

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og Menntaskólans á Akureyri um
reglur við röðun starfa

Samkvæmt 11. kafla kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 9. mars 2005 með síðari breytingum.

1. kafli Inngangur

Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun launakerfisins 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 að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli, starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

2. kafli Gildissvið

Samningurinn nær til starfsmanna Menntaskólans á Akureyri sem eru félagar í SFR.

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 í skólanum og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu MA (grein 11.2 í aðalkjarasamningi)
- að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda.
- 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 menntun sé metin til launa
- 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 bætum kjörum



4. kafli Röðun starfa í launaflokka

Við röðun í launaflokka er gengið út frá starfslýsingu (fylgiskjal 1), ábyrgð, hæfni, menntun og starfsreynslu.

4.1 Forsendur röðun starfa í launaflokka

Fulltrúi á skrifstofu (grunnröðun 15),

Meðfylgjandi starfslýsing

Skrifstofustjóri (grunnröðun 23),

Sjá meðfylgjandi starfslýsingu

Húsvörður (grunnröðun 18),

Sjá meðfylgjandi starfslýsingu

5. kafli Röðun í launaflokka

Röðun starfs er lágmarksröðun. Starf eða starfsmaður getur svo ráðast hærra með hliðsjón af þáttum sem tilteknir eru í 5.1 – 5.4

5.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla hjá Menntaskólanum á akureyri skal metin til launaflokka sem eftirfarandi hætti:

- eftir 1 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 1 launaflokk
- eftir 3 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 1 launaflokk til viðbótar
- eftir 6 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 1 launaflokk til viðbótar
- eftir 9 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 1 launaflokk til viðbótar
- Við 9 ára starfsaldur hjá skólanum hafa starfsmenn hækkað um 4 launaflokka alls. Heimilt er að meta starfsreynslu við sambærileg störf hjá öðrum vinnuveitanda, að hluta eða öllu leyti, til jafns á við starfsreynslu hjá MA.

5.2 Menntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, s.s. starfsnámið „Rekspöl“, og námskeið sem tekin eru samkvæmt endurmenntunar/starfsþróunaráætlun MA þegar eftirfarandi lengd er náð.

Starfsmenn sem grunnraðaðir eru í launaflokka 1-17:

- 1fl. þegar náð er 60 kennslustundum og/eða undirbúningi
- 1fl. þegar náð er 120 kennslustundum og/eða undirbúningi
- 1fl. þegar náð er 200 kennslustundum.

Starfsmenn sem grunnraðaðir eru í launaflokka 18 og ofar:

- 1fl. þegar náð er 120 kennslustundum og/eða undirbúningi
- 1fl. þegar náð er 180 kennslustundum og/eða undirbúningi
- 1fl. þegar náð er 240 kennslustundum.
- Starfsmaður sem lokið hefur frekari menntun sem nýtist í starfi og ekki hefur verið tekið tillit til við grunnröðun hækkar umfram grunnlaun sem hér segir:
 - 1 lfl. að loknu eins vetrar námi.
 - 2 lfl. að loknu tveggja vetra námi.
- Starfsmaður getur þó aldrei hækkað um meir en 5 launaflokka alls vegna ofangreinds.

Handwritten signature and initials in blue ink.

5.3 Mat á einstökum störfum

Taka skal tillit til þess að ýmsir þættir geta orðið til þess að raða störfum ofar en grunnröðun segir til um, s.s. ef hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsins eru meiri en almennt gerist, starfið felur í sér flókin verkefni, starfinu fylgir sérstak álag, viðvarandi eða árstíðabundið.

5.4 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna, sem leitt getur til hækkunar umfram grunnröðun, skal taka tillit til þess ef starfsmaður;

- getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar
- sýnir áhuga og frumkvæði í starfi
- aflar sér menntunar sem nýtist í starfi hjá skólanum

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.

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

6. kafli Sérstak tímabundið álag

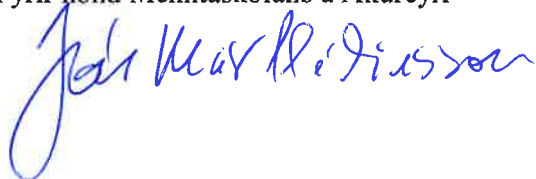
Ef starfsmanni er falið sérstakt afmarkað verkefni, utan almenns verksviðs viðkomandi eða sem teljast verður viðameira en teljast verður venjulegt og felur í sér tímabundið álag, s.s. verkefnastjórnun, tímabundið aukið stjórnunarálag umfram almenna stjórnunarskyldu eða formennsku í nefndum, skal gera við hann viðbótarsamning. Slíkum tímabundnum samningi má segja upp með eins mánaðar fyrirvara, og skal ekki vara lengur en tvö ár án þess að verkefni séu endurskoðuð og ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns breytt til samræmis við hina nýju stöðu.

7. kafli Starfsmat og frammistöðumat

Aðilar eru sammála um að stefna að því að taka upp kerfisbundið frammistöðumat til að tryggja að starfsmenn fái laun í samræmi við menntun, hæfni, ábyrgð, álag og afköst í samræmi við liði 5.3 til 5.4

Akureyri 1.júní 2016

Fyrir hönd Menntaskólans á Akureyri



Fyrir hönd SFR stéttarfélags



Bókun 1

Grunnröðun starfa 20 gildir frá og með 1 júní 2016.


GTH