

Stofnanasamningur

Fjölbrautaskóla Vesturlands á Akranesi (FVA) og Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga sem starfa hjá FVA svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalaus, barnsburðar- eða veikindaleyfi. Samkomulagið er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla.

2. Markmið samnings

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið sem eiga sér m.a. stoð í vottuðu jafnlaunakerfi FVA, á grundvelli ÍST 85:2012:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta
- að launakerfið taki mið af þörfum stofnunarinnar fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- að launakerfið endurspegli skipulag stofnunarinnar
Til viðbótar er markmið samningsins að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir þá að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf sem á sér stoð í jafnréttisáætlun og mannauðsstefnu FVA

3. Röðun starfa

Við ákvörðun um launasetningu starfsmanna verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

Röðun starfs.....	3. Kafli
Persónubundnir þættir.....	4. Kafli
Tímabundnir þættir.....	5. Kafli
Aðrir launaliðir.....	6. Kafli

3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Aðilar eru sammála um að við röðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsmönnum er falið að sinna, sbr. grein 3.2. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

3.2 Grunnröðun starfa

Grunnröðun byggir á BA/BS gráðu.

Við röðun í launaflokka verði miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingu starfsmanns. Starfslýsingu skal skoða við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanns og/eða skipulagi FVA.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun í starfslýsingu skal tekið tillit til þess og röðun umfram grunnröðun skal vera þessi:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 ECTS): 1 lfl.
- Meistaragráða (90-120 ECTS): 2 lfl.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 ECTS): 3 lfl.
- Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.3 Starfsheiti og grunnröðun

Forstöðumaður bókasafns – og upplýsingamiðstöðvar

Fagleg ábyrgð og daglegur rekstur. Starfið krefst sérþekkingar og sjálfstæðis. Stýrir sérhæfðu verkefni og ber ábyrgð á því og leiðbeinir og þjónustar nemendur og/eða starfsfólk á sínu sérsviði. Fer með skjalastjórnun og hefur umsjón með innkaupum fyrir bóksafn og þróunarstarfi á sviði bókasafns og upplýsingafræða. Tekur þátt í gæðastarfi skólans tengt sínu sviði, annast innleiðingu skjala- og málakerfis, hefur umsjón með heimasíðu og e.a. öðrum verkefnum í samráði við skólameistara. Verkstjórn annarra getur falist í starfinu og e.a. tímabundin teymisstjórn.

Lágmarksröðun miðast við launaflokk 12

Ístarf flokkur 2432.05

3.4. Sértæk viðbótarábyrgð í starfi

Hækka ber laun starfsmanns um einn eða fleiri launaflokka beri viðkomandi sértæka viðbótarábyrgð í starfi sem kallar á hærri röðun en ella. Horfa skal til gr. 3.1 um almennar forsendur röðunar og skal röðun því miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skal fyrst og fremst leggja mat á þyngd og umfang verkefnis, ábyrgð verkefnis og þá færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Dæmi um sértæka viðbótarábyrgð í starfi er til að mynda: teymis-/verkefnastjórnun eða embætti persónuverndarfulltrúa.

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í flokka eða þrep. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

4.1 Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi sem hér segir:

- 2 þrep fyrir 60 ECTS eininga diplómu
- 4 þrep fyrir (90-120 ECTS) meistaraþáttu
- 6 þrep fyrir (180 ECTS) doktors- eða sambærilega gráðu

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2 Starfsreynsla

Reynsla á fagsviði (óháð vinnustað) sem nýtist í starfi.

- Fyrir 1 ár í starfi 1 launaþrep
- Fyrir 5 ár í starfi 1 launaþrep

4.3 Persónubundin hæfni

Á grundvelli kjarasamninga skal meta eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi. Á grundvelli varanlegra þátta skal umbuna með að minnsta kosti með einu þrepi fyrir þann þátt sem er metinn. Hafi starfsmaður náð átta launaþrepum skal skólameistari endurmeta starfið og svo tryggt verði að persónubundin launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði samningsins.

Dæmi um varanlega einstaklingsbundna þætti:

- Þekking, kunnátta, réttindi (s.s. tölvukunnátta)
- Persónubundnir eiginleikar (s.s. greiningarhæfni eða vegna eftirspurnarálags)
- Reynsla og færni (s.s. sérstök fagreynsla eða staðfesting á raunfærni)

Þá skal til viðbótar launagreiðslu fyrir hæfni taka mið af þeim kostnaði sem viðkomandi starfsmaður kann að þurfa að bera til að viðhalda tiltekinni hæfni sinni (t.d. leyfi, réttindum), enda sé hún nýtt í starfi.

5. Tímabundnir þættir

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við þrepum, launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu að loknu verki. Gera skal samning um umbun vegna tímabundinna þátta fyrirfram og tilgreina upphaf og endi tímabils í samningi. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing og/eða skipulagning nýrra verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstakt álag og erfiðleikastig starfs/verkefnis
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit

Verði ofangreindir þættir viðvarandi í 18 mánuði eða lengur verða þeir varanlegir. Hafi tímamörk ekki verið tilgreind í samningi gildir hefðbundinn 3 mánaða uppsagnarfrestur.

6. Aðrir launaliðir

6.1 Önnur laun

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5. Gera þarf tímabundið samkomulag um önnur laun og endurskoða það reglulega.

Dæmi um reglubundna yfirvinnu og starfstengt álag sem ekki verður mælt í tíma er til að mynda nefndarseta utan vinnu eða óþægindi utan vinnu og vöktun símtækja tölvupósts (s.s. índánleiki). Ákjósanlegt er að vísitölutengja eða binda samkomulag um önnur laun við launtöflu með vísun í launaflokka.

6.2 Markaðslaun

Einnig getur verið um að ræða markaðslaun, þ.e. laun sem greidd eru fyrir ákveðnar stöður en virði þeirra birtist t.d. í markaðskönnunum stéttarfélaga. Þau taka ekki tillit til menntunar, reynslu, hæfni eða annarra þátta.

6.3 Sérstök viðbótarlaun

Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

7. Ýmis ákvæði

7.1 Vinnutími

Árlegur vinnutími er 1800 stundir. Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé samið. Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti með samkomulagi starfsmanns og skólameistara. Sömuleiðis er samningsaðilum heimilt að semja um rýmri dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálrsræði um hvenær vinnuskyldu skuli gegnt. Að öðru leyti vísast til vinnutímaákvæðis í viðkomandi kjarasamningi.

7.2 Starfsmannasamtöl

A.m.k. einu sinni á ári boðar yfirmaður starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið, líðan, árangur og frammistöðu og veita starfsmanni endurgjöf. Jafnframt er farið yfir starfsþróunaráætlun og hún endurmetin. Starfslýsing er yfirfarin og hún uppfærð í kjölfarið, hafi orðið breytingar á starfinu.

7.3 Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör sín og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Skólameistari skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna frá beiðni og skal starfsmanni svarað eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

7.4 Vísiregla

Jafnlaunakerfi FVA er vottað (fyrst í mars 2020). Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun starfsmanna hjá FVA byggir á stofnanasamningum og jafnlaunakerfinu til að tryggja sé að starfsmenn njóti jafnræðis í launaákvörðunum.

8. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnansamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila sbr. kafla 11.4. í kjarasamningi aðila. SBU þjónar hlutverki samstarfsaðila þar sem starfsmaður FVA í stéttarfélaginu er aðeins einn.

9. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

10. Gildistími.

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2021

Reykjavík, 3. júní 2021

f.h. FVA



f.h. SBU

