

30. JÚNÍ 2017



MENNTAMÁLASTOFNUN

STOFNANASAMNINGUR SFR
STARFAFLOKKUN

STOFNANASAMNINGUR SFR STARFAFLOKKUN

INNGANGUR AÐ STOFNANASAMNINGI

Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirku launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum Menntamálastofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélaga um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Stofnanasamningur snýst ekki einvörðungu um ákvörðun launa heldur er hann ekki síður tæki til að stuðla að jákvæðri þróun og breytingum í starfi Menntamálastofnunar. Markmið breytinganna er að þau stuðli að gagnkvæmum ávinningi samningsaðila og óbeint þeirra sem njóta þjónustu Menntamálastofnunar.

STEFNA MENNTAMÁLASTOFNUNAR UM RÖÐUN STARFA

- Að skilgreind verði tiltölulega fá störf sem geta haft tiltölulega vítt og almennt innihald. Slík almenn störf geta náð yfir fleiri en einn launaflokk og þarf þá við ráðningu og endurmat á verkefnum að taka afstöðu til röðunar einstakra starfsmanna innan þess launabils sem starfið felur í sér.

Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

Tvö lykilatriði liggja til grundvallar við röðun starfa:

1. Þær kröfur til hæfni sem starfið gerir.
2. Sú ábyrgð sem í starfinu felst miðað við hlutverk þess í skipulagi stofnunar

Dæmi um þætti sem litið er til við röðun starfa í launaflokka:

Reynsla og þekking

Menntun og sérhæfing sem nýtist í starfi

Verkefnaleg ábyrgð:

- Starfið byggir fyrst og fremst á stjórnun verkefna sem fleiri vinna að.
- Starfið felur í sér stjórnun einstakra verkefna sem fleiri vinna að.
- Starfsmaður er verkefnastjóri í eigin verkefnum og vinnur sjálfstætt að verkefnum sínum.
- Starfsmaður vinnur mest undir handleiðslu annarra

Umfang samstarfs og samskipta við innlenda og erlenda aðila utan stofnunar

Umfang stjórnunarlegrar ábyrgðar:

- Stjórnun starfsmanna.

Dæmi um þætti sem litið er til við röðun starfa í launaflokka:

- Ábyrgð á fjármálum.
- Þátttaka í stefnumótun.
- Þátttaka í samhæfingu verkefna
- Ábyrgð á árangri.

Dæmi um persónubundna þætti:

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi

Starfsreynsla sem nýtist í starfi

Almenn menntun

Starfsþróun

Hæfni, sérstakur árangur eða frammistaða

Dæmi um tímabundna þætti:

Viðbótarábyrgð eða álag vegna sérstakra verkefna

Við útfærslu viðmiða og mats á persónu- og tímabundnum þáttum leggur Menntamálastofnun áherslu á:

- Að skilgreind séu almenn viðmið sem stjórnanda ber að taka mið af við ákvörðun launa einstakra starfsmanna.

Þetta er í samræmi við stefnu Menntamálastofnunar að leggja áherslu á reglulegt mat og samtal eigi sér stað um frammistöðu starfsmanna. Því er nauðsynlegt að samningarnir taki mið af áherslu stofnunarinnar um fyrirkomulag starfsmannasamtala og frammistöðumats.

GRUNNÞÆTTIR STARFAFLOKKUNAR OG RÖÐUNAR

Markmið samningsins er að styðja við stefnu Menntamálastofnunar í mannauðsmálum en yfirmarkmið hennar er að stuðla að því að stofnunin hafi ávallt á að skipa hæfu og áhugasömu starfsfólki sem starfar að einurð að markmiðum stofnunar um að stuðla að framförum í þágu menntunar í samræmi við stefnu stjórnvalda, bestu þekkingu og alþjóðleg viðmið. Stofnunin einsetur sér að stuðla að hvetjandi umhverfi sem ýtir undir grósku og nýsköpun starfsfólks og gerir stofnuninni þannig kleift að vera í forystu við að nýta þekkingu í þágu framfara og nýjunga í menntun og að veita framúrskarandi þjónustu. Áhersla er lögð á að skapa starfsumhverfi sem býður upp á virka möguleika til starfsþróunar og veita starfsfólki möguleika á að samhæfa starf og fjölskyldulíf.

