

Stofnanasamningur milli Einingar - Iðju og Lundar, rekstrarfélags um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar og SGS hins vegar, dags. 06. mars 2020

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna hjá Lundi, rekstrarfélagi sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi SGS, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og SGS hins vegar, dags. 06. mars 2020

2 Forsendur röðunar

Við ákvörðun um röðun starfa til launa skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipunni, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verkswið. Taka skal tillit til faglegrar, stjórnunarlegrar og/eða fjárhagslegrar umsjónar og álags og hvaða kröfur starfið gerir til faglegrar/fræðilegrar hæfni/færni starfsmanns. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Röðun starfa/starfsmanna í launaramma og launaflokka er á grundvelli:

1. Reglna um röðun eins og þær eru skilgreindar í samningi þessum, og um þætti er ráða grunnröðun starfa um persónubundna þætti.
2. Breytinga og viðbóta sem kunna að verða ákveðnar í samstarfsnefnd.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi einingum hjá Lundi, rekstrarfélagi er ráðað. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Gerð starfslýsinga og ákvörðun um niðurröðun verkefna er í höndum stofnunarinnar. Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum eða starfslýsingum starfsmanna.

3 Starfaflokkun til launa og grunnröðun

Grunnröðun

Starfsmenn við öryggisgæslu, ræstingu, nætur- og helgarvörslu..... lfl. 7

Við nánari ákvörðun um röðun starfa innan þess svigrúms sem um er að ræða skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipunni, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verkswið, sbr. 2. kafli hér að framan um forsendur röðunar.

Vegna breytinga á starfsemi Lundar, rekstrarfélags geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari og þarf þá að ráða sérstaklega.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum og tímabundnum þáttum í starfi. Tímabundnir þættir eru háðir endumati sem geta verið breytilegir, sbr. nánar gr. 4 hér á eftir.

4 Mat á þáttum er varða starfsmann

Endur- og símenntun umfram grunnkröfur starfs

Eftir 40 kl.st. námskeið komi 1 líf.

Eftir 80 kl.st. námskeið komi 1 líf.

Eftir 170 kl.st. námskeið komi 1 líf.

Menntun umfram grunnkröfur starfs

Menntun starfsmanns sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs skal meta sem hér segir:

Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka.

Starfsmaður sem lokið hefur hærri námsgráðu á háskólastigi og nýttist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.

Starfsreynsla

Eftir eitt ár í starfi komi 1 þrep

Eftir 3 ár í starfi komi 1 þrep

Eftir 5 ár í starfi komi 1 þrep

Eftir 8 ár í starfi komi 1 þrep

Eftir 10 ár í starfi komi 1 þrep

Eftir 15 ár í starfi komi 1 þrep

Tekið skal tillit til starfsreynslu sem nýttist í starfi.

Persónubundnir þættir sem nýtast í starfi og má taka tillit til í álagsþrepum s.s.

Sérstök þekking eða færni sem nýttist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.

Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

Vinnutímasveigjanleiki, liðlegheit og samskipti.

Óflun nýrra verkefna og hugmynda.

Tímabundnir þættir sem nýtast í starfi má taka tillit til í álagsþrepum s.s.

Frammistæða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.

Tímabundin aukin ábyrgð, sérstakt álag og erfiðleikastig.

Innleiðing verkefna

Þróun og nýsköpun

5 Réttur til endur mats á röðun starfs

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt ráðað miðað við fyrirbyggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. gr.

11.6.1.

Jestur

6 Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtal. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og liðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfmannaviðtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

7 Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmaður fær svar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

8 Endurskoðun

Endurskoða skal samninginn samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SGS og fjármálaráðherra. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

9 Endurskoðun á grunnfloknum

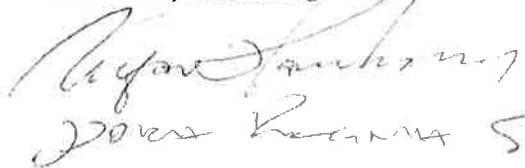
Í desember 2022 skuli aðilar setjast niður og ræða möguleika hækkun á grunnröðun starfa um launaflokk.

10 Gildistími

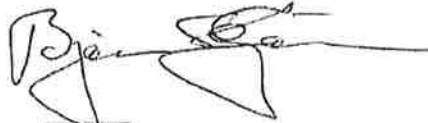
Samningurinn gildir frá 1. janúar 2021

Akureyri 27. janúar 2021

f.h. Lundar, rekstrarfélags


Björn Hauksson

f.h. Einingar - Iðju


Björn Einarsson