

# **Stofnanasamningur við Þróunarsamvinnustofnun Íslands á grundvelli samkomulags fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. júní 2008 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila**

## **1. Gildissvið**

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra sem starfa hjá Þróunarsamvinnustofnun Íslands (ÞSSÍ) og eru félagsmenn í aðildarfélögum BHM sem stóðu að samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM 28. júní 2008, þ.e. Fræðagarði, Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga, Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga og Félagi íslenskra félagsvísindamanna.

## **2. Markmið**

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja að hjá ÞSSÍ sé 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 þannig að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir hvern starfsmann til að þróast og bæta sig 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 stjórntæki til að ná fram markmiðum hennar,
- að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun. Stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum,
- að konum og körlum skuli greidd sömu 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, þ.e.a.s. menntunar, ábyrgðar, þjálfunar, starfsreynslu og færni 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.

0157  
83  
U.G.

### 3.2 Skilgreining starfsheita

Launakerfi ÞSSÍ byggir á eftirfarandi starfaflokkun:

Á aðalskrifstofu:

Bókari  
Fjármálastjóri  
Sérfræðingur 1 og 2  
Skjalastjóri  
Skrifstofustjóri  
Sviðsstjóri  
Útgáfu- og kynningarstjóri  
Útgáfu- og kynningarfulltrúi

Útsendir skammtímaráðnir starfsmenn

Sérfræðingur  
Verkefnastjóri

#### *Bókari*

Færir bókhald ÞSSÍ og annast afstemmingar á banka- og viðskiptamannareikningum (sjá starfslýsingu).

Grunnröðun í launaflokk: 09

#### *Fjármálastjóri*

Hefur yfirumsjón með öllum fjármálum ÞSSÍ og bókhaldi stofnunarinnar (sjá starfslýsingu).

Grunnröðun í launaflokk: 13

#### *Sérfræðingur 1 og 2*

Starfsvettvangur sérfræðings er á aðalskrifstofu ÞSSÍ í Reykjavík. Sérfræðingur vinnur tímabundið undir stjórn annarra að ýmsum verkefnum en getur einnig haft sjálfstæð verkefni.

Sérfræðingur 1 grunnraðast í launaflokk: 07

Sérfræðingur 2 grunnraðast í launaflokk: 09

#### *Skjalastjóri*

Skjalastjóri hefur yfirumsjón með skjala- og bókasafni stofnunarinnar (sjá starfslýsingu).

Grunnröðun í launaflokk: 11

#### *Skrifstofustjóri*

Hefur með höndum daglega umsjón með rekstri aðalskrifstofu og verkefnum þeirra sem þar starfa. Skrifstofustjóri er jafnframt starfsmannastjóri (sjá starfslýsingu).

Grunnröðun í launaflokk: 13

#### *Sviðsstjóri*

Sviðsstjóri veitir stofnuninni og starfslíði hennar ráðgjöf í málefnum sem tengjast þróunarsamvinnu í þeim málaflokkum sem ÞSSÍ leggur áherslu á hverju sinni (sjá starfslýsingu). Gert er ráð fyrir því að sviðsstjóri taki eftir tiltekinn tíma við starfi umdæmisstjóra í samstarfslandi (sbr. lýsingu á störfum umdæmisstjóra).

Grunnröðun í launaflokk: 12

  
U.G.

#### *Útgáfu- og kynningarstjóri*

Útgáfu- og kynningarstjóri hefur yfirumsjón með allri útgáfu á vegum stofnunarinnar, jafnt prentaðri sem annarri og með kynningarmálum um starfsemi stofnunarinnar, þar með talið ritstjórn vefsíðu og tengsl við fjölmiðla (sjá starfslýsingu).

Grunnröðun í launaflokk: 12

#### *Útgáfu- og kynningarfulltrúi*

Útgáfu- og kynningarfulltrúi sinnir útgáfu- og kynningarmálum á vegum stofnunarinnar undir verkstjórn útgáfu- og kynningarstjóra (sjá starfslýsingu).

Grunnröðun í launaflokk: 10

Útsendir skammtímaráðnir starfsmenn

#### *Sérfræðingur*

Starfsstöð sérfræðings er í einhverju samstarfslanda. Tímabundin ráðning vegna sérfræðiráðgjafar (sjá starfslýsingu).

