

Samstarfsnefnd
Menntaskólans við Hamrahlíð

Stofnanasamningur

**milli SFR – stéttarfélags í almannaþjónustu
og
Menntaskólans við Hamrahlíð**

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

1. Inngangur

Samningur þessi er hluti af kjarasamningi Fjármálaráðherra og SFR – stéttarfélags í almannajónustu frá 9. mars 2005 og gerður til þess að fylgja eftir samkomulagi um stofnanabátt sbr. 11. kafla í samkomulagi aðila frá 28. október 2015 um röðun starfa og persónubundna þætti.

2. Gildissvið

Samningurinn nær til allra starfsmanna Menntaskólans við Hamrahlíð sem eru félagar í SFR – stéttarfélagi í almannajónustu.

3. Markmið

Menntaskólinn við Hamrahlíð er ríkisskóli sem starfar samkvæmt framhaldsskólalögum. Hlutverk skólans er að mennta nemendur til stúdentsprófs með áherslu á undirbúning fyrir nám í háskólum.

Markmið Menntaskólans við Hamrahlíð er velgengni brautskráðra nemenda og að skólinn sé fyrirmynd um framsækna kennslu, góða stjórnslu og rækt við menningu og listir.

Í Menntaskólanum við Hamrahlíð eru ólíkar þarfir einstaklinga virtar og gengið er út frá vilja nemenda til að axla ábyrgð. Áhersla er lögð á fjölbreytni í valhluta námsins og kappkostað er að kynna nemendum vinnubrögð sem tíðkast í háskólanámi.

Aðilar eru sammála um að stofnanasamningur þessi skuli m.a. stuðla að þessum markmiðum skólans með því að:

- launakerfið sé sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun byggja á málefnalegum sjónarmiðum
- launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu
- nýta svigrúm í rekstri til umbunar umfram lágmarkskjör til að skólinn verði fremstur meðal jafningja í launamálum starfsmanna
- tengjast sjálfsmatskerfi skólans og reglubundnu frammistöðumati
- líta svo á að launaskrið eigi að vera samofið markmiðum skólans
- virða jafnréttissjónarmið við launaákvæðanir
- reyna að koma til móts við óskir starfsmanna um vinnutíma og starfshlutfall að því marki sem eðli starfsins leyfir
- hvetja til þróunarstarfs, nýbreytni og endurmenntunar með fjárhagslegum og faglegum stuðningi.
- hvetji til frumkvæðis starfsmanna sem leiði til betri þjónustu og nýjunga í starfsemi skólans.

4. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

4.1 Almennar forsendur röðunar

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 verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun.

Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

4.3 Grunnröðun starfa í launaflokka

<u>Starfsheiti</u>	<u>Launaflokkur</u>
Aðstoðarstörf nemenda	05
Sérhæfð aðstoðarstörf	07
Almenn störf á skrifstofu	11
Matreiðslumaður	11
Umjón húss	11
Tæknimaður	11
Sérhæft skrifstofustarf t.d. gjaldkeri/bókari	13
Netstjóri	18

5. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

5.1 Starfsreynsla

Starfsmaður skal hækka um launaprep eftir 1 ár, 3 ár, 6 ár og 9 ár í starfi hjá MH nema starfsreynslan hafi verið metin í upphafi starfs eða áður en þessum mörkum var náð. Taka má tillit til fyrri starfsreynslu.

5.2 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 allt að fjóra launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um allt að 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.

5.3 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 einn flokk.
- Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.
- Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

Þegar um sérlega viðamikla endur- og/eða símenntun er að ræða er heimilt að meta hana í heild til allt að þriggja launaflokka til viðbótar ofangreindu.

5.4. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag

5.5. Tímabundnir þættir

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:

- 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 og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

6. Starfsþróun

Menntaskólinn við Hamrahlíð 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 stofnunarinnar þar

sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfir stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

7. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu 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.

8. 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.

9. Endurmenntun

Starfsmenn eiga kost á (endur)greiðslum vegna námskeiða samkvæmt Reglum um endurmenntunarstyrki sem tóku gildi 1. janúar 2006 með síðari breytingum.

10. Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd aðila starfar skv. gr. 11.4 í kjarasamningi. Hlutverk samstarfsnefndar er að fylgja eftir samningi þessum og leita lausna á þeim álitamálum og ágreiningsefnum sem upp kunna að koma. Um starfshætti fer að öðru leyti skv. gr. 11.5.

Aðilar samningsins geta vísað málum til nefndarinnar vegna framkvæmdar samningsins.


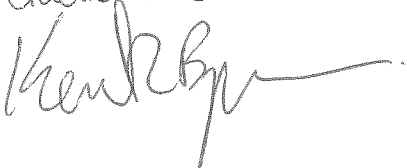
11. Endurskoðun og gildistími

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, 21. júní 2017.

F.h. SFR


Guðrún Gunnsteinsdóttir


F.h. Menntaskólans við Hamrahlíð



Sigrún M. Bættarsdóttir