

STOFNANASAMNINGUR

Háskólans á Hólum og SFR um forsendur röðunar starfa, samkvæmt ákvæðum 11. kafla í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra f.h. Ríkissjóðs hinn 1. október 2015.

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem starfa við Háskólann á Hólum. Samningurinn skal styðja við starfsmannastefnu Háskólans á Hólum og taka tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða.

Markmið þessa samnings eru að launakerfið:

- Sé sveigjanlegt og að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti.
- Tryggja starfsfólki gott og framsækið starfsumhverfi.
- Tryggja jafna stöðu kvenna og karla til launa og starfa.
- Geri Háskólanum á Hólum kleift að ráða til þjónustu hæft starfsfólk í samkeppni við önnur störf sem kunna að vera í boði.
- Stuðli að faglegri þróun og aukinni menntun starfsmanna, sem nýtist jafnt stofnuninni sem og starfsmönnum sjálfum.
- Að leitast verði við að umbuna starfsmönnum sérstaklega t.d. með því að tengja tilteknar launahækkningar árangri í starfi.

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi leiðir verði farnar að þessum markmiðum:

- Að skilvirkni starfsmanna verði aukið með reglulegum áætlunum um framkvæmd verkefna og vinnu starfsmanna og með starfsmannasamtölum og launasamtölum a.m.k. einu sinni á ári.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukinn með markvissri endurmenntun og að Háskólinn á Hólum marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- Að ákvörðun um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti sé vísi-regla gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

2. Grunnröðun í launaflokka

Við ráðningu í starf skal taka tillit til eðlis starfs og starfslýsingar, þ.e. eins og starfið er auglýst, og starfsmanni ráðað í launaflokka í samræmi við það. Starfaflokkar og grunnröðun þeirra koma fram í fylgiskjali 1.

3. Viðbótarforsendur við röðun í launaflokka, séu þær ekki í forsendum grunnröðunar

3.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla hjá Háskólanum á Hólum skal meta þannig til launa:

- Starfsreynsla í 12 mánuði – 1 launaflokkur
- Starfsreynsla í 36 mánuði – 2 launaflokkar
- Starfsreynsla í 60 mánuði – 3 launaflokkar
- Starfsreynsla í 120 mánuði – 4 launaflokkar

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "G.B.", "ER", and "MCO".

3.2 Menntun

3.2.1 Starfsnám/símenntun sem nýtist í starfi.

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun sem viðurkennd er af samningsaðilum og er í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun stofnunarinnar skal hækka um launaflokk sem hér segir, þegar eftirfarandi tímalengd er náð í námskeiðum, einu eða fleirum:

- Starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um einn launaflokk.
- Starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um einn launaflokk til viðbótar.
- Starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um einn launaflokk til viðbótar.

Launaflokkar vegna símenntunar geta að hámarki orðið þrjú.

Þá er enn fremur heimilt að hækka starfsmenn um launaflokka eða álagsþrep þegar um er að ræða aukna menntun sem er sérstaklega til þess fallin til að gera starfsmann hæfari til stjórnábylgjastarfa hjá stofnuninni.

3.2.2 Menntun – mat á formlegu námi í starfi

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi og ekki hefur verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur formlegu námi á framhaldsskólastigi, sem samsvarar tveimur skólaárum miðað við fullt nám, skal hækka um einn launaflokk.
- Starfsmaður sem lokið hefur stúdentsprófi/sveinsprófi skal hækka um tvo launaflokka til viðbótar.

Launaflokkar vegna menntunar á framhaldsskólastigi (3.2.2) geta að hámarki orðið þrjú.

3.2.3 Mat á háskólanámi –sem nýtist í starfi

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi og **hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins**, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur meistaraþráðu í iðn eða diplómagráðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi, skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur bakkalárnámi á háskólastigi (BA/BS/B.Ed og/eða sambærilegu) sem nýtist í starfi, skal hækka um þrjú launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur meistaranámi á háskólastigi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun, skal félagsmaður í SFR sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

þgf.