Grunnröðun í launaflokk: 09

#### *Verkefnastjóri*

Starfsstöð verkefnastjóra er í einhverju samstarfslandanna. Tímabundin ráðning (sjá starfslýsingu)

Grunnröðun í launaflokk: 11

Grunnröðun allra starfa innan launaflokks er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast allt að þremur launaflokkum hærra með hliðsjón af þeim þáttum, sem tilteknir eru í samningum, svo sem starfsreynslu hjá stofnuninni, ábyrgð og árangurs í starfi. Sá starfsmaður sem er skipaður staðgengill framkvæmdastjóra raðast sjálfkrafa upp um einn launaflokk

#### **4. Persónu- og tímabundnir bundnir 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% samantlagt af viðkomandi launaflokki í álagsþrepum. Starfslýsingar skulu endurkoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna vegna skipulagsbreytinga, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannaviðtals.

##### **4.1. Persónubundnir þættir**

###### **4.1.1 Menntun**

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi skal metin sem álag á launaflokka. T.d. er mastersgráða metin til hækkunar um eitt álagsþrep.

##### **4.2 Tímabundnir þættir**

4.2.1 Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og/eða álag m.a. vegna veikinda eða leyfa samstarfsmanna, án þess að grunnverkswiði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað skal fá álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af yfirmanni í samráði við starfsmann.



#### 4.2.2 Mat á hæfni og frammistöðu.

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal m.a. taka mið af eftirfarandi þáttum, sem hafðir eru til hliðsjónar í launaviðtali (sbr.gr. 6).

- Góður árangur og frammistaða í starfi
- Frumkvæði
- Hæfni til að fræða og leiðbeina
- Hæfni til að innleiða ný kerfi
- Hæfni til samskipta/samvinnu
- Hæfni til að vinna að sérhæfðum og flóknum verkefnum
- Nákvæmni og samviskusemi
- Sjálfstæði í vinnubrögðum
- Skipulagshæfileikar
- Sveigjanleiki og fjölhæfni
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar
- Sækist eftir að afla sér endurmenntunar

#### 4.3 Kennsla

Starfsmenn sem taka að sér kennslu sem varðar starfsvettvang stofnunarinnar að fengnu leyfi framkvæmdastjóra, sinna undirbúningi kennslu utan vinnutíma, enda komi til greiðsla vegna undirbúnings og kennslu frá kennslustofnuninni. Starfsmaður heldur sínum launum hjá stofnuninni meðan á kennslu stendur.

#### 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 byggist á skriflegum reglum sem fjármálaráðherra setur.

#### 6. Endurmat starfskjara

Starf og starfskjör starfsmanns skal metið reglulega og sérstaklega þegar um meiri háttar endurskoðun verklags/stjórnskipulags innan stofnunar er að ræða. Framkvæmdastjóri (eða sá er hann felur verkefnið) boðar til launaviðtala fyrir 1. apríl ár hvert.

#### 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

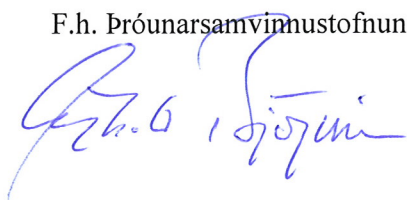
Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM frá 28. júní 2008 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa samkv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

### 9. Gildistími og endurskoðun.

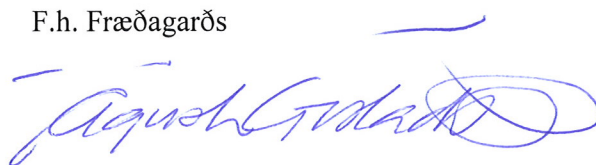
Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. nóvember 2008 og skal endurskoðaður þegar einn eða fleiri samningsaðilar óska þess.

Reykjavík, 30. október 2008

F.h. Þróunarsamvinnustofnunar Íslands



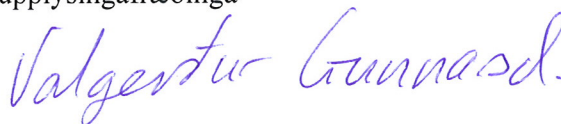
F.h. Fræðagarðs



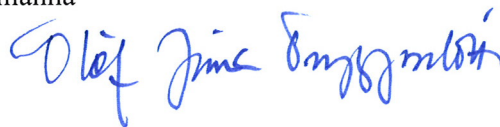
F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga  
og hagfræðinga



F.h. Stéttarfélags bókasafns- og  
upplýsingafræðinga



F.h. Félags íslenskra félagsvísinda-  
manna



Fylgiskjal með samningi þessum er form ráðningarsamnings sviðsstjóra/umdæmisstjóra. Ennfremur er gert ráð fyrir því að form ráðningarsamninga útsendra sérfræðinga og verkefnastjóra verði fylgiskjöl með samningnum að því tilskyldu að samningsaðilar verði ásáttir um orðalag.