

# Stofnanasamningur

SFR – stéttarfélag í almannajónustu og Iðntæknistofnun Íslands gera með sér eftirfarandi stofnanasamning í samræmi við kafla 11 í kjarasamningi félagsins við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 9. mars 2005

## 1 Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna SFR hjá Iðntæknistofnun.

## 2 Markmið

### 2.1 Almenn markmið

Markmið samningsins er að styrkja stofnunina þegar til lengri tíma er litið og skapa forsendur fyrir betri starfsskilyrðum, að stofnunin geti brugðist hratt við breytingum í innra og ytra umhverfi, auka gæði þjónustunnar, skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og að starfsmönnum gefist tækifæri til að eflast í starfi og bæta kjör sín.

### 2.2 Sértæk markmið

Samstarfsnefndin hefur skilgreint eftirfarandi markmið sem stefnt er að:

- 2.2.1 Launakerfið stuðli að því að stofnunin veiti viðskiptavinum sínum úrvals þjónustu
- 2.2.2 Launakerfið stuðli að framleiðniaukningu starfsmanna og stofnunarinnar í heild.
- 2.2.3 Launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar er varða hæfni, þjónustustig og hagræðingu.
- 2.2.4 Launakerfið sé sveigjanlegt, ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og að starfsmönnum sé ljóst hvaða þættir séu lagðir til grundvallar launaröðun.
- 2.2.5 Endurskoðun launa fari fram árlega í framhaldi af starfsmannaviðtölum.
- 2.2.6 Launakerfi sé opið fyrir fastlaunasamningum.
- 2.2.7 Launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn að njóta í launum hlutdeildar í aukinni skilvirkni í starfsemi stofnunarinnar, samkvæmt sérstakri ákvörðun.
- 2.2.8 Launasetning sé í samræmi við jafnréttisstefnu Iðntæknistofnunar um jöfn laun kynja.
- 2.2.9 Laun félagsmanna SFR á Iðntæknistofnun séu samkeppnishæf.

### **3 Starf flokkar og röðun**

Launakerfi Iðntæknistofnunar er byggt upp með eftirfarandi hætti:

#### **3.1 Starf flokkur 1**

Starfið felst í stjórnun og áætlanagerð. Starf flokkur raðast frá lfl. 31-45.

Dæmi: Forstöðumaður deildar eða sambærilegt starf.

#### **3.2 Starf flokkur 2**

Starfið felst fyrst og fremst í að skipuleggja, stjórna og samhæfa starfsemi deilda, eða umsjón verkefna/og eða málaflokka. Í starfinu getur falist að koma fram fyrir hönd stofnunarinnar. Starf flokkur raðast frá lfl 21-40

Dæmi: Sérhæfður tænamaður, verkefnastjóri, kerfisfræðingur, aðalbókari, skrifstofustjóri.

#### **3.3 Starf flokkur 3**

Starfið getur falist í umsjón verkefna er krefjast töluverðrar þekkingar á ákveðnu sviði stofnunarinnar. Starfsmaður skal geta veitt fullnægjandi upplýsingar og leiðbeiningar til viðskiptamanna/skjólstæðinga stofnunarinnar. Starf flokkur raðast frá lfl 11-32.

Dæmi: Rannsóknarmaður, fulltrúi við skrifstofustörf, umsjónarmaður, tæknamaður.

#### **3.4 Starf flokkur 4**

Almenn störf unninn undir umsjón og ábyrgð annarra.

Dæmi: Háskólanemar, sumarafleysing, skólafólk. Starf flokkur raðast frá lfl 1-10.

#### **3.5 Grunnröðun**

Grunnröðun miðast við a) starf sem ráðið er í, b) menntun, reynslu og hæfni starfsmanns, c) aldursþrep samkvæmt lið 1.2.1 í kjarasamningi SFR. Sjá nánari útfærslu í viðauka A.

### **4 Laun**

#### **4.1 Launaviðmið**

Aðilar eru sammála um að laun félaga í SFR hjá Iðntæknistofnun skuli taka mið af:

- ✓ launum SFR hjá ríkinu
- ✓ launum sambærilegra stéttarfélaganna á almennum markaði.
- ✓ rekstrarumhverfi Iðntæknistofnunar.

## 4.2 Launabreytingar

Umræða um launabreytingar fer fram einu sinni á ári í kjölfar starfsmannaviðtals og launaviðtals og er tekið mið af niðurstöðu þess við ákvörðun um launabreytingu. Launabreytingar fara fram samkvæmt hvatningakerfi Iðntæknistofnunar. Í launaviðtali hefur verið farið yfir mat sbr. viðauka A og matið útfyllt. Matið er lagt til grundvallar rökstuðnings fyrir tímabundnum og varanlegum launabreytingum sem eru lóðréttar í launatöflu. Verklag er eftirfarandi:

### 4.2.1 Frumkvæði stjórnenda.

Stjórnandi, forstöðumaður, framkvæmdastjóri eða forstjóri getur átt frumkvæði að hækka laun starfsmanns í samræmi við mat á hæfni og árangri.

