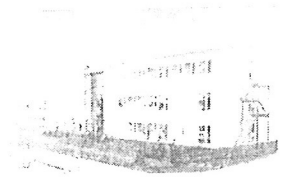




LÖGFRÓÐINGAFÉLAGIÐ  
LÖNSKÓLANS Í HAFNARFIRÐI



Samstarfsnefnd  
Lönskólans í Hafnarfirði

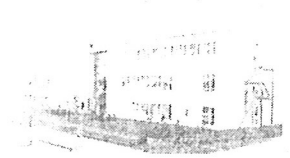
# Stofnanasamningur

## fyrir

# Lönskólann í Hafnarfirði

skv. gr. 5.1.2 og gr. 11 í samkomulagi  
um breytingar og framlengingu á kjarasamningi

fjármálaráðherra  
og  
Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga  
sem er aðildarfélag BHM  
frá 28. febrúar 2005.



## STOFNANASAMNINGUR

### Inngangur

Samningur þessi er hluti af kjarasamningi Fjármálaráðherra og Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga frá 28. febrúar 2005 og gerður til þess að fylgja eftir grein 5.1.2 og gr. 11. í kjarasamningnum um röðun starfa og mat álags.

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi samningur sé tilraun til þess að ná markmiðum kjarasamningsins og laga hann að störfum við lönnskólann í Hafnarfirði og að hann beri að endurskoða í ljósi reynslunnar að ári liðnu.

Þeir sem standa að samningi þessum er samstarfsnefnd IH sem í eru annarsvegar skólameistari lönnskólans í Hafnarfirði sem fulltrúi stofnunar hinsvegar fulltrúi SBU fyrir hönd bókasafns- og upplýsingafræðings.

Samningsaðilar eru sammála um áframhaldandi útfærslu á persónu- og tímabundnum álagsþáttum fyrir endurskoðun samningsins 1. maí 2007.

### Gildissvið

Samningurinn nær til allra starfsmanna lönnskólans í Hafnarfirði sem eru félagar í Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga.

### Markmið

- Að launakerfið verði hvetjandi, svo starfsmenn sjái sér hag í endur- og viðbótarmenntun.
- Að bæta árangur í skólastarfinu með aukinni menntun og reynslu.
- Að gera góðan skóla betri.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun byggja á málefnalegum sjónarmiðum
- Að 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
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu
- Að nýta svigrúm í rekstri til umbunar umfram lágmarkskjör til að skólinn verði fremstur meðal jafningja í launamálum starfsmanna
- Að tengjast sjálfsmatskerfi skólans og reglubundnu frammistöðumati
- Að virða jafnréttissjónarmið við launaákvæðanir
- Að reyna að koma til móts við óskir starfsmanna um vinnutíma og starfshlutfall að því marki sem eðli starfsins leyfir
- Að hvetja til þróunarstarfs, nýbreytni og endurmenntunar með fjárhagslegum og faglegum stuðningi
- Að hvetji til frumkvæðis starfsmanna sem leiði til betri þjónustu og nýjunga í starfsemi bókasafnsins

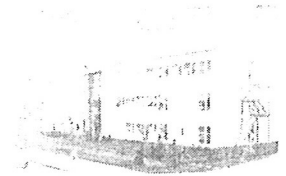
### Röðun í launaflokka

Laun fyrir skilgreinda ábyrgð, verkefni og vinnuþætti greinast skv. röðun í launaflokka og skv. álagi innan launaflokks. Við röðun í launaflokka er gengið út frá starfslýsingu, ábyrgð, hæfni, menntun og starfsreynslu.

### Flokkun starfa

Forstöðumaður bókasafns

Bókasafns- og upplýsingafræðingur sem hefur með höndum yfirstjórn og ábyrgð á bókasafni stofnunarinnar. Hann vinnur stjórnunarstörf þar sem stjórn og ábyrgð eru fólgin í fagstjórn, manna- og (eða) fjárforráðum og er ábyrgur fyrir samskiptum við aðrar stofnanir og fyrirtæki.



### Launaflokkar

Forstöðumaður bókasafns ráðast lægst í 9. fl. skv. nánari viðmiðum um ábyrgð, reynslu og eðli starfs að öðru leyti.

Fyrir 5 ára starfsreynslu innan skólans fæst 1 launaflokkur, annar eftir 10 ár og sá þriðji eftir 15 ár. Hækkanir vegna starfsreynslu verði 1. janúar og 1. júlí fer það eftir dagsetningu ráðningarsamning hvers og eins.

**Álag innan launaflokks vegna persónu- og tímabundinna þátta.** Persónu- og tímabundnir þættir Láréttir álagspættir á launaflokka:

- Fyrir fyrri starfsreynslu sem nýtist í starfi fást 1–3 þrep eftir lengd og umfangi
- Fyrir viðbótarnám, endurmenntun fást 1-2 þrep eftir umfangi. Er viðmiðið þá að einnar annar nám (15 einingar) sem líkur með einhverskonar viðurkenningu eða prófi og nýtist í starfinu verði metið sem eitt þrep.

