

# Stofnanasamningur Samskiptamiðstöðvar heyrnalausra og heyrnarskertra við Fræðagarð

---

## 1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Fræðagarði sem ráðnir eru til starfa hjá **Samskiptamiðstöð heyrnalausra og heyrnarskertra**. Samningurinn byggir á og er hluti af gildandi kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

## 2. Markmið og stefna Samskiptamiðstöðvar heyrnalausra og heyrnarskertra

- Að tryggja stofnunni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi
- Að launakerfið taki mið af skipuriti stofnunarinnar og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna
- Að launaþróun starfsmanna taki mið af því að stofnunin sé samkeppnishæf við sambærilegar ríkisstofnanir.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt, feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- Að komið verði í veg fyrir launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta
- Að mat á frammistöðu starfsmanns í starfi hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- Að umbunað sé fyrir þá sérhæfingu sem starfsemi stofnunarinnar krefst og að þekking starfsmanna sé reglulega metin og að starfsmönnum verði tryggð tækifæri til starfsþróunar

### 2.1 Launamyndun starfsmanna og launastefna stofnunar

Á grundvelli markmiða og stefnu stofnunar leitast hún við að umbuna starfsmönnum sínum með sanngjörnum hætti og í samræmi við lög, kjarasamninga, gerðadóm og önnur þau gögn sem við eiga hverju sinni. Launamyndun einstaklinga byggir á fimm þáttum:

1. Mat á starfi og lámarksröðun starfs er óháð hverjum þeim starfsmanni sem því gegnir að öðru leyti en því að viðkomandi starfsmaður þiggur laun samkvæmt því
2. Mat á persónubundnum eiginleikum starfsmanna svo sem hæfni þeirra umfram grunnkröfur starfs sem gerir þá verðmætari starfskrafti
3. Launa skal starfsmanni sérstaklega fyrir aukna ábyrgð eða álag í starfi umfram það sem fram kemur í starfaskilgreiningu eða starfslýsingu. Þessi launagreiðsla varir á meðan á ástandi stendur. Vari ástandið um lengra skeið en 12 mánuði telst það vera hluti af föstum kjörum og ber að breyta starfslýsingu til samræmis
4. Frammistöðuefandi laun (hvata/bónuskerfi). Greiðslur til starfsmanna sem hugsaðar eru sem verðlaun fyrir vel unnin störf og ætluð til að virka hvetjandi á aðra starfsmenn sem eiga jafna möguleika á sömu greiðslum sýni þeir viðlíka frammistöðu síðar
5. Sérstök umbun sem veitt er af forstöðumanni. Sérstakar launagreiðslur frá forstöðumanni til starfsmanns eða hóps starfsmanna sem eru óháðar greiðslum fyrir liði 1 til 4 hér að framan

### **3. Lágmarksröðun starfs**

#### **3.1. Almennar forsendur röðunar**

Röðun starfs miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin verkefni starfsins (s.s. umfang og eðli þeirra, hugrænar og tilfinningalegar kröfur), ábyrgð (s.s. stjórnun, stjórnsýsluleg, fjárhagsleg), auk þeirrar færni (s.s. 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. Þá ber einnig að horfa til þess álags sem starfið ber með sér og þess hve krefjandi starfið er

#### **3.2. Skilgreining starfsheita**

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

### **STARFSMAÐUR Í ÞJÁLFUN**

Starfið felur í sér að sinna táknmálsþjónustu fyrir málhafa íslenska táknmálsins. Starfsmaður hefur umsjón og ábyrgð á verkefnum sínum á tilteknum sviðum en er að jafnaði undir handleiðslu annarra. Starfsmaður vinnur með reyndum starfsmanni t.d. túlki eða táknmálskennara, að verkefnum, undirbúningi þeirra og eftirvinnslu, fylgir starfsmönnum í verkefni og tileinkar sér aðferðir, siða- og vinnureglur. Vinnur einföld verkefni undir handleiðslu og verkstjórn annarra, safnar táknum og tákñasamböndum og skráir í SW. Starfsmaður sinnir auk þess öðrum verkefnum, sem honum eru falin, á starfssviði stofnunarinnar. Hér er að jafnaði um tímabundna þjálfun að ræða til allt að sex mánaða.

