilegra greina, fræðslu og að fylgst sé með nýjungum í meðferð.

6 Eftirspurnarálag

Heimilt er að greiða starfsmanni markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa við ráðningu eða sérstakar aðstæður, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Greiðslur vegna eftirspurn álags skal rökstutt með gögnum eða á annan málefnalegan hátt, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h.

7 Starfsþróun

7.1 Starfsmannaviðtöl

Einu sinni á ári ber yfirmanni að boða hvern starfsmann í samtal til að ræða starf hans og starfssvið. Tilgangur samtalsins er:

- Samhæfa markmið starfsmanns og stofnunar
- Tryggja sameiginlega sýn á verksvið og verktök, ábyrgð, skyldur og réttindi
- Vinna að framförum starfsmanns m.t.t. hæfni í starfi
- Setja markmið í starfsþróun og persónulegri þróun starfsmanns (sjá **5.2. Starfsþróunaráætlun**)
- Skoða samstarf starfsmanns og samverkamanna (yfirmanna og samverkamanna)
- Bæta starfsskilyrði starfsmanns
- Auka framleiðni, starfsánægju og starfsanda
- Endurmat á starfssviði með tilliti til starfslýsingar
- Umræða um kaup og kjör ef ástæða er til (ef starfssvið hefur breyst eða annað í umhverfi starfsmanns)

7.2 Starfsþróunaráætlun

Vinna skal starfsþróunaráætlun starfsmanns í samvinnu við yfirmann. Starfsmaður skal ávallt hafa starfsþróunaráætlun til að vinna að og skal hún byggja á starfsþróunaráætlun HTÍ og í samræmi við gildi og markmið starfsþróunarseturs háskólamanna

7.3 Sí- og endurmenntun

Starfsmenn eiga rétt á að sækja fagráðstefnur á a.m.k. 2ja ára fresti. Ráðstefnur skulu valdar í samráði við forstjóra/mannauðsstjóra og skuli stuðla að endurmenntun/símenntun og faglegri þróun starfsmanna.

8 Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi. Þar skal og samið um röðun starfa. Samstarfsnefnd skal skipað skv. 11.kafli 4.gr. kjarasamnings Fjármálaráðuneytisins við Fræðagarð.

9 Ágreiningsmál

Ágreining sem upp kemur um túlkun samnings þessa skal leggja fyrir samstarfsnefnd og getur hvor samningsaðili um sig krafist umræðu um álitæfni. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því það berst skriflega til meðlima nefndarinnar. Náist ekki samkomulag í nefndinni getur hvor aðili um sig skotið ágreiningsmáli til sáttanefndar fjármálaráðuneytis og BHM sbr. gr. 11.5 í kjarasamningi fjármálaráðuneytis og Fræðagarðs.

10 Endurskoðun

Endurskoðun samnings þessa ber að gera eins og kveðið er á um í kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs hverju sinni.

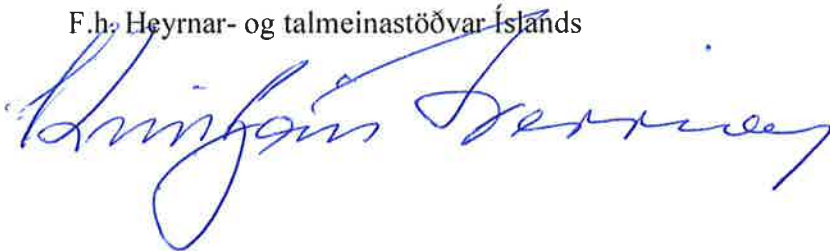
11. Gildistími.

Gildistími samnings þessa er frá og með 1. apríl 2017 og er gildistímabil í samræmi við nógildandi kjarasamninga.

Grein 4.1 og önnur ákvæði gerðadóms, frá nóvember 2015, taka gildi frá og með 1.júní 2016

Reykjavík, 26.október 2017.

F.h. Heyrnar- og talmeinastöðvar Íslands



F.h. Fræðagarðs



Bókun

Óvissa er um forsendur fyrri ákvarðana við persónubundna launasetningu einstaka starfsmanna. Í því skyni að leiðrétta þennan mun vill Heyrnar- og talmeinstöð Íslands leitast við að endurraða starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns. Telji starfsmaður að við framkvæmd þessa hafi hann orðið af áður áunninni persónubundinni hækkun, sem hann hafi og fengið með réttmætum og málefnalegum hætti, ber að taka tillit til þess og meta honum það áfram til tekna. Ágreiningsmálum er varða lið þennan ber að vísa til samstarfsnefndar.