### Menntun

Formleg viðbótarmenntun umfram BA/BS

- Fyrir kennsluréttindi bætast 2 launaflokkar ofan á grunnröðun vegna menntunar, þar af kemur annar þeirra að loknu fyrra árinu í náminu sé verið að taka þetta samhlíða kennslu við IH.
- Fyrir 30 eininga viðbótarmenntun á háskólastigi eða sambærilega menntun framyfir lokapróf til grunnröðunar fæst einn launaflokkur.

### Reglubundin (föst) störf

Til viðbótar þeirri röðun sem starfsmaður nýtur skv. almennri starfslýsingu ásamt menntun og starfsreynslu, geta komið launaprep sem ráðast af verkefnum og hæfni einstaklingsins í starfi. Við mat á slíkri hækkun koma m.a. til álita atriði á borð við ritstjórn á útgáfum á vegum skólans, ritstjórn á heimasíðu skólans, tækjaumsjón, safnkennsla umfram kynningu, frumkvæði í starfi, samskiptahæfni, sérstök reynsla, og virk endurmenntun. Hækkanir skv. þessari grein skulu koma fram í ráðningarsamningi eða sérstöku skriflegu (einstaklings) samkomulagi og geta gilt tímabundið. Séu tímamörk ekki tilgreind gildir hefðbundinn 3. mánaða uppsagnarfrestur. Starfsmannaviðtöl skulu vera grundvöllur rökstuðnings/ákvarðana.

### Önnur tilfæni álagsgreiðslna

Heimilt er að greiða starfsmanni álag vegna sérstakra verkefna, áður ótalinna, sem hann tekur að sér.

Heimilt er að greiða starfsmanni álag vegna sérstakrar reynslu, hæfni, árangurs eða frammistöðu sem ekki fellur undir ofangreinda þættl.

Bókasafnsfræðingar sem taka að sér kennslu í upplýsingaleit eða heimildavinnu í tengslum við verkefni nemenda fá greitt fyrir kennslustundina í yfirvinnu.

### Vinnutími

Vinnutími skal lagaður að þörfum skólans. Hluti dagvinnutíma sem annars félli sumarmánuði, jóla- og páskaleyfi nemenda er þannig notaður til að lengja dagvinnutíma hina 175 virka daga skólaársins, sbr almanak haust- og vorannar hverju sinni. Nánar tiltekið skal vikulegur vinnutími á opnu safni vera allt að 44 klst. í 35 vikur. Safninu skal haldið opnu í allt að 10 daga utan skólatíma, þar af mega 4 vera laugardagar eða sunnudagar á prófatíma í desember og maí enda teljist hver slíkur dagur sem tvöfaldur virkur dagur. Gengið er út frá að sá hluti árlegs vinnutíma sem hér hefur ekki verið tilgreindur sérstaklega nýtist í þágu safnsins, þ.m.t. til endurmenntunar starfsmanna.

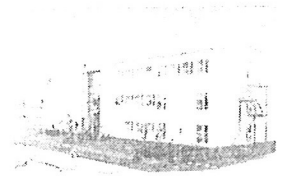
### Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er að fylgja eftir samningi þessum og leita lausna á þeim álitamálum og ágreiningsefnum sem upp kunna að koma.

Aðilar samningsins geta vísað málum til nefndarinnar vegna framkvæmdar samningsins. Samstarfsnefndin er sammála um að vinna að nánari útfærslu og þróun á láréttum persónu- og tímabundnum álagspáttum á launaflokka á samningstímabilinu. Samstarfsnefnd mun því á fyrsta ári



ÍSKA  
SBU



Þessa samnings sameiginlega útfæra þá álagsþætti á launaflokka er heyra undir lárétta persónu- og tímabundna þætti þ.e. hversu mörg þrep fáist fyrir hvað.

#### Meðferð ágreiningsmála

Komist samstarfsnefndin ekki að sameiginlegri niðurstöðu ber að fara með ágreiningsefni samkvæmt grein 11. 4. 3 í kjarasamningi fjármálaráðherra og SBU/BHM

#### Gildistími og endurskoðun

Samningur þessi tekur gildi þann 1. maí 2006. Samningur þessi gildir til 30. apríl 2008 sbr. grein 17. 1 í kjarasamningi fjármálaráðherra og SBU/BHM Samningurinn skal endurskoðaður fyrir 1. maí 2007.

#### Undirritun samnings

Hafnarfirði 30. apríl 2006

f.h. Iðnskólans í Hafnarfirði

f.h. Félagsmanna SBU í Iðnskólanum í Hafnarfirði

\_\_\_\_\_  
Jóhannes Einarsson  
skólameistari

\_\_\_\_\_  
Nanna Lind

Samningur þessi er gerður í tveim samhljóða eintökum og heldur hvor aðili sínu eintaki.