

Stofnanasamningur Sinfóníuhljómsveitar Íslands við Visku

1. Inngangur og gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna stéttarfélags Visku sem eru í ráðningarsambandi við Sinfóníuhljómsveit Íslands.

Stofnanasamningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamninga milli aðila og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs. Eins og þar kemur fram í 11. kafla er stofnanasamningur hluti af kjarasamningi. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélags um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamnings að þörfum stofnunar og starfsfólks með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu.

2. Markmið og stefna samningsins

2.1 *Markmið samnings*

Samningsaðilar eru sammála um að:

- Stofnuninni sé tryggt hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Launakerfið sé gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti, óháð kynferði eða öðrum ómálefnalegum þáttum.
- Launakerfið taki mið af þörfum stofnunarinnar sem ræður við þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsfólks.
- Persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti.
- Starfsfólk búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf.
- Launakerfið sé hvetjandi fyrir starfsfólk til skilvirkrar vinnu, góðrar samvinnu og afkasta.

2.2 *Launastefna stofnunar*

Á grundvelli markmiða og stefnu Sinfóníuhljómsveitar Íslands er leitast við að umbuna starfsfólki með sanngjörnum hætti og í samræmi við lög, kjarasamninga, gerðardóm og önnur þau gögn sem við eiga hverju sinni. Starfsfólk ber faglega ábyrgð á verkefnum, með eða án mannaforráða, en vinnur verkefnið í umboði framkvæmdastjóra. Starfsfólk getur haft tímabundið eða viðvarandi verkefnastjórnunarhlutverk. Gerð er rík krafa um frumkvæði, sjálfstæði og sveigjanleika í störfum.

3. Starfaflokkar og röðun starfa

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 felast 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.

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. Aðilar eru sammála um að við röðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsfólks.

Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsfólki er falið að sinna, sbr. grein 3.2. Starfslýsingar skulu jafnframt endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsfólks eða skipulagi stofnunar.

3.2 Starfaflokkar og lágmarksröðun

Grunnröðun byggir á BA/BS eða sambærilegri gráðu grunnmenntunar.

Fulltrúi 1

Starfsmaður hefur lokið grunnháskólagráðu. Starfið getur falið í sér almenn skrifstofustörf, skjalavinnslu, tæknivinnu og umsjón með ýmsum verkefnum í samvinnu við næsta yfirmann og aðra stjórnendur. Starfið felur í sér sjálfstæð vinnubrögð og ábyrgð á skilgreindum verkefnum og lausn þeirra þó undir leiðsögn annarra.

Lágmarksröðun: Launaflokkur 9

Fulltrúi 2

Starfsfólk hefur lokið grunnháskólagráðu og eftir atvikum viðbótarnámi. Starfið getur falið í sér skrifstofustörf, skjalavinnslu, vefvinnslu og umsjón með ýmsum verkefnum í samvinnu við næsta yfirmann og aðra stjórnendur. Starfið felur í sér ábyrgð á tilteknum málaflokkum og samskiptum við utanaðkomandi aðila. Starfið felur í sér sjálfstæð vinnubrögð og ábyrgð á skilgreindum verkefnum og lausn þeirra.

Lágmarksröðun: Launaflokkur 11

Sérfræðingur 1

Starfið krefst sérþekkingar á tilteknum málaflokki eða úrlausnarefnum. Starfið felur í sér að veita sértæka þjónustu á ákveðnu fagsviði. Starfsfólk ber ábyrgð á tilteknu og skilgreindu verksviði þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn afmarkaðra verkefna í samstarfi við aðra. Gerð er krafa um frumkvæði að úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum. Í starfinu getur falist tímabundið verkefnastjórnunarhlutverk.