Lágmarksröðun starfsmanns í þjálfun er launaflokkur 7.

Lágmarksröðun starfsmanns í þjálfun hækkar um 1 launaflokk þann 1. júní 2019 og verður 8.

Lágmarksröðun starfsmanns í þjálfun hækkar um 1 launaflokk til viðbótar 1. júní 2020 og verður 9.

ÍSTARF: 2444 Sérfræðistörf tengd málvísindum og þýðingum, 2320 Kennsla á framhaldsskólastigi, 2331 Kennsla á grunnskólastigi, 2332 Kennsla á leikskólastigi.

### **TÁKNMÁLSTÚLKUR / TÁKNMÁLSKENNARI**

Starfið felur í sér að sinna táknmálsþjónustu fyrir málhafa íslenska táknmálsins. Starfsmaður hefur umsjón og ábyrgð á verkefnum sínum á tilteknum sviðum.

Verkefni tengjast vinnu við íslenskt táknmál og geta falið í sér vinnu að rannsóknum, námsefnisgerð, kennslu, túlkun, undirbúningi og eftirvinnslu í samræmi við verklagsreglur.

Táknmálstúlkur / táknmálskennari veitir innri og ytri viðskiptavinum þjónustu, aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar og sinnir öðrum verkefnum sem honum eru falin á starfssviði stofnunarinnar.

Lágmarksröðun táknmálstúlks/táknmálskennara er launaflokkur 9.

Lágmarksröðun táknmálstúlks/táknmálskennara hækkar um 1 launaflokk 1. júní 2019 og verður 10.

Lágmarksröðun táknmálstúlks/táknmálskennara hækkar um 1 launaflokka til viðbótar 1. júní

2020 og verður 11.

ÍSTARF: 2444 Sérfræðistörf tengd málvísindum og þýðingum, 2320 Kennsla á framhaldsskólastigi, 2331 Kennsla á grunnskólastigi, 2332 Kennsla á leikskólastigi.

### SÉRFRÆÐINGUR

Starfið felur í sér að sinna táknmálsþjónustu fyrir málhafa íslenska táknmálsins. Í starfinu felst sjálfstæð umsjón með og ábyrgð á krefjandi verkefnum á sem flestum sviðum. Sérfræðingur hefur viðtæka reynslu á starfssviðinu, hefur náð umtalsverðri færni í starfi og í ÍTM. Verkefni tengjast vinnu við íslenskt táknmál og geta falið í sér vinnu að rannsóknum, námsefnisgerð, kennslu, túlkun, undirbúningi og eftirvinnslu í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér mat á aðstæðum, athuganir og eftirlit, vinnu við aðlögun á þjónustu fyrir ólíka hópa fólks sem tala íslenskt táknmál, handleiðslu, stefnumótunarvinnu og áætlanagerð, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna og samskipti við skóla og stofnanir.

Sérfræðingur á samstarf við sérfræðinga á öðrum sviðum, veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Verkefni útheimta frumkvæði auk getu til að meta flóknar aðstæður og vinna að skapandi lausnum.

(Umsjónarkennari, umsjónartúlkur, ráðgjafi, málfræðingur, verkefnisstjóri, teymisstjóri)

Lágmarksröðun sérfræðings er launaflokkur 11.

Lágmarksröðun sérfræðings hækkar um 1 launaflokk 1. júní 2019 og verður 12.

Lágmarksröðun sérfræðings hækkar um einn launaflokk til viðbótar 1. júní 2020 og verður 13.

Ístarfaflokkun: 2444 Sérfræðistörf tengd málvísindum og þýðingum, 2310 Kennsla á háskólastigi, 2320 Kennsla á framhaldsskólastigi, 2331 Kennsla á grunnskólastigi, 2332 Kennsla á leikskólastigi, 2341 Sérfræðistörf við sérkennslu.