GRUNNRÖÐUN STARFA

Störfum er raðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu, ábyrgð og umfang verkefna. Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti er vísiregla gagnvart öðru starfsfólki svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

- Með hugtakinu launaflokkur er átt við lóðréttu línu í launatöflu sem fylgir kjarasamningi.
- Með hugtakinu álagsþrep er vísað til dálka í launatöflu þar sem ætlunin er að taka mið af persónu- og tímabundnum þáttum.
- Með hugtakinu starfslýsing er átt við formlega lýsingu á verksviði starfsfólks.
- Eftirfarandi starfsheiti eða starfaflokkar, sem byggja á starfslýsingu starfsfólks, skulu lögð til grundvallar launaröðunar.

Fulltrúi 1

Ábyrgð: Vinnur samkvæmt nákvæmt skilgreindum verklýsingum og ferlum. Starfar fyrst og fremst að verkefnum undir leiðsögn annarra og ber undir þá ákvarðanir og álitamál sem upp koma í daglegu starfi. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Menntun og reynsla: Grunnskólapróf eða sambærileg menntun og/eða starfsreynsla. Staðan skiptist í flokka með tilliti til launa sem skilgreinast af ábyrgð og hæfni. Þannig ber fulltrúi í hærri launaflokki meiri ábyrgð og hefur sýnt fram á aukna almenna eða sértæka hæfni í starfi.

Afleysingafólk raðast í launaflokka 005-008

Grunnröðun annarra starfsmanna í launaflokka 009-015

Fulltrúi 2

Ábyrgð: Vinnur samkvæmt skilgreindum verklýsingum og ferlum. Starfar sjálfstætt að verkefnum en nýtur leiðsagnar yfirmanns um ákvarðanir og álitamál sem upp koma í daglegu starfi. Starfsþjálfunarnemar í iðngrein. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Menntun og reynsla: Stúdentspróf, iðnnám eða sambærileg menntun og/eða starfsreynsla. Staðan skiptist í flokka með tilliti til launa sem skilgreinast af ábyrgð og hæfni. Þannig ber sérfræðingur í hærri launaflokki meiri ábyrgð og hefur sýnt fram á aukna almenna eða sértæka hæfni í starfi. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Röðun í launaflokka: 016-022

Nemar í starfsþjálfun grunnraðist á bilinu: 016-018 .

Grunnröðun annarra starfsmanna í launaflokka: 018-22

Sérfræðingur 1

Ábyrgð: Vinnur sjálfstætt að skilgreindum verkefnum sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar og ber faglega ábyrgð á þeim. Ber helstu ákvarðanir og álitamál undir

næsta yfirmann. Ber ábyrgð á að verk sem unnin eru standist kröfur um gæði. Á samskipt við aðila innan stofnunar sem utan um vinnslu verkefna. Tekur þátt í hópa- og teymisvinnu. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Menntun og reynsla: Sveinspróf í iðn, tæknimenntun, stúdentspróf eða sambærileg hæfni eða menntun og haldgóð starfsreynsla. Staðan skiptist í flokka með tilliti til launa sem skilgreinast af ábyrgð og hæfni. Þannig ber sérfræðingur í hærri launaflokki meiri ábyrgð og hefur sýnt fram á aukna almenna eða sértæka hæfni í starfi.

Röðun í launaflokka: 023-033

Sérfræðingur 2

Ábyrgð: Hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á afmörkuðu verk sviði og málaflokkum innan þess. Vinnur sjálfstætt að úrlausn verkefna samkvæmt starfslýsingu. Hefur mjög gott vald og þekkingu á því sviði sem hann starfar við og ber, ábyrgð á að verk undir hans stjórn standist kröfur um gæði. Á viðvarandi samskipti við aðila innanlands og/eða utan um vinnslu verkefna. Getur stýrt verkefnum í hópum og/eða samhæfingu verkefna þvert á svið. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Menntun og reynsla: Meistarapróf í iðn, lokið einingum á háskólastigi eða sambærileg menntun og mikil starfsreynsla. Staðan skiptist í flokka með tilliti til launa sem skilgreinast af ábyrgð og hæfni. Þannig ber sérfræðingur í hærri launaflokki meiri ábyrgð og hefur sýnt fram á aukna almenna eða sértæka hæfni í starfi.

Röðun í launaflokka: 034-051

Teymisstjóri

Hefur umsjón með teyimum og ber ábyrgð á að koma til framkvæmda þeim þverfaglegu verkefnum sem skilgreind eru í verkáætlun og markmiðum stofnunar. Annast skipulag, forgangsröðun, skýrir hlutverk teymisliða og sér um samhæfingu verkefna, eftirfylgd með framkvæmd þeirra og að endurgjöf sé veitt. Viðvarandi samstarf við starfsfólk, sviðsstjóra og forstjóra. Að jafnaði er krafa um umfangsmikla þekkingu á verkefnastjórnun, starfsreynslu og mjög góða hæfni við stjórnun teyma.

