

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og Kvennaskólans í Reykjavík 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 Kvennaskólanum í Reykjavík.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að eftirfarandi markmið með stofnanasamningi er:

- 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

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verkswið sé að ræða og eru skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. 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 verkswiði starfsmanns.

3.2 Grunnröðun starfa í launaflokka

Grunnröðun í launaflokka er lágmarksröðun og byggir á starfslýsingu.

Þjónustuliði í ræstingu	lfl.	006
Þjónustuliði 1 í mötuneyti	lfl.	006
Þjónustuliði 2 í mötuneyti	lfl.	008
Fulltrúi á skrifstofu	lfl.	013
Matreiðsla í mötuneyti	lfl.	019

4. Persónubundnir þættir

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við skólann eða sambærilegar stofnanir. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu. Hafí starfsmaður í

Mm
AG

upphafi starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá skólanum má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan skólans.

- Eftir 1 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk.
- Eftir 3 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar
- Eftir 6 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar
- Eftir 9 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar

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 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.

Hámarks hækkun um þrjá launaflokka til viðbótar við grunnröðun.

4.4. Persónubundnir þættir

Launahækkun fyrir persónubundna hæfni er varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna hæfni til launaþrepa. Hafi starfsmaður náð allt að átta launaþrepum skal forstöðumaður endurmeta starfið. Skal þá starfið skilgreint upp á nýtt og hækkað um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar
- Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi.

4.5. Tímabundnir þættir

PG 

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:

- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

Séu tímamörk ekki tilgreind í samkomulagi um tímabundna þætti gildir hefðbundinn þriggja mánaða uppsagnarfrestur.

5. Starfsþróun

Kvennaskólinn í Reykjavík 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. þarfir stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

6. Starfsmannasamtöl

Árlega skal 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. 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 stofnunarinnar 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.

Markmið funda samstarfsnefnda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

BM

PG

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.

Reykjavík, 31 okt 2017

F.h. SFR

Þórir Gunnarsson

F.h. Kvennaskólans í Reykjavík

