

Stofnanasamningur

Lánasjóður íslenskra námsmanna (LÍN) annars vegar og Fræðagarður, Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga (KVH) og Stéttarfélag lögfræðinga hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning samkvæmt ákvæðum kjarasamninga fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og ofangreindra aðildarfélaga BHM.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna í Fræðagarði, KVH og Stéttarfélagi lögfræðinga sem eru í starfi hjá LÍN.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a. að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- b. að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar
- c. að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og til aukinna afkasta
- d. að launakerfið feli í sér hvatningu og tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi
- e. að tryggja LÍN hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi
- f. að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram sameiginlegum markmiðum starfsmanna stofnunar og stuðli að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnunar
- g. að launakerfið tryggi körlum og konum í sambærilegum störfum sömu laun.

3. Skilgreining og röðun starfa í launaflokk

Samningur þessi nær til eftirtalinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreiningin felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið. Tekið er mið af ríkjandi starfslýsingu. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunarinnar. Tiltekið starfsheiti raðast aldrei neðar en í tilgreindan launaflokk sbr. launatöflu skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningum félaganna og fjármálaráðherra.

Ef gerð er krafa til viðbótarmenntunar umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun 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 meistaraþátt skal slíkt starf raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra samanber upptalningu hér að neðan:

- Diploma eða sambærilegt nám sem leiðir til 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.

Sérfræðingur I frá lfl. 06

Starfið felur í sér sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokki, verkþópi en undir yfirstjórn annarra. Starfsmaður vinnur við ráðgjöf og önnur verkefni er tengjast úthlutun og innheimtu námslána og styrkja. Hér undir fellur vinna ráðgjafa og bókara. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við verklagsreglur, úthlutunarreglur og stefnu stofnunarinnar vegna lánsútsóknar og innheimtu. Starfið felur í sér yfirferð fylgigagna er varða forsendur útborgunar námslána, og það sem hefur áhrif á lánshæfi náms og útreikning námslána. Starfsmaður hefur umsjón með einstökum verkefnum og gerir reglulega grein fyrir umfangi þeirra og árangri. Starfið getur falið í sér samskipti við samstarfsstofnanir innanlands og önnur tilfallandi verkefni sem útheimta útsjónarsemi og frumkvæði, s.s. uppfærsla verkferla og gæðastarf. Hér er gerð lágmarkskrafa ráð fyrir að viðkomandi hafi BA/BS próf í ákveðnu fagi sem nýtist og krafist er í starfi og miðast grunnröðun í launaflokk við þá menntun. Sérfræðingur I grunnraðast í launaflokk 06.

Sérfræðingur II frá lfl. 08

Starfið felur í sér sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á verkefnum en þó undir ábyrgð/umsjón annarra. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar. Verkefni felast í úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Hér undir fellur ábyrgð á bókhaldi stofnunar og greiðslum, rekstur og innleiðingu tölvukerfa, viðhald tölvukerfa sjóðsins og hugbúnaðar, vinna við gæðastarf og verkferla, vinna og ábyrgð á áhættumati, vinna við lögfræðimál og gerð lögfræðilegra álitsgerða o.fl. Verkefni eru flókin og ólík og útheimta mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Starfið getur m.a. falið í sér úrvinnslu og samantekt gagna fyrir innri og ytri samstarfs- og eftirlitsaðila, áætlunargerð og samskipti við samstarfsstofnanir innanlands. Hér er gerð lágmarkskrafa um að viðkomandi hafi BA/BS próf í ákveðnu fagi sem nýtist og krafist er í starfi og miðast grunnröðun í launaflokk við þá menntun. Sérfræðingur II grunnraðast í launaflokk 08.