### 4.2.2 Frumkvæði starfsmanns

Starfsmaður sem óskar launabreytingar vegna árangurs í starfi eða tímabundinna þátta leggur fram ósk þar um við forstöðumann og forstjóra. Starfsmaðurinn leggur fram rökstuðning og/eða gögn sem styðja umsóknina.

### 4.2.3 Mat og afgreiðsla

Forstjóri og forstöðumaður deildar fjalla um ósk starfsmanns, yfirfara árangursmat og meta svigrúm til launabreytinga. Launabreytingar fara fram samkvæmt launatöflu í viðauka B. Svar skal berast innan mánaðar frá því að erindi er sent forstöðumanni eða forstjóra.

## 4.3 Launasamráð

Aðilar skulu yfirfara sameiginlega árlega hvort launaþróun á Iðntæknistofnun sé þannig að það stefni í að markmiðum um launakjör sé náð. Í gögnum komi fram kynbundin launaþróun í samræmi við jafnréttisáætlun stofnunarinnar um launajafnrétti. Þessir fundir skulu haldnir í framhaldi af útkomu skýrslna kjararannsóknanevndar opinberra starfsmanna.

## 5 Endurskoðun

Með ágreiningsmál og endurskoðun stofnanasamnings er farið samkvæmt ákvæðum kafla 11 í kjarasamningi.

## 6 Gildistími

Samkomulag þetta er frá 1. maí 2006 og gildistími þess í samræmi við ákvæði kjarasamnings frá 9. mars 2005.

Reykjavík 17. maí 2006

F.h. Iðntæknistofnunar

F.h. Samninganevndar SFR

## Viðauki A. Hlutlægt mat.

A1 Matskerfi: í launaviðtali hefur verið farið yfir meðfylgjandi mat og það útfyllt. Matið er lagt til grundvallar rökstuðningi fyrir tímabundum og varanlegum launabreytingum.

	Matsþættir	1	2	3
1	<b>Frumkvæði að verkefnum/þjónustu</b> Starfsmaður ber sérstaka ábyrgð. Hann á frumkvæði að verkefnum/þjónustu, byggir upp ný þjónustuverkefni og tekur í þeim mið af stefnu deildar. Umsóknir um verkefni og árangur umsókna hjá sjóðum og frágangur á kostun. Gögn sem byggt er á: Stefna deildar. Yfirlit yfir tillögur starfsmanns að verkefnum/þjónustu. Samþykktar umsóknir sem verða að verkefnum. Samþykkt þjónustuverkefni og frágengin fjármögnun			
2	<b>Þjónusta sem starfsmaður veitir og ánægja viðskiptavina</b> Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum þjónustu og nær árangri á því sviði. Starfsmaður sér um leiðbeiningar og kennslu fyrir aðra starfsmenn. Sinnir flóknum og umfangsmiklum verkefnum. Sýnir frumkvæði að þjónustu við viðskiptavini og árangur í starfi.			
3	<b>Rekstur og framkvæmd verkefna, tímanýting og sértekjur</b> Skipulagning og framkvæmd verkefna/ rekstur þjónustuverkefna samkvæmt gæðahandbók. Gögn sem byggt er á: Innri og ytri úttektir samkvæmt gæðahandbók, Tímaskráning starfsmanns í NF. Sértekjur á klst. út frá upplýsingum í NF. Sértekjur á klst. út frá upplýsingum í NF			
4	<b>Samstarf við fyrirtæk, stofnanir og háskóla</b> Starfsmaður hefur byggt upp samstarf við innlenda og erlenda aðila, stofnanir, háskóla og fyrirtæki. Gögn sem byggt er á: Heimildir um að starfsmaður hafi byggt upp og viðhaldið tengslum við aðila sem eru mikilvægir fyrir starfsemi deildar/stofnunar.			
5	<b>Kynningarstarf og birting efnis</b> Birting fræðigreina/póstera/rit og samantektir um þjónustu sem birt er á viðurkenndum vettvangi og kynning á Iðntæknistofnun í fjölmiðlum. Fjallað um stofnun, deild, þjónustu og eða verkefni. Gögn sem byggt er á: Listi yfir fjölmiðlaumfjöllun.			
6	<b>Samstarf innan stofnunar</b> Á frumkvæði að samstarfi innan deildar og þvert á deildir. Deilir verkefnum til annarra. Markviss uppbygging á hæfnissviði (eigin hæfni, hæfni starfsfélaga, hæfnisbygging deildar og stofnunar). Gögn sem byggt er á: Listi yfir frumkvæði og uppbyggingu á hæfnissviði sem starfsmaður á frumkvæði að og framkvæmir. Yfirlit yfir verkefni sem aðrir taka þátt í eða vísað hefur verið til samstarfsmanna.			
7	<b>Framleiðni og skilvirkni</b> Framleiðniaukandi aðgerðir fyrir eigin störf og starfsfélaga. Gögn sem byggt er á: Listi fyrir umbóta- og forvarnarverkefni sem starfsmaður hefur átt frumkvæði að/ staðið fyrir og séð um framkvæmd á.			
8	<b>Símenntun</b> Starfsmaður sækir símenntun hjá aðilum sem stofnunin viðurkennir og menntunin skilar sýnilegum árangri í starfi. Starfsmaður hefur skapað sér reynslu og þekkingu í starfi sem nýtist stofnuninni.			
	<b>Heildarmat</b>			

