

**Stofnanasamningur við Sjónstöð Íslands
á grundvelli samkomulags fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM
frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á
kjarasamningum aðila**

1.gr. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Félagsráðgjafafélagi Íslands og Útgarði, félagi háskólamanna sem starfa hjá Sjónstöð Íslands. Samningurinn er hluti samkomulags félaganna og fjármálaráðherra, dags. 28. febrúar 2005, sbr. 11. gr. þess.

2. gr. Inngangur

Samningur þessi er gerður af samstarfsnefnd Sjónstöðvar Íslands og er milli stofnunarinnar og fulltrúa ofangreindra stéttarfélaga. Hann er gerður í kjölfar samnings milli samninganefndar ríkisins og BHM frá 28. febrúar 2005. Í markmiðum hans segir m.a. að

Markmið aðila er að kjarasamningarnir styðji við framsækna starfsmannastefnu einstakra stofnana. Í því skyni eru gerðar breytingar á uppbyggingu launatöflu, m.a. til þess að auka gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum. Fjölgað er þeim úrræðum sem stofnanir hafa til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að gefa stofnunum kost á að árangurstengja hluta launanna. Til þess að ná m.a. þessum markmiðum er dregið úr aldurstengdum hækkunum í miðlægum hluta kjarasamninga og aldursþrep felld brott úr sameiginlegri launatöflu.

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 30. apríl 2008 með breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Samstarfsnefndin er ásátt um að þessu verkefni lýkur ekki með þessum samningi heldur er sameiginlegt verkefni stofnunarinnar og starfsmanna hans.

3.gr. Markmið

Í skilgreiningu á stofnanasamningi í samningi milli samninganefndar ríkisins og BHM segir meðal annars:

Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er samningur um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Markmiðið er meðal annars að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

Samstarfsnefndin hefur orðið sammála um eftirtalin atriðið:

- Að tryggja stöðu stofnunarinnar í fremstu röð með því að sjá til þess að laun og starfskjör starfsmanna hans séu sambærileg eða betri en í öðrum sambærilegum stofnunum og að þau séu samkeppnishæf við almennan vinnumarkað.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og sveigjanlegum hætti.
- Að launakerfið tryggi jafnrétti kynjanna sem og jafnrétti á öðrum sviðum.
- Að launakerfið falli að skilgreiningu starfa eins og stofnunin skilgreinir hana.
- Að launakerfið taki mið af því að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Að tryggja tækifæri til si- og endurmenntunar með til dæmis þátttöku í sérhæfðum námskeiðum, hérlandis sem erlendis, til samræmis við 4. lið starfsmannastefnu stofnunarinnar.
- Markmið þessa samnings ber að setja í samhengi við stefnu sem fram kemur í lögum um stofnunina, gildum hennar og hlutverk. Stefnt skal að því að gera markmið og

skipurit fyrir stofnunina aðgengileg svo hægt sé að vísa til þeirra á formlegan hátt. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1/9 2007.

4.gr. Röðun starfa

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Líta skal til skipurits stofnunarinnar eða annars formlegs starfsskipulags. Starfslýsingar eru forsenda röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

Starf sérfræðings A

Starfsmaður sem vinnur störf sem krefjast þekkingar á verkefnasviði stofnunar. Starfsmaður vinnur að nokkur leyti undir leiðsögn annarra en ber ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna og tekur þátt í þverfaglegri teymisvinnu.

Sérfræðingur A raðast að lágmarki í launaflokk: 6

Starf sérfræðings B

Starfsmaður sem vinnur sérhæfð störf sem krefjast sérþekkingar á verkefnasviði stofnunar. Starfsmaður vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á skilgreindum verkefnum stofnunar. Starfið getur falið í sér ákvarðanatöku og stjórnun á viðkomandi verkefnum.

Sérfræðingur B raðast að lágmarki í launaflokk: 9

Starf sérfræðings C

Stjórnunarstarf sem getur falið í sér mannaforráð, stefnumótun og faglega ábyrgð á þjónustu á sviðum stofnunarinnar. Starfsmaður vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á skilgreindum og viðamiklum verkefnum stofnunar. Starfið felur m.a. í sér ákvarðanatöku og stjórnun á viðkomandi verkefnum og verkþáttum sviðsins. Starfsmaður getur haft það hlutverk að koma fram fyrir hönd stofnunarinnar.

Sérfræðingur C raðast að lágmarki í launaflokk: 11

5.gr. Persónu- og tímabundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta skal starfstengda þætti, persónutengda þætti og tímabundna þætti sem álag á launaflokka enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra við skilgreiningu og grunnröðun sbr. 3 kafla. Meta má vægi álagsþátta til hækkunar eða lækkunar um allt að 20% samanlagt af heildarlaunaflokki viðkomandi starfsmanna, í 2,5% bilum. Álagsflokka skal endurmeta með reglubundnum hætti

5.1 gr. Persónubundnir þættir

Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru viðbótarmenntun sem nýtist í starfi og starfsreynsla

5.1.1 Viðbótarmenntun:

Meta skal viðbótarmenntun og kemur hún til hækkunar grunnröðunar starfsmanns í launaflokk. Til viðmiðunar skal hafa að 15 einingar skv. mati háskólanna eru grundvöllur 2,5% álags og mesta álag vegna viðbótarmenntunar getur verið 15 %.

Meistarapróf
Doktorspróf

grunnröðun + 1 launaflokkur
grunnröðun + 2 launaflokkur

5.1.2 Starfsreynsla

Við mat á starfsreynslu skal taka mið af starfstíma við stofnunina og starfsreynslu frá öðrum stofnunum sem sannarlega getur nýst í núverandi starfi.

