

# Stofnanasamningur Kvennaskólans í Reykjavík og SFR – stéttarfélags í almannajónustu

Stofnanasamningur Kvennaskólans í Reykjavík og þeirra starfsmanna skólans sem eru í SFR

## 1. kafli Inngangur

Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélaga um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins gagnvart þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli, starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu.

## 2. kafli Gildissvið

Samningurinn nær til starfsmanna Kvennaskólans í Reykjavík sem eru í SFR – stéttarfélagi í almannajónustu.

## 3. kafli Markmið

Markmið stofnanasamningsins er:

- að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana (grein 11.2)
- að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda í Kvennaskólanum
- að launakerfið verði sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti • að ná fram launajafnrétti kynjanna
- að starfsmenn hafi góð laun
- að stuðla því að skólinn hafi góða samkeppnisstöðu á vinnumarkaðnum • að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta
- að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem skólanum er ætlað að sinna
- að stefnt verði að því að tekið verði upp reglubundið frammistöðumat.

Samningnum er ætlað að bæta rekstrarskipulag skólans, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

## 4. kafli Röðun starfa í launaflokka

Við röðun í launaflokka er gengið út frá starfslýsingu, umfangi starfs, ábyrgð, menntun og starfsreynslu.

### 4.1 Grunnröðun starfa í launaflokka

- Fulltrúi á skrifstofu grunnraðast í launaflokk 19
- Matráður grunnraðast í launaflokk 14
- Matreiðslumeistari grunnraðast í launaflokk 26
- Umsjónarmaður grunnraðast í launaflokk 14.

#### 4.1.1 Áhrif menntunar á röðun í launaflokka

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:

70 eininga framhaldsskólanám	1 launaflokkur
Stúdentspróf eða ígildi þess	2 launaflokkar
Hvert ár í háskólanámi	1 launaflokkur
Iðnmeistari	2 launaflokkar

Alls að hámarki fimm launaflokkar frá grunnröðun.

#### 4.1.2 Starfsnám/símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, eða starfsmenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

Eftir 120 kennslustundir	1 launaflokkur
Eftir 240 kennslustundir	2 launaflokkar

Eða samtals tvo launaflokka til viðbótar grunnröðun.

#### 4.1.3 Áhrif starfsreynslu á röðun í launaflokka

Starfsreynsla er metin til allt að fjögurra launaflokka:

- einn launaflokkur eftir eitt ár
- einn launaflokkur eftir þrjú ár
- einn launaflokkur eftir sex ár og
- einn launaflokkur eftir níu ár.

Heimilt er að meta starfsreynslu frá öðrum ef hún nýtist í starfi og er hún talin til starfsreynslu hjá stofnuninni að hluta eða öllu leyti.

## 5. kafli Persónu- og tímabundnir þættir

### 5.1 Frammistöðumat

Heimilt er að hækka starfsmann um 1-4 launaflokka ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi. Leggja skal fram í samstarfsnefnd skrifleg rök þar sem fram kemur hvaða forsendna er verið að taka tillit til



- starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð

Greiðsla á grundvelli frammistöðumats er tímabundin. Frammistaða starfsmanna er háð símati.

## 6. kafli Vinnutími

Vinnutími starfsmanna er samkvæmt 2. kafla aðalkjarasamningsins. Orlofstaka er á tímabilinu frá 1. júní til 20. ágúst samkvæmt nánara samkomulagi við skólameistara.

## 7. kafli Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefndar

Með vísan í grein 11.5 í kjarasamningi um skipan og hlutverk samstarfsnefnda er kveðið svo á um að hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnunum.

Í Kvennaskólanum í Reykjavík er samstarfsnefndin skipuð tveimur fulltrúum starfsmanna og tveimur stjórnendum skólans.

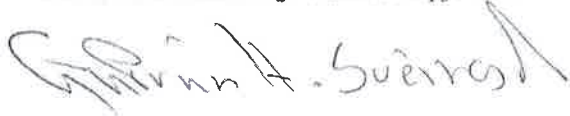
Í ellefta kafla aðalkjarasamningsins er fjallað um starfshætti samstarfsnefnda vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings og meðferð ágreiningsmála.

## 8. kafli Gildistími og endurskoðun

Samningurinn gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017 er gera þarf nýjan samning vegna vörpunar í breytta launatöflu.

## 9. kafli Undirritun samnings

F.h. SFR stéttarfélags í almannáþjónustu



F.h. Kvennaskólans í Reykjavík