Röðun í launaflokka: 035-051

Grunnröðun starfs í ofangreindum launaflokkum er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilgreindir eru í umfjöllun um starfsreynslu.

Starfsreynsla

Starfsreynsla hjá Menntamálastofnun skal metin til hækkunar launa þannig að starfsmaður fær eitt álagsþrep eftir:

- 1 árs starf hjá stofnuninni

- 5 ára starf hjá stofnuninni
- 10 ára starf hjá stofnuninni

Við upphaf ráðningar hjá stofnuninni er heimilt að meta starfsreynslu annars staðar frá, allt að 3 álagsþrepum. Þau þrep koma þó ekki í stað hækkana sem starfsmaður ávinnur sér í starfi hjá stofnuninni skv. þessum lið. Fyrrum starfsmenn Námsgagnastofnunar, Námsmatsstofnunar og mennta- og menningarmálaráðuneytisins skulu taka hækkanir í samræmi við samanlagðan starfsaldur hjá fyrrgreindum stofnunum og Menntamálastofnun.

Viðbótarmenntun, hæfni og frammistaða

Meta skal sér- eða viðbótarmenntun, sem nýtist í starfi, með eftirfarandi hætti:

Mat á sér- eða viðbótarmenntun sem nýtist í starfi:

1.	70 einingar á framhaldsskólastigi 1 lfl.
2.	Stúdentspróf eða sveinspróf 2 lfl.
3.	Nám til réttinda s.s. diploma í kerfisstjórnun og meistarpóf í iðn 2 lfl.
4.	Diplomagráða á háskólastigi 2 lfl.
5.	Grunnnám á háskólastigi (BA/BS/B.Ed. og sambærilegt) 4 lfl.
6.	Meistaránám á háskólastigi 4 lfl.

Annað viðbótarnám sem nýtist í starfi skal metið á sambærilegan hátt og hér að ofan og getur numið 2-5 álagsþrepum. Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður SFR sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

Starfsmaður í starfaflokki fulltrúi 1 sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, eða starfsmenntun/námskeiði sem nýtist í starfi skal hækka miðað við grunnröðun 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
- starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk

Hæfni og frammistaða

Unnt er að meta til hækkunar hæfni og frammistöðu starfsmanns. Þeir þættir sem koma til álita í slíku mati eru m.a. áhugi og frumkvæði í starfi, afköst og hæfni til að haga störfum sínum í samræmi við starfsemi og markmið stofnunarinnar. Geta til að vinna undir álagi, hæfni til að ganga í störf annarra og deila reynslu og þekkingu. Gæði starfa. Við matið skal m.a. líta til þess hvort frammistaða starfsmanns er umfram þær kröfur sem starfið

gerir til hans. Sömu atriði og nefnd voru hér að framan geta jafnframt verið metin til tímabundinnar hækkunar launa.

Hækkun vegna hæfni og frammistöðu getur mest orðið 5 álagsþrep.

Álag vegna ábyrgðar á sérstöku umfangsmiklu verkefni

Starfsmaður, sem forstjóri/sviðsstjóri hefur falið tímabundna faglega og stjórnunarlega ábyrgð á sérstöku og umfangsmiklu verkefni, fær greitt álag vegna þeirra starfs sem nemur að hámarki 30.000 kr. Álagið einskorðast við tímamörk þess verkefnis sem um ræðir.

Sérstök tímabundin umbun

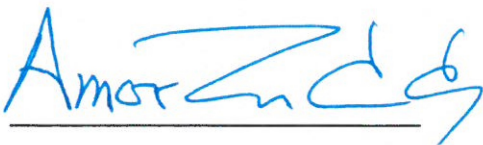
Heimilt er að greiða umbun vegna sérverkefna, sérstakrar ábyrgðar eða sérstakra tímabundinna þátta sem ekki hafa áhrif á röðun starfs í launaflokk og ekki falla undir grein hér að ofan. Hámark umbunar er 30.000 kr. á mánuði og greiðist hún meðan að þessi þáttur er virkur.

Starfsþróun og námsleyfi

Unnið er markvisst að starfsþróun hjá Menntamálastofnun samkvæmt mannauðsstefnu og starfsþróunaráætlunum. Menntamálastofnun kappkostar að veita öllu starfsfólki tækifæri til að mæta framtíðarþörfum stofnunarinnar.

Kópavogi, 30. júní 2017

F.h. Menntamálastofnunar



F.h. starfsmanna/stéttarfélags

