

Stofnanasamningur
Kvikmyndasafns Íslands og Fræðagarðs

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í *Fræðagarði* sem starfa hjá *Kvikmyndasafni Íslands* svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalausum, barnsburðar- eða veikindaleyfi. Samkomulagið er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla.

2. Markmið samnings

- að launakerfið taki mið af skipulagi stofnunarinnar og þörfum fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að tryggja stofnun hæft og traust starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- að launasetning byggji á málefnalegum sjónarmiðum, gagnsæi og jafnrétti.
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að umbunað sé fyrir þá sérhæfingu sem starfsemi stofnunarinnar krefst og að starfsmönnum verði tryggð tækifæri til starfsþróunar.

3. Starfaflokkun og röðun starfa

3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun starfs miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreinar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun og skipulag) sem felst í starfinu ásamt þeirri 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.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

3.1. Skilgreining starfsheita

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Aðstoðarmaður sérfræðinga

Aðstoðarmaður ber ábyrgð á vinnu sinni gagnvart næsta yfirmanni. Hann sinnir sérhæfðum verkefnum undir handleiðslu verkefnastjóra viðkomandi deildar. Aðstoðarmaður getur setið með í teymi sem sérfræðingur 1-2 leiðir og leggur fram tillögu að úrlausnum verkefna. Hann svarar almennum fyrirspurnum til almennings, safna og fræðslustofnana í samræmi við lög, stefnu stofnunar og verklagsreglur.

Ístarfsflokkar 4 eða 5.

Sérfræðingur 1

Sérfræðingur 1 er sérfræðingur á breiðu verksviði og ber faglega ábyrgð á málaflokknum gagnvart verkefnastjóra/forstöðumanni. Hann skal hafa góða sérþekkingu á sínu sviði og skal sýna frumkvæði í starfi og verklagi innan síns verksviðs. Hann hefur þekkingu á meðhöndlun safnaefnis, getur sinnt skýrslugerð og ritun faglegra texta og gert rannsóknir á safnaefni. Ístarfsflokkur 2

AS
AS

Sérfræðingur 2

Sérfræðingur 2 er verkstjóri og er ábyrgur fyrir starfsemi sinnar deildar gagnvart forstöðumanni. Hann stýrir stefnumótun og áætlanagerð í sinni deild í samræmi við aðrar deildir. Hann ber ábyrgð á starfsmannahaldi deildarinnar og verkáætlunum. Verkstjóri ákveður í samráði við starfsfólk sinnar deildar og yfirmann hvaða verkefni eru unnin, setur markmið og ábyrgist að viðhlítandi árangur náist. Verkstjóri ber ábyrgð á að starfsemi deildarinnar sé í samræmi við stefnumótun og fjárhagsramma stofnunar. Hann sýnir frumkvæði í þróun starfsemi deildarinnar og faglegri þróun starfsmanna hennar.

Í starfsflokkar 2

3.2. Starfslýsingar

Í starfslýsingu eiga að koma fram allir meginþættir starfs svo að ljóst sé hvaða kröfur eru gerðar til starfsmanns, hvaða viðfangsefnum honum er ætlað að sinna, ábyrgð hans og skyldur. Einnig má skilgreina markmið og væntingar um árangur.

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

3.3. Krafa um menntun í starfi

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 tveimur launaflokkum hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 4 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkar
- Meistaragráða (90 – 120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.4. Lágmarksröðun starfsheita

Lágmarksröðun starfs er grundvöllum á þeim þáttum sem útlistaðir hafa verið í undirgrein kafla 3 um lágmarksröðun starfa. Um lágmarksröðun er að ræða og því heimilt að raða starfsfólki hærra.

Starfaflokkur

Aðstoðarmaður sérfræðinga
Sérfræðingur 1
Sérfræðingur 2

Lágmarksröðun starfs

Launaflokkur 8
Launaflokkur 12
Launaflokkur 14

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í flokka. Forsendur

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Psi HS".

álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.5

4.1 Viðbótarmenntun

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

- 1 launaflokkur fyrir 60 ECTS eininga diplómu
- 2 launaflokkar fyrir meistaraþáttu
- 3 launaflokkar fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Starfsreynsla

Reynsla á fagsviði (óháð vinnustað) sem nýtist í starfi.

