

# Stofnanasamningur

## Fjölbrautaskólans í Garðabæ og Starfsmannafélags ríkisstofnana.

Samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 28. Október 2015.

### 1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmann í SFR sem eru í starfi hjá Fjölbrautaskólanum í Garðabæ.

### 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

Launakerfi stofnunarinnar byggir á þessum störfum hjá félagsmönnum SFR.

Störfum skal raðað í launaflokka miðað við eðli starfs og starfslýsingu. Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang þeirra skv. hlutlægum mælikvörðum og er það grunnröðun viðkomandi starfs.

	Lfl.
Skólaliði	09
Matráður 1	12
Matráður 2	09
Stuðningsfulltrúi	09
Skólafulltrúi	11
Húsvörður	16
Skrifstofustjóri	18
Kerfisstjóri	25
Fjármálastjóri	25

### 4. Viðbótarforsendur við mat í launaflokka

#### 4.1 Starfsreynsla

Starfsmaður, sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni, skal hækka frá grunnröðun um álagsþrep sem hér greinir:

- starfsmaður með 2 ára starfsreynslu skal hækka um 1 álagsþrep

K.P.

76

- starfsmaður með 4 ára starfsreynslu skal hækka um 1 álagsþrep til viðbótar
- starfsmaður með 6 ára starfsreynslu skal hækka um 1 álagsþrep til viðbótar
- starfsmaður með 9 ára starfsreynslu skal hækka um 1 álagsþrep til viðbótar

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

#### 4.2 Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagraðu á háskólastigi eða meistaranámi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi 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

#### 4.3 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 greinir:

- starfsmaður skal hækka um 1 launaflokk þegar 60 kennslustundum er náð
- starfsmaður skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar þegar 120 kest. er náð
- starfsmaður skal hækka um 1 launaflokka til viðbótar þegar 200 kest. er náð

Starfsmenntun/námskeið, sem starfsmaður hefur aflað sér sl. 3 ár skal metin á sama hátt.

#### 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.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verk sviðum 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 verk sviði 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

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkun á launaflokkum/þrepum samkvæmt greinum 4. kafla. Samstarfsnefnd á rétt á að fá að sjá umræddar forsendur.

Heimilt er að semja við starfsmenn um að fastar greiðslur, sem eru ekki hluti af grunnlaunum, séu metnar sem viðbótarforsendur til hækkunar í launaflokkum/þrepum.

#### **4.6 Sérstök verkefni - tímabundið álag**

Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér tímabundið verkefni eða greiða sérstaklega fyrir aukið álag, sbr. ákvæði 1.3.1 í kjarasamningi. Í slíkum tilvikum skal gera skriflegan samning við starfsmanninn um tímabundna hækkun launa og skal í samningi þessum kveðið á um umfang verkefnis, efnisþætti og tímalengd samnings.

Launaviðbót, sem leiðir af slíkum samningi, fellur niður án uppsagnar við lok samningstímans.

#### **5. Starfsþróun**

Fjölbrautarskólinn í Garðabæ 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 FG þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfir stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

#### **6. Starfsmannasamtöl**

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtal. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfsmannaviðtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

#### **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.

FG  
Kb

## 8. 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.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt ráðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

## 9. Endurskoðun og gildistími

Endurskoðun samnings þessa ber að gera eins og kveðið er á um í 11. kafla í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til skoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2017

Garðabæ, 23. okt. 2017

F.h. SFR stéttarfélags

*Þórir Gunnarsson*

F.h. Fjölbrautaskólans í Garðabæ

*Ísmaður*

