

Stofnanasamningur við Þekkingasetur Þingeyinga og Félags íslenskra félagsvísindamanna á grundvelli samkomulags fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til félagsmanna í Félagi íslenskra félagsvísindamanna og starfa hjá Þekkingasetri Þingeyinga. Samningurinn er hluti samkomulags þeirra félaga sem stóðu að samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM 28. febrúar 2005.

2. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið:

- Að tryggja Þekkingasetri Þingeyinga hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og að hægt sé að taka mið af einstaklingum fremur en hópum, þannig að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir hvern starfsmann til áhrifa á framgang í starfi og þar með auka möguleika sína á bættum kjörum.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu stofnunarinnar og nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum hennar.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun. Að stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- Að konum og körlum skulu greidd jöfn laun og þau njóti sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Þetta gildir um hvers konar þóknanir, önnur starfskjör eða réttindi, sem metin verða til fjár.

3. Röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í starfinu felast, menntun, ábyrgð, hjálfun, starfsreynslu og færni (kunnáttustigi/sérhæfingu) sem þarf til að gegna starfinu. Röðun skal miðast við grunnverksvið í viðkomandi starfi og samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

3.2 Skilgreining starfsheita

Launakerfi Þekkingaseturs Þingeyinga byggir á eftirfarandi starfaflokkun:

Sérfræðingur án starfsreynslu, grunnraðast í lfl. 3

Starfar undir daglegri stjórn og leiðsögn yfirmanna sinna. Hann nýtir kunnáttu sína og menntun við úrlausn þeirra verkefna sem honum eru falin.

Sérfræðingur I, grunnraðast í lfl. 6

Sérfræðingur sem vinnur sjálfstætt að verkþáttum eða verkefnum, sem krefjast faglegrar hæfni eða sérþekkingar.

OH ON

Sérfræðingur II, grunnraðast í lfl. 9

Sérfræðingur sem hefur umsjón með stærri verkefnum eða mörgum smærri verkefnum og ber faglega ábyrgð á þeim. Hann sinnir faglegri ráðgjöf, þróun og áætlunargerð í samráði við deildarstjóri eða forstöðumann.

Sviðsstjóri, grunnraðast í lfl. 12

Sviðsstjóri er yfirmaður sviðs. Hann stjórnar því, hefur mannaforráð og er ábyrgur fyrir starfsemi þess gagnvart forstöðumanni stofnunarinnar. Hann mótar stefnu sviðsins, skipuleggur og hefur umsjón með umfangsmiklum þverfaglegum verkefnum.

4. Persónu- og tímabundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð árlegu endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna vegna skipulagsbreytinga, starfsþóunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannaviðtals.

4.1 Persónubundnir þættir.

4.1.1 Menntun

Hér skal metin viðbótarmenntun sem nýtist í starfi, umfram grunnkröfur í 3.2. Til viðmiðunar skal hafa að 15 einingar skv. mati háskólanna eru grundvöllur 2,5% álags.

4.1.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu. Hafi starfsmaður við upphaf starfs sértæka starfsreynslu er nýtist við störf hans hjá stofnuninni skal meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunar.

Eftir 1 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 1 launaflokk.

Eftir 3 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Eftir 5 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

4.2 Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og / eða álag m.a. vegna sérstakra verkefna, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað skal fá álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Einnig má með sama hætti meta hæfni, sérstakan árangur og/eða frammistöðu. Beiðni um slíkt skal koma á framfæri við forstöðumann. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af yfirmanni í samráði við starfsmann.

4.2.1 Mat á hæfni og frammistöðu

Við ákvörðun um mat og hæfni frammistöðu starfsmanns skal m.a. taka tillit til eftirfarandi atriða, sem má meta til 2,5% álags:

- Starfsmaður sýnir góðan faglegan árangur í starfi.
- Starfinu fylgir mikið álag og ábyrgð.
- Meta má sérstaka starfsreynslu sem starfsmaður hefur við upphaf starfs og nýtist í starfi hans hjá stofnuninni.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.

OH
ent

5. Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000.- á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 4 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggir á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

6. Endurmat starfskjara

Starf og starfskjör starfsmanns skal metið reglulega og sérstaklega þegar um meiri háttar endurskoðun verklags/stjórnskipulags innan stofnunar er að ræða. Forstöðumaður (eða sá er hann felur verkefnið) boðar ár hvert til starfsmannasamtala og launaviðtala.

7. Réttur til endurmats á starfi

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 í samræmi við ákvæði kjarasamnings.

8. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa samkv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

9. Gildistími og endurskoðun.

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. september 2007 og skal endurskoðaður þegar einn eða fleiri samningsaðilar óskar þess.

Reykjavík, 26. október 2007

F.h. Þekkingaseturs Þingeyinga



F.h. Félags íslenskra
félagsvísindamanna

