

Stofnanasamningur

milli SFR og Þjóðleikhússins um reglur við röðun starfa.

(Samkvæmt 11. kafla í kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 9. mars 2005.)

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í Starfsmannafélagi ríkisstofnana sem starfa hjá Þjóðleikhúsinu hverju sinni.

2. Markmið

- Launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að stefna Þjóðleikhússins sé sú að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem Þjóðleikhúsinu er ætlað að sinna.
- Launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- Launakerfið opni fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið við yfirmenn um að fastar greiðslur, sem ekki eru hluti af grunnlaunum, séu teknar inn í dagvinnulaun.
- Launakerfið stuðli að því að tekin verði upp reglubundin starfsmannaviðtöl.
- Að frammistöðumat verði gert einu sinni á ári.

3. Röðun í launaflokka - grunnröðun.

Röðun starfa er óháð þeim einstaklingum sem nú gegna þeim. Grunnröðun starfa er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í samningum svo sem vegna reynslu, hæfni og sérstakra persónu- og tímabundinna þátta.

4. Starfaflokkun og röðun í launaflokka

4.1. Grunnröðun

Eftirfarandi launaflokkar skulu vera lágmarkslaun fastráðinna starfsmanna fyrir hvern starfaflokk:

Starfaflokkur 1

Almennir starfsmenn í tímavinnu	004
---------------------------------	-----

Starfaflokkur 2

Bakdyravörður	007
Skrifstofumaður	007
Miðasala	007
Sviðsmaður	007
Aðstoðarmaður	007

Starfaflokkur 3

Klæðskerar og saumakonur	012
Förðunarfræðingar	012
Staðgengill miðasölustjóra	012
Framdyravörður	012
Staðgengill deildarst.	
hárgreiðsludeildar	012
Skrifstofumaður	012
Húsvörður	012
Umsjónarm. litlu. sviðanna	013

	Sérhæft starfsfólk leiksvið og leikmunadeildar	012
	Vaktaformenn Stóra sviðs	013
	Vaktformenn leikmunadeildar	014
	Búningaþjónn	013
Starfaflokkur 4		
	Miðasölustjóri	015
	Deildarstjóri hárgreiðslu	015
	Deildarstjóri saumastofu	015
	Deildarstjóri förðunardeildar	015
	Sérhæfðir starfsmenn skrifstofu, markaðs- og söludeildar	015
Starfaflokkur 5		
	Launafulltrúi	018
	Sýningastjóri	018

5.1 Starfsreynsla

Fastráðinn starfsmaður, sem raðað er í starfaflokk 2, 3 og 4 og öðlast hefur starfsreynslu hjá leikhúsinu, skal hækka sem hér segir:

1. - eftir eins árs starf hjá Þjóðleikhúsinu skal hækka um einn launaflokk (á eingöngu við starfsmenn í starfaflokki 2)
2. - eftir þriggja ára starf hjá Þjóðleikhúsinu skal hækka um einn launaflokk.
3. - eftir sex ára starf hjá Þjóðleikhúsinu skal hækka um einn launaflokk til viðbótar.
4. - eftir níu ára starf hjá Þjóðleikhúsinu skal hækka um einn launaflokk til viðbótar.

Fastráðinn starfsmaður, sem raðað er í starfaflokk 5 á rétt á endurskoðun á launaröðun. Við launaröðunina skal tekið tillit til þeirra þátta sem getið er í kafla 5.2.

5.2. Menntun/Starfsnám/Símenntun

Afli starfsmaður sér aukinnar starfsmenntunar eða reynslu skv. endurmenntunar/starfsþróunaráætlunar Þjóðleikhússins, eða sæki og ljúki öðrum námskeiðum sem nýtast í starfi og viðurkennd eru af samningsaðilum, enda hafi starfsmaður fengið námskeiðið samþykkt matshæft af stofnuninni áður en námskeið hófst, skulu hækka sem hér segir:

Störf í launaramma 2 og 3:

- 60 kennslustundir 1 launaflokkur
- 120 kennslustundir 1 launaflokkur
- 200 kennslustundir 1 launaflokkur

Störf í launaramma 4 og 5:

- Mat á starfstengdum námskeiðum skal meta í hverju tilviki fyrir sig

Á sama hátt má í starfaflokkum 2-5 meta sérhæfða reynslu annars staðar frá, nýtist hún beinlínis í viðkomandi starfi.