Lágmarksröðun: Launaflokkur 13

Sérfræðingur 2

Starfið krefst sérþekkingar á tilteknum málaflokki eða úrlausnarefnum. Starfið felur í sér að veita sértæka þjónustu á ákveðnu fagsviði. Starfsfólk ber ábyrgð á tilteknu og skilgreindu verksviði þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn afmarkaðra verkefna í samstarfi við aðra. Gerð er krafa um frumkvæði að úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum. Í starfinu getur falist verkefnastjórnunarhlutverk. Starfsfólk veitir ráðgjöf, leiðsögn og þjónustu á sínu sviði.

Lágmarksröðun: Launaflokkur 15

Sérfræðingur 3

Starfið felur í sér faglega og stjórnunarlega ábyrgð á málaflokki og afmörkuðum verkefnum innan hans. Starfið krefst sjálfstæðis, sérþekkingar og sérhæfingar starfsfólks á hlutaðeigandi sviði. Starfsfólk ber faglega ábyrgð og stýrir verkefnum eftir því sem við á, jafnvel þvert á starfseiningar. Sérfræðingur getur haft umsjón með starfi annars starfsfólks og tekur þátt í kennslu og leiðbeiningum til annars starfsfólks eða víðar, eftir því sem við á. Ríkari kröfur eru gerðar um frumkvæði og sjálfstæði í störfum heldur en hjá sérfræðingi 2. Sérfræðingur 3 getur sinnt flóknum og krefjandi verkefnum á sínu sérfræðisviði án umsjónar frá reynslumeiri sérfræðingi.

Lágmarksröðun: Launaflokkur 17

Yfirmaður rekstrar- og stöðeininga

Starfið felur í sér það sama og starf sérfræðings 3. Til viðbótar getur yfirmaðurinn sinnt sérstaklega flóknum og krefjandi verkefnum á sínu fagsviði án umsjónar frá reynslumeiri sérfræðingi. Yfirmenn eru alla jafna einir um að sinna þessum verkefnum og geta alla jafna ekki deilt ábyrgð á meginverkefnum sínum með öðrum. Störfum yfirmannsins fylgir jafnan verkefnastjórnunar- og/eða teymisstjórnunarhlutverk. Meistaragráðu er alla jafna krafist.

Lágmarksröðun: Launaflokkur 19

3.3. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

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 fyrir 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 grunnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.4. Aðrir sérstakir viðbótarlaunaflokkar við grunnröðun

Sérstaklega skal umbuna launtaka með launaflokki/launaflokkum þegar starfslýsing gerir ríkari kröfur til viðkomandi en starfaflokkur gerir ráð fyrir, svo sem vegna sérstakrar ábyrgðar eða verkefna .

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 þrep. Forsendur 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 – 4.6.

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:

- 2 þrep/ 1 launaflokkur fyrir 60 ECTS eininga diplómu
- 4 þrep/ 2 launaflokkar fyrir meistaragráðu
- 6 þrep/ 3 launaflokkar fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2 Starfsreynsla

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

Starfsaldur er metinn með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi 1 álagsþrep
- Eftir 3 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar

4.3 Einstaklingsbundin hæfni og eiginleikar

Á grundvelli kjarasamninga skal meta eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa 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. Dæmi um varanlega þætti eru:

- a) Þekking, kunnátta, réttindi.
 - Leyfisbréf, réttindi, vottanir eða löggilding sem nýst getur í starfi viðkomandi (t.d. kennsluréttindi, hdl. réttindi, löggildur endurskoðandi).
 - Kunnátta (s. s. tungumálakunnátta, tölvukunnátta).
 - Þekking eða sérþekking (t.d. þekking á málefnum sem skipta máli í viðkomandi starfi, s.s. félagsleg þekking eða viðamikil þekking á sértækum málefnum viðkomandi vinnustaðar).
- b) Stöðugir eiginleikar
 - Eftirspurnarálag (á við þegar starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt á vinnumarkaði).
 - Persónubundnir eiginleikar (s.s. greiningarhæfni, lausnarmiðuð nálgun, stjórnunarhæfni).
- c) Reynsla og færni
 - Fagreynsla eða önnur reynsla sem nýtist í starfi (s.s. umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).
 - Færni/raunfærni (t.d. viðkomandi hefur góð tök á aðferðafræði rannsókna og hagnýtingu sérhæfðrar þekkingar eða notkun tölvuforrita eins og tölfræðiforrita SPSS eða teikniforrita).
- d) Sí- og endurmenntun/viðurkenningar.
 - Starfsmaður hefur settið viðurkennd hagnýt námskeið um efni sem nýtist í starfi eða hafi sýnt fram á raunfærni á tilteknu sviði.
- e) 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 kjarasamningi aðila. 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 Sérstök verkefni, ábyrgð, umfang og álag