- Fyrir tveggja ára fagreynslu 1 þrep
- Fyrir fjögurra ára fagreynslu 1 þrep
- Fyrir sex ára fagreynslu 1 þrep

4.3. Persónubundnir eiginleikar starfsmanna – hæfni

Meta skal til álagsþrepa á launaflokka einstaklingsbundna þætti ef starfsmaður uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur, enda séu þeir nýttir í starfi og hafi ekki áður verið metnir inn í grunnröðun starfs:

- Starfsmaður býr yfir sérþekkingu, kunnáttu eða réttindum, s.s. viðamikilli og sérhæfðri fagreynslu, sérhæfðri tölvuþekkingu, leyfisbréfi, vottun eða prófi sem sýnir fram á færni á tilteknu sviði.
- Starfsmaður býr yfir sérstökum eiginleikum, s.s. mikilli greiningar- eða stjórnunarhæfni eða færni sem er sjaldgæf og eftirsótt á vinnumarkaði.
- Starfsmaður býr yfir sérhæfðri reynslu og ræni sem yfirfærast, færni eða viðurkenning á raunfærni á tilteknu sviði.
- Önnur einstaklingsbundin hæfni sem sannarlega ætti að meta en er ekki talin hér að ofan.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi aðila til launaflokka. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við þrepum, launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrir fram eða að loknu verki.

5.1. Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira álag, ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi verkssviði starfsmanns og í samræmi við uppfærða starfslýsingu, þar

ÞS
AS

sem öðrum verkefnum er ekki fækkað eða frestað á meðan, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags.

- Verkefnastjóri tímabundinna umfangsmikilla/flókinna verkefna
- Þróun og innleiðing nýrra umfangsmikilla/flókinna verkefna eða verklags
- Sérstakt álag og erfiðleikastig starfs/verkefnis
- Stjórnunarálag vegna formennsku í nefndum eða umfangsmikil nefndarstörf fyrir hönd stofnunarinnar
- Tímabundin aukin ábyrgð í starfi
- Aukið álag vegna tímabundinna fækkunar, fjarveru eða veikinda starfsmanna.

5.2. Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnunina, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á límynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við eða að frammistaða starfsmanns reynist tekjuskapandi eða leiði til sparnaðar fyrir stofnun.

Sem dæmi um sérstaka frammistöðu mætti nefna:

- Starfsmaður sýnir sérstakan árangur við þróun og nýsköpun sem styrkir þjónustu og límynd safnsins eða eru tekjuskapandi eða leiða til sparnaðar.
- Starfsmaður sýnir mikið frumkvæði og sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til jákvæðra samskipta og samvinnu og mikinn þjónustuvilja.
- Starfsmaður skilar miklum afköstum og/eða frammistöðu sem er umfram kröfur eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum markmiðum

6. Aðrar launaliðir

6.1 Önnur laun

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

6.2 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi þrepa eða launaflokks/a, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun í viðurkenndar launakannanir.

6.3 Sérstök umbun forstöðumanns

Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er

PS
HE

heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

7 Önnur ákvæði

7.1 Starfsþróun

Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar. Vinnuveitandi skal stuðla að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt og þróað faglega hæfni og getu og til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu. [Skv. það ákvæði um endurmenntun starfsmanna skv. gr. 10.1.1 og 10.1.2.].

Starfsmannasamtöl milli starfsfólks og stjórnenda skulu fara að lágmarki fram einu sinni á ári. Í starfsmannasamtölum skal meðal annars fara fram umræða um þróun starfsmanna, 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 útdelingu umbunar.

7.2 Launasamtal og endurmat launa

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir viðtali um endurmat launa. Almennt skal miða við að kerfisbundið endurmat og eftir atvikum launasamtöl, fari fram árlega. Laun skulu yfirfarin og mat lagt á það hvort þau samræmist eðli starfs og verksviði starfsmanns og að hvaða marki fullnægjandi tillit sé tekið til persónubundinna þátta. Þá skal meta hvort uppfæra þurfi röðun starfsmanns og starfslýsingar í samræmi við niðurstöðu endurmats.

Bregðast skal við óskum um endurmat eins fljótt og auðið er. Tilkynna skal starfsmanni um breytingar á launakjörum innan mánaðar eftir að endurmat launa er tekið til athugunar.

7.3 Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.4. í kjarasamningi aðila.

7.4 Vísiregla

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

7.5 Ákvæði um endurskoðun

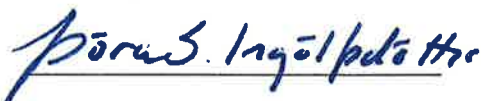
Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

8 Gildistími.

Samningur þessi gildir frá 1. október 2021.

Reykjavík, 20. september 2021

f.h. Kvikmyndasafns Íslands



f.h. Fræðagarðs

