

Stofnanasamningur

Sjónstöðvarinnar (þjónustu- og þekkingarmiðstöðvar fyrir blinda, sjónskerta og einstaklinga með samþætta sjón- og heyrnarskerðingu) við VISKU, Félagsráðgjafafélag Íslands og Þroskafélag Íslands

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsfólks þeirra stéttarfélaga sem eiga aðild að honum og eru í ráðningarsambandi við Sjónstöðina. Samningurinn er hluti af gildandi kjarasamningi félaganna og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélags um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamnings að þörfum stofnunar og starfsfólks með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu.

2. Markmið og stefna samnings

2.1 Markmið

- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsfólki hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að launakerfið ýti undir að starfsfólk auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

2.2 Launastefna

Á grundvelli markmiða og stefnu Sjónstöðvarinnar leitast stofnunin við að ákveða laun og kjör með sanngjörnum hætti og í samræmi við lög, kjarasamninga og önnur þau gögn sem við eiga hverju sinni. Launasetning grundvallast á eftirfarandi meginþáttum:

Röðun starfa	3. kafli
Persónubundnir þættir	4. kafli
Tímabundnir þættir	5. kafli
Aðrir launaliðir	6. Kafli

3. Röðun starfa og starfaflokkar

3.1 Almennar forsendur röðunar

Samningur þessi nær til ákveðinna starfaflokka sem eru skilgreindir og grunnraðað til launa. Grunnröðun byggir á starfslýsingum og miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksemi sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksemi starfsfólks og/eða skipulagi stofnunar.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS/B.Ed) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar. Sé gerð krafa um meistaragráðu (eða starfsréttindi krefjast slíks) skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra, sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktorsgráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.2 Starfaflokkar

Röðun starfa hjá stofnuninni byggir á eftirfarandi starfaflokkum sem byggja á fyrirliggjandi starfslýsingum.

Háskólamenntaður starfsmaður

Starfið felur í sér vinnu við afmörkuð og skilgreind verkefni sem unnin eru sjálfstætt en undir leiðbeiningum og stjórn yfirmanns. Starfið krefst faglegrar hæfni, sérþekkingar og/eða reynslu af viðkomandi verkefnum. Starfinu fylgir ábyrgð á tímanlegum skilum á verkefnum.

- ÍSTARF 4
- Grunnröðun: Launaflokkur 11

Sérfræðingur 1

Starfið krefst sérfræðiþekkingar á tilteknum málaflokki eða úrlausnarefnum. Starfið felur í sér að veita sértæka þjónustu á ákveðnu fagsviði eða innan teymis. Starfið er að jafnaði undir umsjón millistjórnenda eða forstjóra. Sérfræðingur ber ábyrgð á skilgreindu verksemi þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn verkefna í samstarfi við aðra. Sérfræðingur aflar gagna, annast úrvinnslu, veitir ráðgjöf, leiðsögn eða þjónustu á sínu sérsviði samkvæmt starfslýsingu og stefnu stofnunar. Gerð er krafa um frumkvæði að úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum, samstarfsvilja og heilindi. Gerð er krafa um BA/BS/B.Ed próf.

- ÍSTARF 2
- Grunnröðun: Launaflokkur 13

Sérfræðingur 2

Starfið krefst mjög góðrar sérfræðiþekkingar, reynslu og mikillar færni til úrlausnar sérhæfðra verkefna innan stofnunar. Starfið er að jafnaði undir umsjón millistjórnenda eða forstjóra. Sérfræðingur ber faglega ábyrgð á verkefnum innan stofnunarinnar, aflar gagna, annast úrvinnslu, veitir ráðgjöf, leiðsögn eða þjónustu á sínu sérsviði samkvæmt starfslýsingu og stefnu stofnunar. Sérfræðingur getur borið ábyrgð á verkefnum en vinnur þau í umboði forstjóra eða millistjórnenda. Gerð er mjög rík krafa um frumkvæði, sjálfstæði í störfum, samstarfsvilja, heilindi og lausnarmiðuð viðhorf. Í starfinu getur falist tímabundið eða viðvarandi verkefnastjórnunarhlutverk. Gerð er krafa um viðbótarnám á háskólastigi að lágmarki 60 ECTS sem nýtist í starfi eða starfsleyfi frá landlækni.