Deildarstjóri frá lfl. 11

Sjálfstæð umsjón og fagleg ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokki en þó undir yfirstjórn annarra. Starfið felur í sér mannaforráð og þátttöku í meiriháttar ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar. Veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar. Starfið felur í sér ábyrgð á gæðastarfi og uppfærslu verkferla

JHP
GJS
AP

stofnunarinnar. Verkefni útheimta mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Starfið getur falið í sér samskipti við ráðuneyti og samningagerð. Hér er gert ráð fyrir að viðkomandi hafi að jafnaði kandídats eða meistaraþróf í fræðigreininni auk starfsreynslu. Deildarstjóri grunnraðast í launaflokk 11.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna- og tímabundna þætti til launabrepa í launatöflu. Heimilt er að hækka starfsfólk um 1 launaflokk fyrir hver 2 álagsþrep sem ávinnast eða sambærilegt samkvæmt launatöflu kjarasamnings.

4.1 Viðbótarmenntun

Meta skal menntun á sérsviði viðkomandi starfsmanns, sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur að mati framkvæmdastjóra og ekki hefur verið tekið tillit til við röðun starfa í launaflokka í 3. gr., svo:

Diploma (60 ECTS-einingar)	2 álagsþrep
M.A.m M.Sc. próf eða sambærilegt (90-120 ECTS-einingar)	4 álagsþrep
Dr/Phd próf (180 ECTS-einingar)	6 álagsþrep

Styttra formlegt nám sem lýkur með prófgráðu skal metið með sambærilegum hætti.

Alls geta álagsþrep vegna menntunar orðið 6 talsins.

4.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla sem nýtist í starfi, er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmannsins við fagsvið sitt, þar með talin starfsreynsla við skammtímaráðningu og starfsreynsla annars staðar frá. Hún er metin að lágmarki þannig:

Eftir 1 ár í starfi	1 launaflokk
Eftir 5 ár í starfi	1 launaflokk
Eftir 10 ár í starfi	1 launaflokk

Alls geta launaflokkar vegna starfsreynslu orðið 3 talsins.

4.3 Sérstök færni og árangur

Heimilt er að hækka starfsmann um eitt eða fleiri þrep ef hann uppfyllir einhverjar neðangreindar persónubundnu forsendur:

- Starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð
- Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- Starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi og sjálfstæð vinnubrögð

Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
Starfið felur í sér flókin verkefni
Starfsmaður sýnir framtakssemi og markmiðsdrifni
Starfsmaður sýnir sérstaka skilvirkni og skipulagshæfni
Starfsmaður er með sérfræðikunnáttu umfram starfskröfur
Starfsmaður er fljótur að aðlagast breytingum

5. Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin getur verið allt að 50.000 kr. á mánuði og greiðist jafn lengi, en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara.

Dæmi um sérstakt álag eða erfiðleikastig sem greitt er fyrir með sérstakri umbun getur verið:

- Tímabundið álag sem kemur til vegna innleiðingar breytinga
- Álag vegna langvinnra fjarvista annarra starfsmanna t.d. vegna námsleyfa, langtíma veikinda eða fæðingarorlofs
- Undirmönnun t.d. vegna þess að hæft fólk fæst ekki til starfa eða vegna þess að óvenju margir starfsmenn eru í orlofi eða öðrum fjarvistum á sama tíma
- Mikil starfsmannavelta, óvenju margir nýliðar sem þarf að þjálfa og sem skila minna framlagi og því samsvarandi meira álag á öðrum
- Þegar starfsmaður hættir störfum og aðrir starfsmenn taka að sér að skipta með sér verkefnum á milli sín tímabundið

Tímabundnir starfsbundnir þættir sem vara lengur en 2 ár teljast viðvarandi og flokkast sem föst starfskjör.

6. Starfsmannasamtöl /launaviðtal

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Þar skal m.a. rætt um frammistöðu, starfslýsingu, starfsþróun, samskipti og líðan í starfi.