### FAGSTJÓRI

Starfið krefst yfirgripsmikillar sérþekkingar og yfirburðafærni á starfssviði stofnunar. Það getur meðal annars falist í vinnu að rannsóknum, ráðgjafarþjónustu, námsefnisgerð, kennslu eða túlkun í samræmi við verklagsreglur. Starfinu fylgir að hafa sjálfstæða umsjón og fagleg ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflokkum eða verkefnum s.s. eins og starfsþróun starfshópa og kennslu nema, námsefnisgerð og rannsóknum á túlkun eða kennslu. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Einnig geta verkefni falið í sér ábyrgð á athugunum, aðlögun og eftirlit, ritun umsagna og skýrslna, ákvarðanatöku og úrvinnslu álitaefna í formi greinargerða og þátttöku í áætlanagerð ásamt sviðsstjóra. Starfið felur í sér stefnumótunarvinnu og getur falið í sér samskipti við samstarfsstofnanir sem og innlenda og erlenda aðila og stofnanir. Menntunarkrafa í starf fagstjóra er að jafnaði MA próf.

Lágmarksröðun fagstjóra er launaflokkur 13.

Lágmarksröðun fagstjóra hækkar um 1 launaflokk 1. júní 2019 og verður 14.

Lágmarksröðun fagstjóra hækkar um 1 launaflokk til viðbótar 1. júní 2020 og verður 15.

*gls.  
VB.*

ÍSTARF: 2444 Sérfræðistörf tengd málvísindum og þýðingum, 2310 Kennsla á háskólastigi, 2320 Kennsla á framhaldsskólastigi, 2331 Kennsla á grunnskólastigi, 2332 Kennsla á leikskólastigi, 2341 Sérfræðistörf við sérkennslu

### SVIÐSSTJÓRI

Starfið felur í sér mikla sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á öllum málaflokkum sviðsins og fjármálalegum verkefnum í samstarfi við aðra sviðsstjóra. Starfið felur í sér að taka þátt í stefnumörkun og áætlanagerð og bera ábyrgð á að starfsemi sviðsins sé í samræmi við meginmarkmið og heildaráherslur stofnunarinnar. Sviðsstjóri ber ábyrgð á stjórnun sviðs og daglegum rekstri þess, skipulagningu, samhæfingu og miðlægu eftirliti og vöktun í samræmi við meginmarkmið stofnunarinnar. Starfið felur í sér miðlæga ábyrgð og mannaforráð og að sinna skyldum verkefnum. Sviðsstjóri veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar á sínu sérsviði í samræmi við stefnu stofnunarinnar og sinnir samskiptum við samstarfsstofnanir sem og innlenda og erlenda aðila, stofnanir og ráðuneyti.

Menntunarkrafa í starf sviðsstjóra á táknaásviði er MA-próf eða ígildi meistaraprófs. Tvær stöður sviðsstjóra eru skilgreindar stöður í stjórnskipulagi stofnunarinnar.

Lágmarksröðun sviðsstjóra er launaflokkur 14.

Lágmarkslaunaflokkur sviðsstjóra hækkar um 1 launaflokk 1. júní 2019 og verður 15.

Lágmarkslaunaflokkur sviðsstjóra hækkar um 1 launaflokk til viðbótar 1. júní 2020 og verður 16.

ÍSTARF: Sviðsstjóri / fjármálastjóri 1231, sviðsstjóri 2444 Sérfræðistörf tengd málvísindum og þýðingum, Sviðsstjóri 2310 Kennsla á háskólastigi, 2320 Kennsla á framhaldsskólastigi, 2331 Kennsla á grunnskólastigi, 2332 Kennsla á leikskólastigi, 2341 Sérfræðistörf við sérkennslu

### 3.3. Starfslýsingar

Í starfslýsingu eiga að koma fram allir meginþættir starfs, þannig að ljóst sé hvaða kröfur eru gerðar til starfsmanns, hvaða viðfangsefnum honum er ætlað að sinna og hverjar séu ábyrgð og skyldur. Einnig er hægt að skilgreinar markmið og væntingar um árangur.

Starfslýsingar skal endurskoðaða 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.