3 ára starfsreynsla gefur 2,5% álag

6 ára starfsreynsla gefur 2,5% álag til viðbótar

9 ára starfsreynsla gefur 2,5% álag til viðbótar

5.2 gr. Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og / eða álag án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað vegna sérstakra tímabundinna verkefna getur óskað eftir álagsgreiðslum vegna slíkra aukaverkefna. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af yfirmanni. Beiðni um slíkt skal koma á framfæri við sviðsstjóra eða næsta yfirmann. Endurmat fer reglulega fram til að meta árangur og frammistöðu, sem getur haft áhrif til hækkunar eða lækkunar tímabundins álags á launaflokk.

Við ákvörðun um mat á hæfni og frammistöðu starfsmanns skal m.a. taka tillit til eftirfarandi

- Starfsmanni er falin aukin stjórnunarleg ábyrgð s.s. stjórnun verkþátta eða verkefna, stefnumótun, eftirlit með framgangi verkefnis.
- Starfsmaður tekur þátt í viðamiklum þróunar-, rannsóknar- og vísindastörfum eða viðamiklum samstarfsverkefnum sem stofnunin er aðili að og forstöðumaður hefur samþykkt starfsáætlun um. Þetta geta verið verkefni sem tengjast undirbúningi og skipulagningu stærri námskeiða og ráðstefnuhalds, alþjóðlegum samskiptum eða forystu í samstarfsverkefnum.
- Aukning á umfangi í starfi: Starfsmanni er vegna faliðunar í sérfræðingahópi stofnunarinnar falið að gegna verkefni sem ekki heyrir beint undir skilgreint starf hans og veiddur þar með auknu álagi og ábyrgð. Þetta gildir t.d. vegna námsleyfis, veikinda, ómannaðrar stöðu eða fæðingarorlofs.
- Hafi starfsmaður umsjón með háskólanema í starfsþjálfun, eða taki að sér leiðsögn eða handleiðslu nýrra starfsmanna skv. beiðni forstöðumanns.

6.gr. Starfsmannaviðtöl

Sjónstöðin skal viðhafa starfsmannaviðtöl árlega eigi síðar en í október. Í starfsmannviðtölum gefst aðilum kostur á að fara yfir verkefnastöðu og skipulag. Þar verði einnig starfsánægja, árangur og væntingar til starfsins ræddar. Starfsmannaviðtöl eru vettvangur fyrir stjórnendur og starfsmenn til að setja sér sameiginleg markmið, svo sem um starfs- og endurmenntun. Í framhaldi af starfsmannaviðtölum skulu starfsmenn eiga rétt á launaviðtölum.

7.gr. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa.

8.gr. Meðferð ágreiningsmála

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til samstarfsnefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundum svo fljótt sem auðið verður, en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefndin skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sér sérstaklega ákveðið.

9.gr. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi gildir til 30. apríl 2008 til samræmis við gildistíma núgildandi kjarasamnings og skal endurskoðaður þegar einn eða fleiri samningsaðila óskar þess.

Náist ekki samkomulag í nefndinni vegna endurskoðunar stofnanasamnings innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar að vettvangi hennar, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að sáttanefnd fjármálaráðuneytis og BHM fjalli um málið sbr. gr. 11.5 í kjarasamningi fjármálaráðuneytisins og BHM.

Reykjavík, 25. apríl 2007

Fyrir hönd Sjónstöðvar Íslands


Guðmundur Viggósson, forstöðumaður




SJÓNSTÖÐ ÍSLANDS
☎ 660765 Kt. 660485-0239
GUÐMUNDUR VIGGÓSSON
YFIRLÆKNIR

F.h. Útgarðs- félags háskólamanna


Rannveig Traustadóttir

F.h. Félagaráðgjafarfélags Íslands


Elínborg Lárusdóttir

Bókun 1*E. h. RT*

Samstarfsnefndin er sammála um að fylgja áfram þeirri ákvörðun stofnunarinnar um að sérfræðingar á sviði blindu og sjónskerðingar skulu árlega eiga þess kost að sækja ráðstefnur, námskeið og/eða samstarfsfundi erlendis, á kostnað stofnunarinnar, í þeim tilgangi að viðhalda og bæta við þekkingu og reynslu sem hefur bein áhrif á faglegt starf og uppbyggingu starfsemi stofnunarinnar.

Þetta er ekki síst mikilvægt í ljósi þess að störf sérfræðinga á stofnuninni eru mjög sérhæfð og því brýn nauðsyn á að sinna þessum þætti í starfsemiinni ekki síst þar sem lítið eða nær ekkert framboð er á fræðslu og þekkingaröflun í þessum málaflokki hér á landi fyrir sérfræðinga stofnunarinnar. Starfsmenn skulu skrifa skýrslu/greinargerð til forstöðumanns og miðla af þekkingu sinni til annarra starfsmanna eftir því sem við á.

Bókun 2*E. h. RT*

Framlag stofnunarinnar til kaupa á vinnufatnaði fyrir þá starfsmenn sem eru í návígi við börn eða þurfa að sinna skjólstæðingum Sjónstöðvar í umferli utandyra skal nema kr. 15.000 á ári.

Bókun 3*E. h. RT*

Starfsmenn er vinna á Sjónstöð Íslands og samningur þessi tekur til eiga rétt á faglegri handleiðslu að hámarki 3 sinnum á ári, þar sem mikið andlegt álag fylgir starfi þeirra.