

# Stofnanasamningur Hljóðbókasafns Íslands við Fræðagarð og Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga,

## 1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Fræðagarði og Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Hljóðbókasafni Íslands. Samningurinn er hluti kjarasamnings félaganna og fjármálaráðherra, dags. 28. febrúar 2005, sbr.11. gr. hans.

## 2. Grunnröðun

### 2.1 Almennar forsendur röðunar

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.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám 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 grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

### 2.2 Skilgreining starfsheita

#### Sérfræðingur

Almenn sérfræðistörf sem unnin eru undir ábyrgð/umsjón annarra. Störf sem felast í að nota vísindalega þekkingu til að leysa verkefni og leita upplýsinga til að leysa megi verkefni sem best.

#### Sérfræðingur með verkefnastjórn

Störf sem felast 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. Gerðar eru kröfur færni til að vinna sjálfstætt að verkefnum auk umsjónar eða verkefnastjórnar á umfangsmiklum þáttum í starfsemi stofnunarinnar.

ps: 2005

## **Deildarstjóri**

Deildarstjóri ber faglega ábyrgð á deild gagnvart yfirstjórn stofnunar, annars stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar auk verkefna í deildinni og eru hvað þau varðar ábyrgir fyrir samskiptum við aðila utan stofnunarinnar. Gerðar eru kröfur um færni til að vinna sjálfstætt og lausnarmiðuðum vinnubrögðum.

### **2.3 Lágmarksröðun starfsheita**

<b>Sérfræðingur</b>	Launaflokkur 7
<b>Sérfræðingur með verkefnastjórn</b>	Launaflokkur 9
<b>Deildarstjóri</b>	Launaflokkur 11

## **3. Starfslýsingar**

Við röðun í launaflokka verði miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

## **4. Persónubundnir þættir**

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmenn verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

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.

### **4.1 Menntun**

Við lágmarksröðun bætast skv. 2. gr. við álagsþrep vegna viðbótarmenntunar sem hér segir:

Viðbótarmenntun á háskólastigi, á fagsviði viðkomandi launþega og sem nýtist í starfi. 2 álagsþrep fyrir 60 ECTS eininga diplómu, 4 álagsþrep fyrir meistaragráðu og 6 álagsþrep fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu. Styttra formlegt nám skal metið með sama hætti.

FS  
751

## 5. Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt þeirri ábyrgð eða umfangi sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

## 6. Ýmis ákvæði

### **6.1 Starfsmannasamtal**

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Leitast skal við að þeim verði lokið fyrir lok apríl ár hvert. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl, sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

### **6.2 Endurmenntun og starfsþróun**

Stofnunin skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði.

Starfsmenn skulu hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar. Í árlegu starfsmannasamtali skal farið yfir starfslýsingu á viðvarandi verksviði og möguleika til starfsþróunar. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

#### **6.2.1 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.

#### **6.2.2 Önnur skipulögð endurmenntun á háskólastigi**

Nám sem talið e 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 eins 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.

500  
151

## **Gerð starfsþróunaráætlana**

Vinnuveitandi skal stuðla að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt og þróað faglega hæfni sína og getu og til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu. [Samræmist það ákvæði um endurmenntun starfsmanna skv. gr.10.1.1 og 10.1.2.].

Mikilvægt er að yfirmaður og starfsfólk komi saman að mati á þörf fyrir fræðslu og menntun sem nýtist í starfi og við framkvæmd stefnu viðkomandi stofnunnar. Finna þarf leiðir til að mæta þeirri þörf með gerð starfsþróunaráætlana fyrir einstaklinga, hópa eða skipulagsheildir.

Starfsmannasamtöl milli starfsfólks og stjórnenda skulu fara fram einu sinni á ári eða eins reglulega og því verður við komið. Í starfsmannasamtölum skal meðal annars fara fram umræða um þróun starfsmanna, umræða um þróun og eða breytingar á eðli starfsins sjálfs og annað sem snertir getu starfsmanna til að sinna starfi sínu. Slík starfsþróunarsamtöl skulu vera með stöðluðu formi og tryggja skal jafnræði starfsmanna um aðgang að starfsþróun og útdeilingu umbunar.

