

# **Stofnanasamningur**

## **milli**

### **Próunarsamvinnustofnunar Íslands og**

### **SFR – stéttarfélags í almannajónustu**

(Samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 9. mars 2005).

#### **1. Gildissvið**

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna SFR sem starfa á aðalskrifstofu Próunarsamvinnustofnunar í Reykjavík.

#### **2. Markmið**

Samningsaðilar eru sammála um að stefna beri að því að launakerfið uppfylli gagnkvæmar þarfir og væntingar stofnunarinnar og starfsfólks og hafa í því skyni sett sér eftirfarandi markmið:

- a) að launakerfið sé sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu stofnunarinnar og að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar,
- b) að greidd séu sambærileg laun fyrir sambærileg störf, án tillits til kynferðis,
- c) að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti,
- d) að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin, og feli í sér tækifæri fyrir hvern starfsmann til áhrifa á framgang í starfi.

#### **3. Grunnröðun starfa**

##### **3.1 Almennar forsendur röðunar**

Störfum skal raðað í launatöflu í samræmi við eðli þeirra, verkefni og skyldur sem felast í starfinu auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Við röðun verði miðað við starfslýsingar starfsmanna. Þær verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

##### **3.2 Starfaflokkar**

Launakerfi Próunarsamvinnustofnunar byggir á eftirfarandi röðun starfaflokka:

Móttökuritari I	009
Móttökuritari II	014
Móttökustjóri	017

## **Móttökustjóri**

Hefur umsjón með almennri skrifstofu ÞSSÍ svo og því starfsfólki, sem þar kann að starfa að almennum skrifstofustörfum eftir því sem við á, svo sem riturum og afleysingafólki. Starfið getur falið í sér sértæk verkefni sem honum kunna að vera falin.

### Grunnröðun 017

## **Móttökuritari II**

Annast almenn skrifstofu- og móttökustörf.

### Grunnröðun 014

## **Móttökuritari I**

Almenn skrifstofustörf sem að jafnaði eru unnin undir stjórn annarra.

Sumarstarfsfólk.

### Grunnröðun 009

## **4. Viðbótarforsendur við röðun í launaflokka**

### **4.1 Starfsreynsla**

Starfsreynslu skal meta með eftirfarandi hætti

- Eftir 1 ár í starfi skal hækka um 1 launaflokk
- Eftir 3 ár í starfi skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar
- Eftir 5 ár í starfi skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar

Reynsla af sambærilegu starfi hjá öðrum vinnuveitanda, að hluta eða öllu leyti, skal að jafnaði metin til jafns við starfsreynslu hjá Þróunarsamvinnustofnun Íslands. Áunnin starfsreynsla við skammtímaráðningu er metin á sama hátt.

### **4.2 Menntun**

Starfsfólk sem sækir fræðslunámskeið og/eða starfs- og símenntunarnámskeið sem nýtast í starfi skulu hækka um allt að 2 launaflokka, enda hafi starfsmaður fengið námskeiðið samþykkt matshæft hjá stofnuninni áður en námskeið hófst.

Samningsaðilar eru sammála um að menntun og fræðsla sem stunduð er innanhúss eða á vegum stofnunarinnar megi meta til launaflokkshækkunar.

### **4.3 Aðrir þættir:**

#### **Mat á einstökum störfum og mat á hæfni og frammistöðu starfsmanna**

Heimilt er að hækka starfsfólk um launaflokka ef viðkomandi og/eða starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur, enda hafi ekki verið tekið tillit til þessara þátta við grunnröðun:

- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- starfið felur í sér flókin verkefni
- starfinu fylgir kennsla og/eða leiðbeining annarra starfsmanna

- verkstjórn er tímabundinn eða fastur hluti af starfinu
- starfsmaður sýnir góða ástundun, trúnað og árangur í starfi
- starfsmaður sýnir áhuga og frumkvæði í starfi
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- Starfsmaður hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið metin skv. 4.2
- starfsmaður hefur starfsreynslu utan Þróunarsamvinnustofnunar Íslands sem nýtist í starfi og hefur ekki verið metið skv. 4.1.

#### **5. Starfsmannasamtöl**

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Þau eru m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns.

#### **6. Endurskoðun sammings**

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt 11. kafla kjarasammings SFR og fjármálaráðherra. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði sammingsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það. Samningurinn gildir frá og með 1. maí 2006.

Reykjavík, 4. október 2006

F.h. Þróunarsamvinnustofnunar

F.h. SFR – stéttarfélags í  
almannajónustu