

Stofnanasamningur Fjölbrautaskólans við Ármúla og félagsmanna sem eru aðilar að Sameyki

1. Gildissvið

Samningurinn nær til allra starfsmanna Fjölbrautaskólans við Ármúla sem eru félagsmenn í Sameyki.

2. Markmið

Markmið samningsins er að launaröðun verði gagnsæ og ákvarðanir um launaröðun séu teknar hlutlægt og með málefnalegum hætti.

3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur

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

3.2 Grunnröðun starfa í launaflokka

Starfsheiti	Launaflokkur
Bókari	16
Fjarnámsfulltrúi	16
Fjármálastjóri	36
Fulltrúi	14
Kaffiúmsjónarmaður	10
Kerfisstjóri	22
Skrifstofustjóri	21
Stuðningsfulltrúi	09
Umsjónarmaður fasteigna	23

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsmaður skal hækka um launaprep eftir 1 ár, 2 ár, 4 ár, 6 ár og 9 ár í starfi hjá Fjölbrautaskólanum við Ármúla.

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.

4.2 Menntun

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka 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 FEIN) skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður sem lokið hefur stúdentsprófi/sveinsprófi eða sambærilegu námi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (30-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um þrjá launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur bakkalárgráðu eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.
- Starfsmaður sem hefur lokið meistaraþáttum sem nýtist í starfi skal hækka um sex flokka.

Ef gerð er krafa um háskólamenntun í ákveðnum störfum skal félagsmaður Sameykis sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður og félagsmenn í sambærilegum störfum og eru í BHM.

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 segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

Starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk.

- Starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

4.4 Persónubundnir þættir

Heimilt er að taka tillit til eftirfarandi persónubundna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu starfsmanna. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Starfið felur í sér flókin verkefni.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna.
- Starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan.
- Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi.
- Starfsmaður sýnir fjölbreytta hæfni til að sinna verkefnum á fleiri en einu af verksviðum skólans.

4.5 Tímabundnir þættir

Heimilt er að meta tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Sé starfsmanni falið af næsta yfirmanni að vinna tímabundin verkefni sem fela í sér álag, aukin vinnutíma, meira umfang starfa en starfalýsing sýnir, skal viðkomandi starfsmaður fá hækkun launa meðan á verkefni stendur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 12 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg. Gerður er sérstakur samningur um slík verkefni. Við mat 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.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

5. Persónubundnir þættir

Skólinn leggur áherslu á að skapa jákvæðan og góðan starfsanda. Liður í því er að hafa öfluga skemmtinefnd að störfum. Skólinn greiðir nefndinni upphæð sem nemur einu þrepi (upphæð tekur mið af launaflokki 011, KÍ) á skólaári (ágúst – maí) fyrir störf skemmtinefndar. Stjórnin kemur sér saman um hvernig upphæðin skiptist á milli nefndarinnar.

6. Starfsþróun

Fjölbrautaskólinn við Ármúla leggur áherslu á að við skólann starfi hæft starfsfólk. Stjórnendur bera ábyrgð á að starfsfólk geti viðhaldið og aukið þekkingu á sínu fagsviði. Starfsfólk skal hafa tækifæri til starfsþróunar innan skólans þar sem markmiðið er að þróa hæfni og færni starfsmanns, þ.e. samkvæmt þörfum skólans, áhuga og óskum starfsmanns.

6.1. starfsmaður sem tekur að sér að aðstoða nýliða fær greitt eitt þrep í eina önn.

7. Hlunnindi og styrkir

7.1 Skólinn veitir árlega 15.000 kr. styrk til heilsuræktar. Starfsmenn þurfa að leggja fram kvittun fyrir útlögðum kostnaði vegna heilsuræktar

7.2 Skólinn hvetur starfsmenn til að nýta sér vistvænan ferðamáta til og frá vinnu. Þeir starfsmenn sem eru tilbúnir til að ferðast með vistvænum hætti til og frá vinnu í.þ.m. í 60% tilvika geta sótt um 30.000 kr. samgöngustyrk á ári hverju. Sækja þarf um styrkinn í upphafi hvers skólaárs og samhliða því skrifa undir samgöngusamning. Standi starfsmaður ekki við samninginn áskilur skólinn sér rétt til að synja umsókn um styrk árið eftir.

8. Starfsmannasamtöl

Skólameistari ber ábyrgð á að árlega eigi starfsmaður kost á starfsmanna-samtali. Starfsmannasamtal er ekki vettvangur launasamtals heldur umræðu um almenna líðan á vinnustað, starfsánægju, aðbúnað, starfslýsingu, frammistöðu í starfi, o.fl. sem við á.

9. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári. Það skal fram fara eigi síðar en fjórum vikum eftir að beiðni hefur verið sett fram. Niðurstaða launaviðtals skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum eftir að launaviðtal hefur átt sér stað. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir einu launaviðtali á ári.

10. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi Sameykis. 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 raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

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

11. Endurskoðun

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings Sameykis 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 14. júní 2022

F.h. Sameykis

F.h. Fjölbrautaskólans við Ármúla

Guðmundur Freyr Sveinsson

Magnús Ingvason

Inga Lára Pétursdóttir

Kristrún Birgisdóttir

Esther Helga Ólafsdóttir

Bókun

Við gerð stofnanasamnings milli FA og Sameykis hefur verið unnið með svokallað launaflokka bókhald. Í því felst að sérstakt launaflokkablað er til fyrir hvern starfsmann þar sem fram kemur hvernig launasamsetningu er háttað, þ.e.a.s. hver er grunnlaunaflokkurinn og fyrir hvað viðkomandi hefur fengið viðbótar launaflokka, s.s. fyrir menntun, starfsreynslu og aðra persónubundna þætti.

Við þessa vinnu hafa aðilar verið sammála um að hækka einstaka grunnlauna setningu án þess að sú aðgerð sérstaklega hafi áhrif á laun viðkomandi einstaklinga í þeim störfum.