

Stofnanasamningur milli

Siglingastofnunar Íslands og SFR – Starfsmannafélags í Almannaþjónustu, um launamál.

Siglingastofnun Íslands annars vegar og félagsmanna SFR hjá Siglingastofnun Íslands hins vegar gera með sér eftirfarandi samning um forsendur og reglur um röðun starfa hjá stofnuninni. Heimild til samningsgerðar og almennar forsendur hennar er að finna í 11. kafla kjarasamnings stéttarfélagsins við fjármálaráðherra er gildi tók 1. febrúar 2005.

1. Gildissvið.

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem starfa hjá Siglingastofnun Íslands.

2. Meginmarkmið.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi meginmarkmið :

- Að tryggja stofnuninni hæft og gott starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi,
- Að launakerfið verði nægjanlega sveigjanlegt til að bregðast við breyttum innri og ytri aðstæðum,
- Að jafnræðis verði gætt í launaákvörðunum og þannig stuðlað að jöfnum launum fyrir sambærileg störf, án tillits til kynferðis,
- Að gera launakerfið hvetjandi til aukinna afkasta og góðrar frammistöðu starfsmanna og bætts árangurs stofnunarinnar,
- Að launakerfið opni fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið um að fastar greiðslur, sem ekki eru hluti af grunnlaunum, séu teknar inn í föst laun,
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.

3. Flokkun starfa

Störfum er ráðað til launa á grundvelli starfsmats og byggir launakerfi Siglingastofnunar Íslands á eftirfarandi flokkun starfa:

3.1 Ungmenni. Launaflokkur 01.

17 ára ungmenni 95 % og 16 ára 90 % af launaflokki 01, 1. þrepi

3.2 Sumarstarfsfólk, aðstoðarvitavörður. Launaflokkur 03.

3.3 Vitaverðir. Launaflokkur 04. Vitaverðir fá einnig greidda staðaruppbót í samræmi við ákvæði í sérstöku samkomulagi frá 1995.

3.4 Afgreiðsla, matráður og símavarsla. Launaflokkur 13.

3.5 Fulltrúi, bókarí, umsjónamaður, verkefnastjóri á skrifstofu. Launaflokkur 16.

3.6 Skipaskoðunarmaður. Launaflokkur 20.

3.7. Tæknifulltrúi á skipatæknideild, tækifulltrúi á hafnasviði, skipaskráning, tæknifulltrúi á stjórnáslusviði, skipaæftirlitsmaður. Launaflokkur 20.

3.8. Aðalgjaldkefi, útibústjóri. Launaflokkur 21.

3.9. Deildarstjóri. Launaflokkur 24.

3.10 Forstöðumaður deildar eða sviðs. Launaflokkur 35.

Starf, eða starfsmaður, getur raðast í hærri launaflokk með tilliti til þess er fram kemur í 4. og 5. kafla samnings þessa. Starfslýsingar starfsmanna fylgja samningi þessum í sérstöku fylgiskjali.

4. Starfsreynsla og starfsaldur

4.1 Starfsaldur

Meta skal starfsaldur starfsmanns hjá stofnuninni eða í hliðstæðu starfi annars staðar með eftirfarandi hætti:

- Starfsreynsla í eitt ár gefur einn launaflokk.
- Starfsreynsla í þrjú ár gefur einn launaflokk til viðbótar.
- Starfsreynsla í fimm ár gefur einn launaflokk til viðbótar.

4.2 Starfsreynsla

Starfsmaður sem hefur unnið eitt ár hjá stofnunni hækkar um einn launaflokk.

5. Mat á einstökum þáttum til hækkunar launa.

5.1 Mat á starfsmenntun

Starfsmaður, sem lokið hefur starfsmenntun sem viðurkennd er af samningsaðilum, námskeiði á vegum stofnunarinnar eða önnur þau námskeið sem nýtast í starfi og stofnunin viðurkennir, getur fengið þau metin til launaflokkshækkunar.

