

Stofnanasamningur Sinfóníuhljómsveitar Íslands við Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga (SBU) og Fræðagarð

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Fræðagarði og Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Sinfóníuhljómsveit Íslands. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamninga aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið stofnanasamnings er:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu umhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun.

3. Grunnröðun

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið 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.

Handwritten signature:
SAS
A.I.C.F.

skjalavörðu ber ábyrgð á að setja inn hljóðfæraskipan inn í OPAS og vinnur náíð með tónleikastjóra. Umsjónarmaður nótna heyrir undir nótna og skjalavörð.

3.3 Lágmarksröðun starfsheita

Röðun:

Tónleikastjóri

13

Tónlistarstjóri

13

**Markaðs- og-
kynningarstjóri**

12

Fræðslustjóri

11

**Nótna- og
skjalavörður**

11

4. 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.

5. Persónubundnir bættir

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til launaprepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð allt að átta launaprepum, skal forstöðumaður endurmeta starfið og meta hvaða breytingar hafa orðið á því sem kalla á nýja röðun starfs til hærri launaflokks. Skal þá starfið skilgreint uppá nýtt og hækka um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings (gr. 4.1, gr.4.2, gr.4.3, gr.5.1 og gr. 5.2)

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 eftirspurnaralag
- 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.

7.2 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.

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 stofnunar. 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.

7.3 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. maí og hverjum starfsmanni tilkynnt um breytingar á röðun sinni innan mánaðar frá breytingu.

7.4 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.

7.5 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.

8. Gildistími

Breytingar skv. stofnanasamningi þessum gildir frá 1. janúar 2017.

SA
ACE