### 3.4. Krafa um menntun í starfi

Ef gerð krafa um að starfsmaður hafi tiltekna menntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk. Miða ætti við grunnháskólagráðu (BA/BS eða sambærilega) nema þegar rík ástæða er til að gera kröfu um annað starfsins vegna.

Hækkun á grunnröðun starfs vegna menntunar er að lágmarki sem hér segir:

- 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.

#### 4. Persónubundnir þættir

Í kjarasamningi Fræðagarðs, sbr. grein 11.3.3. er kveðið á um að meta skuli persónubundna þætti. Álagsþrep og launaflokkar fyrir persónubundna þætti eru varanleg, enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns.

##### 4.1. Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta 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:

- 2 álagsþrep fyrir 60 ECTS eininga diplómanám
- 4 álagsþrep fyrir meistaraþátt
- 6 álagsþrep fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

##### 4.2. Starfsaldur

Starfsaldur er skilgreindur sem samanlögð vinna hjá stofnuninni og ber að meta þá reynslu sem honum fylgir til álagsþrepa enda er það umbun fyrir tryggð við stofnun. Starfstími áunninn við skammtímaráðningu hjá stofnuninni skal einnig teljast að fullu.

Starfsaldur er metin með eftirfarandi hætti:

- |                        |                          |
|------------------------|--------------------------|
| • Eftir 1 ár í starfi  | 1 launaprep              |
| • Eftir 3 ár í starfi  | 1 launaprep til viðbótar |
| • Eftir 7 ár í starfi  | 1 launaprep til viðbótar |
| • Eftir 15 ár í starfi | 1 launaprep til viðbótar |

##### 4.3 Persónubundnir eiginleikar starfsmanna – hæfni (s.s færni, þekking, kunnátta, reynsla og aðrir eiginleikar).

Á grundvelli kjarasamninga skal meta eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar starfsmanns séu þeir fyrir hendi. Launa skal að minnsta kosti með einu þrepi eða launaflokki fyrir atriði sé það fyrir hendi. Þá skal til viðbótar launagreiðslu fyrir hæfni taka mið af þeim kostnaði sem viðkomandi starfsmaður kann að þurfa að bera til að viðhalda tiltekinni hæfni sinni (t.d leyfi, réttindum), enda sé hún nýtt í starfi.

###### a) Þekking, kunnátta, réttindi

- I. Réttindi eða vottanir sem nýst geta í starfi viðkomandi (t.d. kennsluréttindi).
- II. Kunnátta (s. s. tungumálakunnátta, tvítýngi, tölvukunnátta, menningarfærni).
- III. Þekking eða sérþekking s.s. þekking og hæfni til að sinna verkefnum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar eða önnur fjölbærni og breidd sem gerir starfsmann sérstaklega verðmætan.

IV. Sí- og endurmenntun hafi starfsmaður setið viðurkennd hagnýt námskeið um efni sem nýtist í starfi., og/eða tekið próf sem sýnir fram á fullnægjandi færni á tilteknu sviði (s.s. viðurkenndur bókari, stöðupróf, stuðningsfulltrúi, leikari, myndlist)

b) Persónubundnir eiginleikar

- I. Eftirspurnarálag (á við þegar starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt á vinnumarkaði).
- II. Persónubundnir eiginleikar (s.s. frumkvæði, sjálfstæði, lausnarmiðuð nálgun, stjórnunarhæfni og frammúrskarandi hæfni í mannlegum samskiptum og samvinnu)
- III. O.s.frv.

c) Reynsla og færni

- I. Fagreynsla eða önnur reynsla sem nýtist í starfi. (s.s. umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).
- II. Færni/raunfærni (t.d. viðkomandi hefur góð tækni á aðferðafræði rannsókna og hagnýtingu sérhæfðrar þekkingar eða notkun tölvuforríta eins og forrita til umritunar, þýðingafærni)
- III. Viðurkenningar (s.s. þess efnis að viðkomandi starfsmaður hafi lokið námskeiði eða hafi sýnt fram á raunfærni á tilteknu sviði).
- IV. O.s.frv.

d) Önnur einstaklingsbundin hæfni sem sannanlega ætti að meta en er ekki er talin til hér að ofan.