GB²
KOB

EB
MCO

3.3 Aðrar forsendur

Hækka skal starfsmann um allt að tvo launaflokka fyrir hvern lið ef hann/starfið uppfyllir einhverja af neðangreindum forsendum:

3.3.1 Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna er meðal annars hægt að taka tillit til persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna má til dæmis taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfið felur í sér flókin verkefni.
- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið.
- Starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna eða nemenda.
- Starfinu fylgja tengsl við erlenda aðila.

3.3.2 Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verksviði hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum, skal samið um það sérstaklega/endurskoða ráðningarsamning. Við mat á tímabundnum þáttum skal til dæmis taka mið af eftirfarandi:

- Sýnir afburða árangur í starfi.
- Sýnir afburða hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.

3.4 Samráð um röðun

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki röðun starfsmanns í launaflokka. Starfsmaður skal fá afrit af forsendum röðunar. Trúnaðarmaður skal hafa aðgang að röðun starfsmanna.

3.5 Endurskoðun röðunar og réttur til endurmats.

Röðun starfsmanna í launaflokka skal endurskoða árlega og þá farið yfir framkvæmd hennar. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt ráðað miðað við fyrirliggjandi forsendur, á hann kröfu til endurmats. Sé ágreiningur milli starfsmanns og stofnunar um mat á einstökum verkþáttum skal samstarfsnefnd fjalla um og leysa ágreininginn. Gildir slíkt endurmat frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst lagt fram. Endurskoðun röðunar skal lokið eigi síðar en 1. desember ár hvert. Leiði hún til hækkunar kemur hún til framkvæmda frá sama tíma. Við matið skal m.a. stuðst við

3
Eyst.
GB
EBO
Wigó

starfsmannasamtöl og/eða launaviðtöl. Tilgangur slíkra samtala er m.a. að samræma óskir og þarfir starfsmanna og hagsmuni Háskólans á Hólum, styrkja samskipti yfir- og undirmanna og efla sjálfstæði og vöxt í starfi.

Hver starfsmaður á rétt á starfsmannaviðtali og launaviðtali árlega og skulu það vera tvö aðskilin viðtöl.

4. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess.

Teljí starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar. Samstarfsnefnd skal fjalla um kröfu starfsmanns til endurröðunar, sbr. lið 3.5.

Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki tvisvar á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

5. Ábyrgð og eftirfylgni.

Launafulltrúi Háskólans á Hólum ber ábyrgð á að farið sé eftir þeim liðum samningsins sem snúa að launum. Starfsmaður ber ábyrgð á að skila inn símenntunarskjölum/prófskírteinum eða öðrum gögnum sem geta leitt til hækkunar launaflokka.

6. Ákvæði um endurskoðun.

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2017. Heimilt er að endurskoða samninginn á eins árs fresti ef annar hvor aðili óskar þess.

Hólum í Hjaltadal 7. júlí 2017

F.h. Háskólans á Hólum

Erla Björk Órnólfsdóttir
Guðm. Björnsson

F.h. SFR – Stéttarfélags í
almannapjónustu

Þórunn Þórunn
María Gréta Ólafsd.
Guðm. Björnsson
Egdeinn Þingmannur.

Fylgiskjal:

Grunnröðun í launaflokka

Við upphaf starfa hjá Háskólanum á Hólum skal taka tillit til þess hvers eðlis störfín eru og til þeirrar menntunar sem krafist er. Starfsmanni skal þá raðað í launatöflu í samræmi við það.

Eftirfarandi launaflokkar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfaflokk:

Grunnröðun	launaflokkur
Aðstoðarmaður á skólabúi I	9
Aðstoðarmaður á skólabúi II	12
Aðstoðarmaður við fiskeldistilraunir I	15
Aðstoðarmaður við fiskeldistilraunir II	15
Aðstoðarmaður við fiskeldistilraunir III	17
Aðstoðarmaður staðarumsjónarmanns	12
Staðarumsjónarmaður	17
Ræstitæknir	7
Skrifstofumaður / móttaka	12
Skrifstofumaður / bókasafn	12
Gjaldkeri	16
Bókari	16
Bústjóri	18
Reiðkennari	20
Yfirreiðkennari	22

Eyfl-
GB
5
EB
EB