



FRAMHALDSSKÓLINN Á LAUGUM

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannapjónustu og Framhaldsskólans á Laugum
samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28. október 2015.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR stéttarfélags í almannajónustu sem eru í starfi hjá Framhaldsskólanum á Laugum.

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 stjórnæki 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 eðlis starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna og eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verk sviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

3.2 Skilgreining starfsheita og starfslýsing

Umsjónarmaður A

Hefur umsjón með byggingum skólans þannig að starfsemi skólans sé með skilvirkum hætti og án hindrana. Skipuleggur og gerir tillögur um viðhald og breytingar á húsnæði og kemur fram fyrir hönd stofnunarinnar vegna ýmis konar framkvæmda. Stýrir starfsfólki í ræstingum sem og þrifum á lóð skólans og slætti. Ber ábyrgð á að öryggismál séu í lagi. Sinnir útköllum ef þarf og reglubundnu eftirliti. Sér um ýmis önnur störf sem skólameistari felur honum.

Umsjónarmaður B

Ber ábyrgð á því að íþróttahúsið sé í góðu og þrifalegu ástandi þannig að starfsemi þess sé með skilvirkum hætti og án hindrana. Hefur umsjón með íþróttahúsinu og sinnir útköllum ef þarf og reglubundnu eftirliti. Leysir umsjónarmann A af. Aðstoðar umsjónarmann A og starfsfólk í ræstingum vor og haust við frágang og undirbúning skóla.

Fjármálastjóri

Annast allar fjárreiður skólans og rekstraáætlun. Ber ábyrgð á daglegri færslu bókahalds og afstemmingu bankareikninga. Sér um innheimtu, uppáskriftir reikninga og merkir á viðeigandi hátt. Sér um eignaskráningu og ýmis önnur störf sem skólameistari felur honum.

3.3 Grunnröðun starfa í launaflokka

<u>Starfsheiti</u>	<u>Launaflokkur</u>
Umsjónarmaður A	14
Umsjónarmaður B	10
Fjármálastjóri	24

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk.
- Eftir 3 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Eftir 5 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Eftir 9 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Heimilt er að meta starfsreynslu utan Framhaldsskólans á Laugum sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti. Hækkun í upphafi starfs má vera allt að því marki sem samsvarar 9 ára starfsreynslu.

4.2 Menntun

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

- Nám á framhaldsskólastigi (a.m.k. 90 einingar): 1 launaflokkur.
- Stúdentspróf eða sveinspróf: 2 launaflokkar.
- Diplóma á háskólastigi sem nýtist í starfi: 3 launaflokkar.
- BA/BS/B.ED gráða eða iðnmeistarapróf sem nýtist í starfi: 4 launaflokkar.
- Diplóma á meistaránámsstigi: 5 launaflokkar.
- Meistaragráða sem nýtist í starfi: 6 launaflokkar.
- Doktorsgráða sem nýtist í starfi: 8 launaflokkar.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í SFR sem hefur sambærilegt 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 1 launaflokk.
- Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

4.4. Persónu- og tímabundnir þættir

Við röðun starfsmanna á álagsþrep má taka tillit til persónubundinna þátta hafi ekki verið tekið tillit til þeirra við grunnröðun starfs. Einnig skal meta 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. Við mat á persónu- og tímabundnum þáttum einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi:

- Starfsmaður sýnir góða hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður sinnir störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.
- Starfsmaður sýnir einstakan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Starfsmaður sýnir mjög góða hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður fær tímabundna aukna ábyrgð eða álag.
- Starfsmaður innleiðir ný verkefni.
- Starfsmaður sinnir þróun og nýsköpun.
- Starfsmaður aflar nýrra verkefna og hugmynda.
- Starfsmaður sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Starfið krefst vinnutímasveigjanleika og liðlegheita af starfsmanni.
- Markaðsálag eða eftirspurn er eftir starfsmanni.

5. Starfsþróun

Framhaldsskólinn á Laugum 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 stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

6. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. 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. Starfmannaviðtal 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.

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 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 tvisvar á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

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 1. júní 2017

Laugum, 26. maí 2017.

F.h. SFR



F.h. Framhaldsskólans á Laugum



Framhaldsskólinn
á Laugum