5.3. Mat á einstökum störfum/starfsmönnum

Við niðurröðun einstakra starfa í launaflokka, umfram það sem greinir í tl. 5.1 og 5.2, er heimilt að hækka starfsmann um launaflokka tímabundið eða varanlega ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- Starfið felur í sér sérstaklega mikla ábyrgð
- Starfið felur í sér flókin verkefni
- Starfsmaður hefur sértæka menntun eða reynslu sem nýtist við störf í leikhúsinu
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeiningar til annarra starfsmanna
- Í starfinu felst að vera staðgengill yfirmanns
- Starfinu fylgir sérstakt álag sem er viðvarandi eða árstíðarbundið
- Starfsmaður hefur aflað sér viðtækrar reynslu innan leikhússins
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu og hefur ríka þjónustulund
- Starfsmaður sýnir góðan viðvarandi árangur í starfi
- Starfsmaður hefur sértæka reynslu sem nýtist við störf hans hjá leikhúsinu
- Starfsmaður getur sinnt störfum á fleiri en einu verk sviði
- Starfsmaður sýnir áhuga, frumkvæði og nýsköpun í starfi

Stofnunin skal halda til haga skriflegum rökum sem liggja að baki hækkunar á launaflokkum samkvæmt þessum lið. Samstarfsnefnd á rétt á því að fá að sjá umræddar forsendur.

Reykjavík, 31. maí 2007

f.h. Þjóðleikhússins

f.h. SFR-stéttarfélags í almannþjónustu

Bókun með stofnanasamningi SFR og Þjóðleikhússins (29. október 2002)

Fyrir 31. desember 2002 skal liggja fyrir tímasett áætlun um með hvaða hætti fastráðnir starfsmenn í neðangreindum störfum geta sótt eins launaflokka hækkun samkvæmt grein 4.3. eða 4.4 í stofnanasamningnum.

1. Leikmunaverðir
2. Sviðsmenn
3. Umsjónarmenn leiksviða
4. Miðasölufólk

Þetta ákvæði tekur aðeins til þeirra starfsmanna sem hafa 6 mánaða starfsreynslu eða meiri.

Reykjavík 29. október 2002

f.h. Þjóðleikhússins
(sign)

f.h. Starfsmannafélags ríkisstofnana
(sign)

Viðauki við grein 4.2 í stofnanasamningi milli SFR – stéttarfélags í almannþjónustu og Þjóðleikhússins dags. 29. október 2002

1.gr.

4.2. Starfsreynsla

Fastráðinn starfsmaður, sem raðað er í ramma A og B og öðlast hefur starfsreynslu hjá leikhúsinu, skal hækka sem hér segir:

Starfsmaður með þriggja ára starfsreynslu skal hækka um einn launaflokk. Starfsmaður með sex ára starfsreynslu skal hækka um einn launaflokk til viðbótar.

Starfsmaður með sjö ára starfsreynslu skal hækka um einn launaflokk til viðbótar.

Starfsmaður með níu ára starfsreynslu skal hækka um einn launaflokk til viðbótar.

Samtals 4. lfl. hækkun fyrir starfsreynslu

Fastráðinn starfsmaður, sem raðað er í C- eða D-ramma og öðlast hefur þriggja ára starfsreynslu í starfi hjá leikhúsinu, á rétt á endurskoðun á launaröðun. Við launaröðunina skal tekið tillit til þeirra þátta er getið er í kafla 4.4. Eftir sjö ár í starfi hjá leikhúsinu eiga þeir samu rétt á endurskoðun á launaröðun.

Eftir sex ára starf hækka störf sem grunnröðuð eru í C og D -ramma um einn launaflokk og eftir níu ára starf um annan lfl.

Samtals 2 lfl. til viðbótar því mati sem gera skal eftir þrjú og sjö ár í starfi .

2.gr.

Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. febrúar 2005.

Innifalið í samkomulagi þessu er úthlutun á hlut Þjóðleikhússins að fjárhæð kr. 5.100.000- til tilfærslu einstakra hópa samkvæmt 1. málsgrein 3. greinar samkomulags um breytingar á kjarasamningi fjármálaráðherra og SFR frá 5. mars 2005.

Reykjavík 16. júní 2005.

F.h. Þjóðleikhússins

F.h. SFR- stéttarfélag í almannatjónustu