

Stofnanasamningur

Menntaskólans í Kópavogi og

SFR- stéttarfélags í almannþjónustu

(samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28. október 2015)

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá Menntaskólanum í Kópavogi.

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 grunnröðun í launaramma og launaflokka

Launakerfi stofnunarinnar byggir á þessum störfum hjá félagsmönnum SFR. Störfum skal raðað í launaflokka miðað við eðli starfs og starfslýsingu sbr. ISO gæðakerfi skólans. Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang þeirra skv. hlutlægum mælikvörðum og er það grunnröðun viðkomandi starfs.

Starfsheiti:	Lfl.
Stuðningsfulltrúi	7
Matráður I	7
Matráður II	9
Skólafulltrúi	12
Þjónustufulltrúi	20
Innkaupafulltrúi	22
Fjármálastjóri	28

4. Viðbótarforsendur við mat í launaröðun

4.1. Starfsreynsla

Starfsreynsla er metin til allt að fjögurra launaprepa:

Eftir 1 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep
Eftir 3 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 1 launaþrep til viðbótar,
Eftir 6 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 1 launaþrep til viðbótar,
Eftir 9 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 1 launaþrep til viðbótar.

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

4.2. Menntun

Að öllu jöfnu er tekið tillit til menntunar starfsmanna í grunnröðun enda er gerð krafa um menntun í starfslýsingu fyrir ofangreind störf. Sé ekki tekið tillit til menntunar í grunnröðun skal hún metin sem hér segir:

- 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 meistaraþáttu sem nýtist í starfi skal hækka um fimm flokka.

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 tilliti til neðangreindra persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu starfsmanna. Endurmat persónubundinna þátta skal fara fram a.m.k. annað hvert ár. Við mat gilda eftirfarandi þættir:

- Starfið felur í sér flókin verkefni.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna.
- Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi.
- 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 verkswiðum skólans.

Leggja skal fram í samstarfsnefnd skrifleg rök þar sem fram kemur hvaða forsendna er verið að taka tillit til.

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 sex mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg.

Gerður er sérstakur samningur um slík verkefni. Við mat skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

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

Leggja skal fram í samstarfsnefnd skrifleg rök þar sem fram kemur hvaða forsendna er verið að taka tillit til.

5. Starfsþróun

Menntaskólinn í Kópavogi leggur áherslu á að hafa á að skipa hæfu starfsfólki. 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 og samkvæmt áhuga og óskum starfsmanns.

6. Starfsmannasamtöl

Starfsmannasamtal skal fara fram regluleg. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, aðbúnað, starfslýsingu, frammistöðu í starfi, o.fl. sem við á.

7. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali. Það skal fram fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að beiðni hefur verið sett fram. Niðurstað 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.

8. Endurskoðun

Endurskoðun samnings þessa ber að gera eins og kveðið er á um í 11. kafla í kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, eða þegar annar aðili óskar þess.

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2017.

F.h. SFR stéttarfélags í almannajónustu

Þórir Gunnarsson
Erlinn Friðriksson

F.h. Menntaskólans í Kópavogi

Margrét Friðriksdóttir
Sigríður G. Svams.