

Stofnanasamningur

Stofnanasamningur Borgarholtsskóla, Fjölbrautaskólans við Ármúla, Fjölbrautaskólans í Breiðholti, Fjölbrautaskólans í Garðabæ, Fjölbrautaskóla Norðurlands vestra, Fjölbrautaskóla Suðurlands, Fjölbrautaskóla Suðurnesja, Framhaldsskólans á Húsavík, Framhaldsskólans í Vestmannaeyjum, Kvennaskólans í Reykjavík, Menntaskólans á Egilsstöðum, Menntaskólans í Kópavogi, Menntaskólans í Reykjavík og Menntaskólans að Laugarvatni við Félag íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarð og Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarði og Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá ofangreindum skólum.

Samningurinn byggir á og er hluti gildandi kjarasamnings félags/félaga og fjármálaráðherra f. h. ríkissjóðs.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi markmið stofnanasamnings er:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnana og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að tryggja stofnununum hæft starfsfólk í góðu og framsæknu umhverfi.
- Að launakerfið yti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun.

3. Röðun

3.1 Almennar forsendur grunnröðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verk svið 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 felst 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.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs. Röðun umfram grunnröðun skal vera sem hér segir:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 ECTS einingar) 1 launaflokkur

- Meistaragráða (90-120 ECTS einingar) 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (ECTS 180 einingar) 3 launaflokkar

3.2 Skilgreining starfsheita og grunnröðun

Við röðun í launaflokka verði miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

Bókasafns- og upplýsingafræðingur

Bókasafns- og upplýsingafræðingur sem ber ábyrgð á og hefur umsjón með einstökum verkefnum/málaflokkum. Hann sér um skipulagningu og samhæfingu daglegra verkefna svo sem þjónustu við notendur og almenna safnkennslu.

Grunnröðun launaflokkur 7

Forstöðumaður bókasafns- og upplýsingamiðstöðvar

Bókasafns- og upplýsingafræðingur sem hefur með höndum yfirstjórn og ábyrgð á bókasafni og upplýsingamiðstöð. Hann ber ábyrgð á áætlanagerð fyrir safnið, faglegri vinnu og er ábyrgur fyrir samskiptum við aðrar stofnanir sem tengjast bókasafni og upplýsingamiðstöð. Forstöðumaður getur haft mannaforráð.

Grunnröðun launaflokkur 10

Verkefnastjóri I

Verkefnastjóri hefur umsjón með og ber ábyrgð á einstökum verkefnum/málaflokkum. Hann sér um skipulagningu og samhæfingu daglegra verkefna. Hann skipuleggur og sér um samskipti við aðila utan og innan skóla sem tengjast verkefninu.

Grunnröðun launaflokkur 7

4. Persónubundnir þættir

4.1 Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi

Meta má formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og að hún sé á fagsviði viðkomandi. Við lágmarksröðun bætast álagsþrep sem hér segir:

- Diplóma (60 ECTS einingar) 2 þrep
- Meistaragráða (90-120 ECTS einingar) 4 þrep
- Doktors- eða sambærileg gráða (ECTS 180 einingar) 6 þrep.

Styttra formlegt nám skal metið með sama hætti.

4.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við skólann eða sambærilegar stofnanir. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu.

Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá skólanum má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan skólans.

- Eftir 1 ár í starfi 1 launaflokkur
- Eftir 5 ár í starfi 1 launaflokkur
- Eftir 9 ár í starfi 1 launaflokkur

4.3 Persónubundin hæfni

Allir starfsmenn fá samkvæmt samningi þessum 1 launaprep við upphaf starfs sem hluti af grunnröðun starfsins.

Launahækkun fyrir persónubundna hæfni er varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna hæfni til launaprepa Hafi starfsmaður náð allt að átta launaprepum skal skólameistari endurmeta starfið. Skal þá starfið skilgreint upp á nýtt og hækkað um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök fagreynsla sem gerir starfsmenn verðmætari í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi.

5. Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt þeirri ábyrgð eða umfangi sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Dæmi um tímabundna þætti:

- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

Séu tímamörk ekki tilgreind í samkomulagi um tímabundna þætti gildir hefðbundinn 3. mánaða uppsagnarfrestur.

6. Vinnutími

Árlegur vinnutími er 1800 stundir. Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um annan vinnutíma sé sérstaklega samið.

Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar. Sömuleiðis er samningsaðilum heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálsræði um hvenær vinnuskyldu skuli gegnt. Að öðru leyti vísast til vinnutímaákvæðis viðkomandi kjarasamnings.

7. Ýmis ákvæði

7.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns eru hluti af stofnanasamningi þessum. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl, sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal

tekið til athugunar í starfsmannasamtali. Mikilvægt er að starfsþróunaráætlanir séu tímasettar og endurmetnar reglulega.

7.2 Endurmenntun og starfsþróun

Stofnanir skulu hafa á að skipa hæfu starfsfólki sem ber ábyrgð á að viðhalda faglegri hæfni sinni. Stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði.

Starfsmenn skulu hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnananna. Í starfsmannasamtali skal farið yfir starfslýsingu á viðvarandi verksviði og möguleika til starfsþróunar. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

8. Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr kjarasamnings. Ef ekki næst samstaða um vinnutíma innan stofnunar má vísa ágreiningnum til samningsaðila.

9. Gildistími

Breytingar skv. stofnanasamningi þessum gilda frá 1. júní 2016.

Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags, að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans.

Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar og breyttar rekstrarforsendur. Í 11. kafla kjarasamninga segir að stofnanasamninga skuli að jafnaði endurskoða á tveggja ára fresti. Komist samstarfsnefnd að samkomulagi um breytingar á stofnanasamningi skal fella þær breytingar inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan.

Reykjavík, 2. júní 2017

F.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna

Gudrun A. Sigurðardóttir

F.h. Fræðagarðs

Gudrun A. Sigurðardóttir

F.h. Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga

Gudrun A. Sigurðardóttir

F.h.

Borgarholtsskóla,

Fjölbrautaskólans við Ármúla,

Fjölbrautaskólans í Breiðholti,

Fjölbrautaskólans í Garðabæ,

Fjölbrautaskóla Norðurlands vestra,

Fjölbrautaskóla Suðurlands,

Fjölbrautaskóla Suðurnesja,

Framhaldsskólans á Húsavík,

Framhaldsskólans í Vestmannaeyjum,

Kvennaskólans í Reykjavík,

Menntaskólans á Egilsstöðum,

Menntaskólans í Kópavogi,

Menntaskólans í Reykjavík og

Menntaskólans að Laugarvatni

Balundur Tolason

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að grunnröðun forstöðumanns bókasafns Fjölbrautarskólans í Ármúla haldist eins og hún var fyrir undirritun þessa samkomulags, í launaflokki 11.

Bókun 1

Í 6. gr. samnings þessa er fjallað um vinnutíma. Kemur þar m.a. fram að heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en þar er greint, með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar. Samkomulag á stofnun um vinnutíma, sem er í gildi við gildistöku samnings þessa, gildir áfram óbreytt þar til um annað er samið.