Mikilvægt er að starfsþróunaráætlanir séu tímasettar og endurmetnar reglulega.

### **6.3 Launaviðtal og endurmat starfskjara**

Endurmat á störfum og starfskjörum (launaviðtal) skal fara fram með yfirmanni eða mannauðsstjóra þegar tilefni er til, þó a.m.k. einu sinni á ári fyrir 1. september og hverjum starfsmanni tilkynnt um breytingar á röðun sinni innan mánaðar frá breytingu.

### **6.4 Ágreiningsmál**

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 skv. 11. gr. kjarasamnings.

### **6.5 Vísiregla**

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmanni eða starfsmönnum svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

## **7. Gildistími**

Breytingar skv. stofnanasamningi þessum taka gildi 1. júní 2016

Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags, að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans.

Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Kröfur um verulegan sparnað í rekstri stofnunar þýða í reynd breyttar forsendur og því er alls ekki óeðlilegt að fulltrúar stofnunar fari fram á endurskoðun stofnanasamnings við slíkar aðstæður.

507  
psi

Í 11. kafla kjarasamninga segir að stofnanasamninga skuli að jafnaði endurskoða á tveggja ára fresti. Komist samstarfsnefnd að samkomulagi um breytingar á stofnanasamningi skal fella þær breytingar inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan.

Reykjavík, 20. apríl 2016

F.h. Hljóðbókasafns Íslands

*Þóra Sigíður Ingilpáttu*

Hljóðbókasafn Íslands  
Kt. 650183-0459

F.h. Fræðagarðs

*Sigrún Öpp Sigurðonsd.*

F.h. Stéttarfélags bókasafns-  
og upplýsingafræðinga

*Sigrún Öpp Sigurðonsd.*

*Þsi*

## Viðauki I

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarféлага BHM annars vegar og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs hins vegar. Í 2. gr. úrskurðarorða gerðardóms um launahækkanir er kveðið á um hvernig laun skv. grein 1.1.1 í kjarasamningi skuli hækka á þeim framlengda gildistíma kjarasamnings sem gerðardómur ákvað. Þar kemur m.a. fram að þann 1. júní 2016 fari 1,65% „Til útfærslu menntunarákvæða, sbr. 5. gr. þessa úrskurðar, eftir því sem þörf krefur og eftir atvikum annarra þátta í stofnanasamningum.“

Í 5. gr. úrskurðarins er að finna nánari útlistun á því með hvaða hætti meta skuli menntun í stofnanasamningum. Aðilar gerðardóms, þ.e. fjármála- og efnahagsráðuneytið annars vegar og BHM og aðildarfélög þess hins vegar, eru ekki sammála um túlkun á ákvæðum gerðardóms um mat á menntun.

Þann 29. apríl 2016 sendi fjármála- og efnahagsráðuneytið leiðbeiningar til stofnana um útfærslu menntunarákvæðis úrskurðar gerðardóms. BHM sendi ráðuneytinu, ráðherra og forstöðumönnum stofnana athugasemdir sínar þann 18. maí 2016 þar sem áréttað var að aðilar væru ósammála um túlkun þessa mikilvæga ákvæðis.

Óljóst er hvenær niðurstaða fæst í ágreiningu aðila og þá hver hún verður. Ekki er hægt að útiloka að það komi í hlut Félagsdóms að leysa úr þessum ágreiningi. Þar til slík niðurstaða fæst eða samkomulag næst með aðilum er ljóst að miða verður mat á menntun í stofnanasamningi þessum við leiðbeiningar fjármála- og efnahagsráðuneytisins frá 29. apríl 2016. Þau stéttarfélög sem aðild eiga að stofnanasamningi þessum samþykkja hann með þeim fyrirvara að komi til þess að túlkun á ákvæðum gerðardóms verði síðar með öðrum hætti en skv. fyrrnefndum leiðbeiningum, eigi sér stað afturvirk leiðrétting í samræmi við þá túlkun.

SIGRÚN ÖSP SIGURDÓTTIR

Þóra Sigríður Ingólfsson

PS