Starfsmaður á rétt á launaviðtali einu sinni á ári, þar sem endurmetnir eru þeir þættir, sem hafa áhrif til breytinga á launakjörum. Einnig getur framkvæmdastjóri LÍN ákveðið að endurmeta launakjör starfsmanns til hvenær sem er. Tilfærslur launakjara geta verið í formi breytinga á launaflokkum og/eða launaþrepum.

Færisk starfsmaður til í starfi innan stofnunar, starfslýsingu er breytt, eða eðli og umfang starfsins breytist svo komi til auknar kröfur um hæfni, þekkingu, ábyrgð og/eða frammistöðu starfsmannsins, skal starfið og launakjörin endurmetin með tilliti til þess.

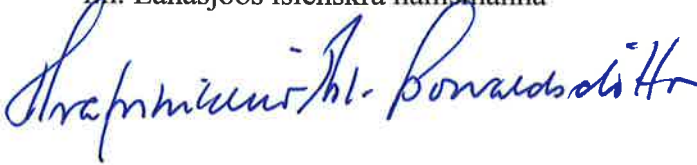
Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað til launa getur hann farið fram á að fá röðun sína endurmetna svo fljótt sem auðið er. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar aðila.

7. Gildistími

Samningur þessi öðlast gildi frá 1. desember 2016 og fellur þá eldri stofnanasamningur sömu aðila úr gildi.

Reykjavík, 22. desember 2016

f.h. Lánasjóðs íslenskra námsmanna



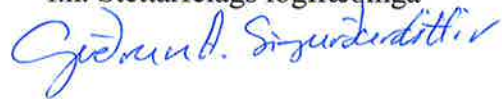
f.h. Fræðagarðs



f.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga



f.h. Stéttarfélags lögfræðinga



Bókun 1:

Það er sameiginlegur skilningur aðila þessa samnings að grunnröðun starfsheita samkvæmt skilgreiningum í ákvæði 3. gr. í stofnanasamningi hafi að geyma röðun sem taki mið af lýsingum starfa og menntunarkröfum sem áskildar eru í lýsingum. Við ákvörðun grunnröðunar, eins og hún er tilgreind í ákvæði 3. gr., hefur verið tekið tillit til krafna um menntun, þ.e. BA/BS fyrir sérfræðinga I og II og kandidateats eða meistaraþróf fyrir deildarstjóra.

Þá er það sameiginlegur skilningur samningsaðila á ákvæðum stofnanasamnings þessa að starfsmenn geti aldrei átt rétt á því að sama menntun sé metin bæði til launaflokka samkvæmt ákvæði 3. gr. stofnanasamnings og til launaþrepa samkvæmt ákvæði 4.1. gr. um viðbótarmenntun í stofnanasamningi.

Bókun 2:

Við ákvörðun launa samkvæmt stofnanasamningi þessum hefur fullt tillit verið tekið til framlags til útfærslu á menntunarbætti og eftir atvikum annarra þátta, sem nemur 1,65% hækkun og koma átti til framkvæmda frá 1. júní 2016 að telja.

Bókun 3:

Við gildistöku stofnanasamnings þessa fellur eldri stofnanasamningur sömu aðila úr gildi. Samhlíða gildistöku stofnanasamnings mun stofnun fella úr gildi röðunarforsendur í launaflokka, viðbótarlaunaflokka og álagsgreiðslur (þ.m.t. launaþrep) sem eldri stofnanasamningur byggði á og starfsmenn nutu fyrir gildistöku hins nýja stofnanasamnings. Tryggt skal að enginn starfsmaður muni lækka í launum við gildistöku hins nýja stofnanasamnings. Starfsmönnum verður hverjum fyrir sig tilkynnt með bréfi hvernig röðun þeirra í launaflokka og þrep verður háttað miðað við breyttar röðunarforsendur hins nýja stofnanasamnings. Forstöðumaður leggur fram „launablað“ fyrir hvern og einn starfsmann þar sem samsetning launa verður sýnd og fjöldi fastra yfirvinnutíma.