- ÍSTARF 2
- Grunnröðun:
 - 180+60 ECTS launaflokkur 14
 - 180+90 -120 ECTS launaflokkur 15

Millistjórnandi

Starfið felur í sér faglega, stjórnunarlega og rekstrarlega ábyrgð á afmörkuðu starfssviði, í umboði forstjóra eða með framsali á tilteknum hluta verkefna forstjóra, tímabundið eða varanlega. Starfið getur falið í sér umsjón með störfum annars starfsfólks. Millistjórnandi innleiðir og fylgir eftir stefnu og áætlunum, skipuleggur og samhæfir starfsemi í samstarfi við aðra stjórnendur. Jafnframt getur millistjórnandi eftir atvikum borið ábyrgð að stjórn verkefna á starfsáætlun stofnunarinnar. Gerð er mjög rík krafa um frumkvæði, leiðtogafærni, umbótavilja, lausnamiðuð viðhorf, heilindi og sjálfstæði í störfum. Gerð er krafa um MA/MS/M.Ed eða sambærilegt sérhæft framhaldsnám, viðbótarmenntun á sviði blindu og sjónskerðingar eða yfirgripsmikla starfsreynslu á fagsviðinu.

- ÍSTARF 1
- Grunnröðun: Launaflokkur 18

3.3 Starfaflokkar og grunnröðun - yfirlit

Starfaflokkun	Grunnröðun lfl
Háskólamenntaður starfsmaður	11
Sérfræðingur 1	13
Sérfræðingur 2 180+60 ECTS	14
Sérfræðingur 2 180+90 -120 ECTS	15
Millistjórnandi	18

4. Persónubundnir þættir

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns sem nýtist í starfi. Dæmi um persónubundna þætti:

- Menntun, sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi.
- Fag- og starfsreynsla. Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).
- Markaðsalag eða eftirspurnarálag.

Persónubundnir þættir eru metnir til röðunar í álagsþrep í samræmi við grein 11.3.3.4 í kjarasamningi aðila. Forsendur mats á persónubundnum þáttum skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi. Persónubundnir þættir eru metnir hjá hverjum starfsmanni í samræmi við kafla 4.1 - 4.3.

4.1 Viðbótarmenntun

4.1.1 Sérstaklega skal meta viðbótarmenntun á háskólastigi sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

- Nám á framhaldsstigi (örnám/diplóma) (30 ECTS einingar) = 1 álagsþrep
- Diplóma (60 ECTS einingar) = 2 álagsþrep
- Meistaragráða (90 - 120 ECTS einingar) = 4 álagsþrep
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 ECTS einingar) = 6 álagsþrep

Stytttra formlegt nám skal metið með sama hætti.

4.1.2 Formlegt nám á fagsviði stofnunar

Sérstaklega skal meta nám á fagsviði blindu og sjónskerðingar sem lokið er með formlegu prófi **og ekki er þegar metið við grunnröðun starfsins**. Heimilt er að meta 10 eininga nám sem 1 álagsþrep, veitt eru að hámarki 4 álagsþrep. Dæmi um nám:

- Sérhæft ADL nám og ,umferlís nám tengt blindu og sjónskerðingu.
- Annað nám á sviði blindu og sjónskerðingar s.s. nám tengt aðgengis lausnum, nám í punktalettri, nám tengt sjónskerðingu (low vision).

4.1.3 Sérfræðileyfi¹

Fái félagsráðgjafi sérfræðileyfi tengt starfssviði stofnunarinnar frá Embætti landlæknis raðast viðkomandi einum launaflokki hærra en grunnröðun starfs kveður á um.

¹ Grein 4.1.3 á einungis við um félagsráðgjafa, sbr. reglugerð 1088/2012

4.2 Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla er metin á eftirfarandi hátt:

- Eftir 1 ár hjá stofnuninni, 1 álagsþrep
- Eftir 3 ár hjá stofnuninni, 1 álagsþrep
- Eftir 5 ár hjá stofnuninni, 1 álagsþrep
- Eftir 9 ár hjá stofnuninni, 1 álagsþrep
- Eftir 12 ár hjá stofnuninni, 1 álagsþrep

Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal teljast að fullu. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunarinnar en þó að hámarki 9 ár og 4 álagsþrep. Starfsreynsla áunnin við ráðningu er einungis metin einu sinni.

4.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi álagsþrepa: Þetta á við ef:

- a) starfsmaður tilheyrir hópi sem gæti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar
- b) starfsmaður býr yfir sérstakri reynslu, þekkingu eða færni sem er eftirsóknarverð fyrir stofnunina

Æskilegt er að markaðsálag sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun í viðurkenndar launakannanir. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3 í kjarasamningi aðila.

Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og er því ekki um varanlega hækkun að ræða. Ávallt skal gætt jafnræðis af fremsta megni við útfærslu þeirra. Forsendur tímabundinna þátta eru endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns. Greitt er fyrir tímabundna þætti með tiltekinni upphæð á mánuði eða með eingreiðslu að loknu verki. Séu tímabundnir þættir viðvarandi getur forstjóri metið slíka þætti til launaprepahækkana og eru þeir þættir þá ekki lengur metnir sem tímabundnir. Miða skal við að tímabundnir þættir sem hafa verið viðvarandi í tvö ár eða lengur verði hluti af föstum kjörum.

