

Stofnanasamningur

milli SFR – Stéttarfélags í almannajónustu og Fjölbrautaskólans í Breiðholti
samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28.október 2015.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR sem eru í starfi hjá Fjölbrautaskólanum í Breiðholti.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að launakerfið sé gagnsætt og samræmt.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun.
- Að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunar.

3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna og eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

3.2 Grunnröðun starfa í launaflokka

Starfsheiti	Launaflokkur
Aðstoðarstörf nemenda	04
Stuðningsfulltrúi	07
Sérhæfð aðstoðarstörf (eldhús/skrifst./model o.fl.)	07
Matráður	15
Fulltrúi á skrifstofu	15

FG 9/14

Umsjónarmaður fasteigna	15
Ræstingastjóri	15
Kerfistjóri	27

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsmaður skal hækka um launaprep eftir 1 ár, 3 ár, 6 ár og 9 ár í starfi hjá FB. Heimilt er að meta fyrri starfsreynslu ef hún nýtist í starfi og er hún talin til starfsreynslu hjá skólanum að hluta eða öllu leyti.

4.2 Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir (ath. að einungis hæsta menntunarstig sem nýtist í starfi er metið):

- Starfsmaður sem lokið hefur þriggja til fjögurra anna námi á framhaldsskólastigi (a.m.k. 90 f-ein) skal hækka um einn launaflokk.
- Starfsmaður sem lokið hefur stúdentsprófi, sveinsprófi eða sambærilegu námi á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagraðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um þrjú launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur bakkalárgráðu eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur meistaraþráðu sem nýtist í starfi skal hækka um fimm 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

4.3 Símenntun

Starfsmaður skal fá metin öll námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðinni tímalengd er náð:

- Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk.
- Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.
- Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

4.4. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.

PG 9/15

- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.

4.5. 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 verða þau varanleg. Við mat á tímabundnum þáttum skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir frammistöðu umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

5. Starfsþróun

Fjölbrautaskólinn í Breiðholti skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og skulu stjórnendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan skólans þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa skólans og samkvæmt áhuga og óskum starfsmannsins.

6. Starfsmannasamtöl

Æðsti stjórnandi ber ábyrgð á að árlega eigi starfsmaður kost á starfsmannasamtali. Starfsmannasamtal er ekki vettvangur launasamtals, heldur umræða um almenna líðan á vinnustað, starfsánægju og samskipti, aðbúnað, verkefni, frammistöðu o.fl. sem við á.

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. Starfsmanni skal gefið svar embættisins eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

8. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd aðila starfar skv. gr. 11.4 í kjarasamningi. Hlutverk samstarfsnefndar er að fylgja eftir samningi þessum og leita lausna á þeim

gth
fG

álitamálum og ágreiningsefnum sem upp kunna að koma. Um starfshætti fer að öðru leyti skv. gr. 11.5.

9. Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Samningur þessi gildir frá 01.06.2017.

Reykjavík, 24. október 2018,

F.h. SFR

F.h. Fjölbrotaskólans í Breiðholti

Þórir G
Váttur Jónsson
Stefanía Nielsen

Guðrún Stefna Guðmundsdóttir
Katrín Þórunn
Ingibjörg Guðmundsdóttir