## 5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningum og gerðadómi. Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum, þrepum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

### 5.1 Tímabundið aukið álag eða aukin ábyrgð.

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira álag, ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði starfsmanns og í samræmi við uppfærða starfslýsingu skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Vari tímabundin ábyrgð eða álag lengur en 12 mánuði ber að líta á það sem viðvarandi starfskyldur og þar af leiðandi hluta af föstum kjörum. Uppfæra skal starfslýsingar í samræmi við það.

Greitt skal í samræmi við þá ábyrgð eða umfang sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur.

- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðingu verkefna.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig verkefnis/a.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Aukið álag vegna fjarvista eða veikinda starfsmanna
- Annað.
- o.s.frv.



## 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 ábata fyrir stofnun, svo sem með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunnar inn á við og/eða út á við, frammistaða starfsmanns er tekjuskapandi eða leiðir til sparnaðar fyrir stofnun.

Sem dæmi um sérstaka frammistöðu mætti nefna

- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.
- Þróun og nýsköpun.
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Samskipti og/eða þjónustuvilji,
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna, að fræða og leiðbeina öðrum í starfi.
- Annað.
- o.s.frv.

## 5.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launþrepa við ráðningu eða sérstakar aðstæður, enda tilheyri starfsmaður hópi sem, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu, getur augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar. Greiðslur vegna markaðsálags skulu rökstuddar með gögnum eða á annan málefnalegan hátt, og tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

## 6. Hvatakerfi Bónuskerfi

Launakerfi eða pottur, sem tryggir að starfsmenn eða hópur starfsmanna sem sýna eldmód í starfi og dugnað umfram aðra, fái það launað.

## 7. Sérstök umbun forstöðumanns

Skv. gr. 1.3.1. í gildandi kjaramaningi er heimilt er að greiða sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir greinar 4, 5 og 6 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra tímabundnu þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

## 8. Ýmis ákvæði

### 8.1. Starfsmannasamtal og starfsþróun

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starfið og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl. Starfslýsing skal endurmetin í árlegu starfsmannasamtali og við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

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 sína og getu og til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu.

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.

### 8.2. 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 ekki sjaldnar en einu sinni á ári. Laun skulu yfirfarinn og mat lagt á það hvort þau samræmist eðli starfs og verskviði starfsmanns og að hvaða marki fullnægjandi tillit sé tekið til persónubundina og tímabundina þátta. Þá skal meta hvort uppfæra þurfi röðun starfsmanns og starfslýsingar í samræmi við niðurstöður endurmats.

Bregðast skal við ósk um endurmat eins fljótt og auðið er og eigi síðar en einum mánuði eftir að óskin er borin fram. Tilkynna skal starfsmanni um breytingar á launakjörum innan mánaðar eftir að endurmat launa er tekið til efnislegrar athugunar.

### 8.3. Launasetning

Stofnunin skal í samræmi við ákvæði stjórnarsýslulaga halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki launasetningu og breytingum á launasetningu og kynna þær fyrir starfsmanni á röðunarblaði.

Röðun skal vera skjalfest og aðgengileg starfsmanni.

### 8.4. Ágreiningsmál

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. 11. kafla kjarasamnings aðila.

### 8.5. Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. 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.



## 8.6. 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.

## 9. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. nóvember 2018.

Grein 4.1. og önnur menntunarákvæði gerðardóms taka gildi frá 1. júní 2016.

Reykjavík, 19. nóvember 2018

F.h Samskiptamiðstöðvar heyrnalausra og heyrnaskertra



F.h. Fræðagarðs



**Bókanir með stofnanasamningi Samskiptamiðstöðvar heyrnalausra og heyrnaskertra (SHH)  
við Fræðagarð.**

**Bókun 1**

SHH mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar og fastra heildarlauna, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkur og viðbótarlaunaprep eru.

**Bókun 2**

Breytt samsetning launa og launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

Reykjavík, 19. nóvember 2018.

*Fr. SHH Nálgeðsm. Stofnun*

*F. H. FRÆÐAGARÐS, JÚLIANA LAURMUNOSDÓTTIR*