5.1 Tímabundin aukin ábyrgð, viðbótarverkefni eða álag

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótarverkefni, tekur að sér aukna ábyrgð eða er tímabundið undir auknu álagi, sem ekki hefur verið tekið tillit til við grunnröðun starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Ákvörðun um tímabundnar greiðslur skal að jafnaði tekin fyrir fram af forstjóra í samráði við starfsmann. Að jafnaði skal gera sérstakan samning þar sem tímabundin greiðsla er rökstudd og ráðstöfun lýst. Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna.
- Tímabundin aukin ábyrgð í starfi.
- Aukið álag vegna veikinda eða undirmönnunar.

6. Aðrir launaliðir

Aðrir launaliðir sem hafa áhrif á launasetningu starfsmanns, sbr. grein 11.3.4 í kjarasamningi aðila.

6.1 Önnur laun

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta m.a. komið í stað reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5 í kjarasamningi.

Gera þarf tímabundið samkomulag um önnur laun og endurskoða það reglulega. Ákjósanlegt er að binda samkomulag um önnur laun við launatöflu með vísun í launaflokka.

6.2 Sérstök viðbótarlaun

Samkvæmt grein 1.3 í kjarasamningi er heimilt að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstjóra og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

7. Önnur ákvæði

7.1 Starfsmannasamtal

Árlega, eigi síðar en 31. desember ár hvert, skulu fara fram starfsmannasamtöl. Í þeim gefst aðilum kostur á að fara yfir verkefnastöðu, starfsánægju, samskipti, aðbúnað, starfslýsingu, starfsþróun, stjórnun, endurmenntun og frammistöðu.

7.2 Starfsþróun

Sjónstöðin leggur sérstaka áherslu á framþróun þekkingar og hæfni sem gerir starfsfólk og stofnun sífellt öflugri til að takast á við ný verkefni, bæta ferli og stuðla að stöðugum umbótum. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stofnunarinnar. Mikilvægt er að greina þarfir stofnunar og starfsmanns með starfslýsingu að leiðarljósi. Skv. grein 10.1.1 í kjarasamningi skal starfsmaður viðhalda menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku í ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi.

Stofnunin er ábyrg fyrir að skapa umgjörð og tækifæri til starfsþróunar en stjórnandi og starfsmaður bera sameiginlega ábyrgð á starfsþróunarferlinu og frumkvæði að starfsþróun getur komið frá báðum aðilum.

7.3 Heilsa og vellíðan

Greidd er árleg upphæð til að standa straum af kostnaði vegna líkamsræktar. Upphæð og reglur þar um eru birtar í starfsmannahandbók. Stofnunin styður við umhverfisvænar samgöngur til vinnu. Einnig er fjarvinna og sveigjanleiki í vinnutíma starfsfólks heimil í samræmi við reglur í starfsmannahandbók.

7.4 Launaviðtöl

Starfsmaður á rétt á launaviðtali a.m.k. einu sinni á ári til að ræða starfskjör sín og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafi áhrif til breytinga á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Að jafnaði skal boða til launaviðtals innan fjögurra vikna frá beiðni og svar gefið innan mánaðar frá því að launaviðtal fór fram.

7.5 Vísiregla og jafnlaunastefna

Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðru starfsfólki svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis í samræmi við jafnlaunastefnu stofnunarinnar.

7.6 Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.4 í kjarasamningi aðila.

7.7 Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

Hafi starfsmaður náð 8 þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni í sambærilega launatölu þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

7.8 Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

8. Gildistími

Breytingar samkvæmt stofnanasamningi þessum taka gildi 1. Júlí 2026

Reykjavík, 10. Júlí 2026

f.h. Sjónstöðvarinnar
Elfa Svanhildur Hermannsdóttir

f.h. VISKU
Katrín Björg Ríkharðsdóttir

f.h. Félagsráðgjafafélags Íslands
Steinunn Bergmann

f.h. Proskapjálfafélag Íslands
Laufey Gissurardóttir

Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Við gildistöku þessa samnings fellur niður launaröðun samkvæmt eldri stofnanasamningi og skal starfsfólki raðað á grundvelli þessa nýja samnings. Röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum skal í engum tilvikum leiða til lækkunar dagvinnulauna eða heildarlauna starfsfólks.

Bókun 2

Stofnunin mun ganga frá sérstöku launaröðunarblaði við hvern og einn starfsmann. Þar koma fram skýringar á samsetningu launaröðunar og að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans auk útreiknings.