## A2 Grunnröðun og forsendur hennar:

Í launakerfi Iðntæknistofnunar eru fjórir starfaflokkar sem endurspeгла störf starfsmanna SFR hjá stofnuninni. Störf raðast í starfaflokka 1-4 og raðast starf ekki lægra en viðmið hvers starfaflokks segir fyrir um. Við röðun er tekið tillit til starfsreynslu og menntunar sem hér segir:

Starfaflokkur 1 raðast frá lfl 31

Starfaflokkur 2 raðast frá lfl 21

Starfaflokkur 3 raðast frá lfl 11

Starfaflokkur 4 raðast frá lfl 1

Starfsreynsla: Tekið skal tillit til starfsreynslu innan stofnunar sem nýtist í starfi. Einnig verði tekið tillit til starfsreynslu frá öðrum störfum sem nýtast í starfi svo og starfsreynsla frá öðrum stofnunum og fyrirtækjum og telst þá metin sem starfsreynsla hjá stofnuninni.

Menntun: Tekið verði tillit til menntunar sem nýtist í starfi svo og námskeiða sem starfsmaður hefur sótt og viðurkennd eru af Iðntæknistofnun, við grunnröðun til hækunar launaflokka sem hér segir: Starfsmaður sem hefur lokið eins til tveggja vetra námi hækkar um 1 lfl og starfsmaður sem hefur lokið þriggja vetra námi hækkar um 2 lfl. Starfsmaður sem lokið hefur stúdentsprófi hækkar um 3 lfl.

## A3 Launabreytingar

Til athugunar við mat: Við mat er tekið tillit eðli starfa starfsmanna sem taka laun samkvæmt samningi SFR. Allir eiga að geta fengið mat samkvæmt liðum 2,6,7 og 8. Hægt er að meta verkefnastjóra á fleiri þáttum.

**a. Eingreiðsla:** Ef starfsmaður sýnir mjög góðan árangur í afmörkuðum þáttum matsins (án þess að ná 4 atriðum) getur hann fengið greiðslu á bilinu 30-360 þús kr/ vegna sérstaks framlags eða framúrskarandi árangurs. Dæmi um framúrskarandi árangur er að ná matinu 3 í það minnsta á 1 til 3 af matsþáttum.

**b. Launabreyting samkvæmt frammistöðumati og þar með talið menntun.**

Launabreytingar starfsmanna byggjast á launaflokkabreytingum:

Matið 1 - Gefur ekki tilefni til launabreytingar (viðmiðið er meðal starfsmaður)

Matið 2 - Gefur möguleika á launabreytingum þegar starfsmaður fær amk. 2 af 3 í þessum hluta matsins.

Matið 3: Gefur möguleika á launabreytingum þegar starfsmaður fær amk. 3 af 3 í þessum hluta matsins.

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, innan stofnunar sem utan, sem viðurkennd er af samningsaðilum eða starfsmenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi hækkar um 1 lfl. við hvert þrep þar til eftirfarandi kennslustundafjöldi er náð:

1. þrep er þegar 65 kennslustundum er náð
2. þrep er þegar 130 kennslustundum er náð
3. þrep er þegar 200 kennslustundum er náð
4. þrep er þegar 300 kennslustundum er náð

Verði tekjuafgangur af rekstri stofnunarinnar er heimilt að greiða sérstaka umbun sem hlutfall af launum með sérstakri ráðstöfun.

**d: Færsla milli starfaflokka:**

**Forsendur fyrir færslu milli starfaflokka:**

Starfsmenn færast milli starfaflokka þegar störfum og/eða starfslýsingu er breytt.