Starfsmaður sem sækir fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. heimild stofnunarinnar, eða í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun, skal halda reglubundnum launum meðan á námskeiðinu stendur, auk þess sem stofnunin greiðir allan kostnað við námskeiðið.

5.2 Menntun

Starfsmaður, sem hefur menntun sem nýtist í starfi og ekki hefur verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur eins vetrar námi, skal hækka um 1 launaflokk
- Starfsmaður sem lokið hefur 2ja vetra námi, skal hækka um 2 launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur stúdentsprófi, skal hækka um 2 launaflokka

5.3 Mat á einsökum störfum.

Við röðun einstakra starfa umfram það sem tilgreint er í 3. kafla, skal taka tillit til þess að ýmsir þættir geta orðið til að raða starfi ofar en grunnröðun gefur til kynna, svo sem ef :

- Hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsins eru meiri en almennt gerist,

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð,
- Starfið er umfangsmikið,
- Starfið felur í sér flókin verkefni,
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeiningar annarra starfsmanna stofnunarinnar,
- Starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunarinnar eða utan,
- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða tímabundið.
- Hann sýnir góðan viðvarandi árangur í starfi,
- Hann sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar, t. d. með birtingu viðurkenndra greinargerða,
- Hann býr yfir sértækri reynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni,
- Hann getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar,
- Hann sýnir áhuga og frumkvæði í starfi,
- Hann aflar sér símenntunar,
- Hann sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu.

Við mat á ofangreindum atriðum skal leggja fram í samstarfsnefnd skrifleg rök þar sem fram komi þeir þættir sem verið er að taka tillit til og af hverju.

6. Starfsmannaviðtal/launaviðtal.

Starfsmenn skulu eiga rétt á starfsmannaviðtali og endurmati á launakjörum a.m.k. einu sinni á ári. Viðtölin eru liður í starfsþróunaráætlun stofnunarinnar gagnvart hverjum starfsmanni fyrir sig. Í viðtalinu skal m.a. taka fyrir:

- Mat á starfi og hæfni starfsmanns með tilliti til gr. 5.3.,
- Áætlun um símenntun starfsmanns og möguleika hans til að sækja símenntun,
- Umsögn um starfsmanninn og þróun hans í starfi.

7. Niðurlagsákvæði.

Báðir aðilar samnings þessa geta óskað eftir endurskoðun hans að ári liðnu.

Samningur þessi tekur gildi hinn 1. maí 2007. Hann kemur í stað sams konar samnings aðila dags. 23. mars 2006.

Gert í Kópavogi, 8. maí 2007

F. h. Siglingastofnunar Íslands
Hermann Guðjónsson
Guðmundur Helgason

F. h. Starfsmannafélags ríkisstofnana
Aðalheiður Þóra Sigurðardóttir
Óskar Ingi Sigmundsson
Rannveig Sveinbjörnsdóttir

Viðauki við stofnanasamningur milli

Siglingastofnunar Íslands og SFR – Starfsmannafélags í Almannaþjónustu,

um launamál.

A. Starfslýsingar

1. Starfslýsingum verði lokið eigi síðar en 01.júní 2007.
2. Stefnt að endurskoða starfslýsingar og starfaflokkun reglulega í samræmi við grein 11.4.1 í aðalkjarasamningi.
3. Aðilar eru sammála um að skoða hvort ekki megi nota grein 5 í stofnunar­samningi SFR og SÍ meir en hefur verið og þá sérstaklega með tilliti til persónulegra þátta s.s. formlegrar menntunar.

B. Endur- og símenntun

Með tilliti til starfsmannastefnu stofnunarinnar í endur- og símenntun þá verði áætlun um þennan málaflokk hluti af rekstraráætlun stofnunarinnar. Fyrsta rekstraráætlun með þessu verði fyrir árið 2008 og myndi taka gildi þann 1. janúar 2008.