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótarverkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi þrepa, launaflokks/a eða greiðslna. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan samning skal að jafnaði gera fyrir fram. Til tímabundinna þátta getur meðal annars talist:

- Innleiðing og/eða skipulagning nýrra verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig starfs/verkefnis.
- Kennsla og umsjón með nýliða.
- Aukið álag vegna fjarvista eða veikinda starfsfólks.
- Tímabundin aukin ábyrgð í starfi.
- Vinnutímasveigjanleiki (umfram eðli starfs) og liðlegheit.
- Óvenju umfangsmikil verkefni, s.s. umsjón með ráðstefnum.

Vari tímabundin aukin ábyrgð/kröfur/álag í 18 til 24 mánuði ber að líta á það sem hluta af föstum kjörum. Þá skal endurskoða starfslýsingu og starfaflokkun og gera viðeigandi breytingar á launasetningu viðkomandi.

5.2 Frammistaða o.fl.

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

6. Aðrar launaliðir

Aðrir launaliðir sem hafa áhvirf á launasetningu starfsfólks sbr. grein 11.3.4 í kjarasamningi aðila.

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. í kjarasamningi. Dæmi um reglubundna yfirvinnu og starfstengt álag sem ekki verður mælt í tíma ert til að mynda nefndarseta utan vinnu eða óþægindi utan vinnu og vöktun símtækja

og tölvupósts. Gera þarf tímabundið samkomulag um önnur laun eða endurskoða það reglulega.

6.2 Sérstök viðbótarlaun

Samkvæmt grein 1.3 í kjarasamningi er heimilt að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af framkvæmdastjóra 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 heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

6.3 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.

6.4 Samgöngustyrkur

Heimilt er að greiða starfsfólki sem kýs vistvænan ferðamáta til og frá vinnustað samgöngustyrk. Þeir sem vilja nýta sér samgöngustyrk þurfa að undirrita samkomulag þar um.

7. Önnur ákvæði

7.1 Starfsmannasamtöl

Eigi sjaldnar einu sinni á ári boðar yfirmaður starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið, árangur og frammistöðu. Ef talin er ástæða til að breyta starfslýsingu starfsmanns skal yfirmaður ræða það við framkvæmdastjóra. Ef yfirmaður er annar en framkvæmdastjóri skal gera framkvæmdastjóra grein fyrir því hvernig starfsfólk hefur staðið sig. Starfsmannasamtöl skulu að jafnaði fara fram á tímabilinu janúar til febrúarloka ár hvert.

7.2 Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör sín og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Forstöðumaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna frá beiðni. Starfsmanni skal svara eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

7.3 Visiregla og jafnlaunavottun

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

8. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnansamnings 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.

9. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu endurskoða samninginn þegar tilefni þykir til. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta.

10. Gildistími.

Samningur þessi gildir frá 1. október 2024.

Reykjavík, 15. október 2024

f.h. stofnunar

f.h. Visku

Lára Sóley Jóhannsdóttir

Júlíana Guðmundsdóttir

Bókun með stofnanasamningi

Við breytta röðun samkvæmt þessum stofnanasamningi eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsfólki verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.