

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu (SFR) og Tækniskólans (TS)

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR sem eru í starfi hjá TS.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að launakerfið sé gagnsætt.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun.
- Að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar.

3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðlis starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun og umfangi verkefna. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun.

3.2 Skilgreining starfsheita, starfsreynslu, menntunar og grunnröðun starfa í launaflokka

| Starfsheiti | Númer starfslýsingar | Launaflokkur |
|-------------------------|----------------------|--------------|
| Deildarstjóri | Sbr. rekstrarhandbók | X |
| Netstjóri | Sbr. rekstrarhandbók | 19 |
| Verkefnisstjóri | Sbr. rekstrarhandbók | x |
| Bókari | Sbr. rekstrarhandbók | 11 |
| Skólafulltrúi | Sbr. rekstrarhandbók | 7 |
| Tækniþjónusta/Laborant | Sbr. rekstrarhandbók | 7 |
| Tækniþjónusta | Sbr. rekstrarhandbók | 16 |
| Tækniþjónusta/lærlingur | Sbr. rekstrarhandbók | 7 |
| Stuðningsfulltrúi | Sbr. rekstrarhandbók | 7 |
| Bókavörður | Sbr. rekstrarhandbók | 11 |
| Skólaliði | Sbr. rekstrarhandbók | 6 |

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk.
- Eftir 3 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokka til viðbótar.
- Eftir 5 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokka til viðbótar.

Menntun skal metin til viðbótar við grunnröðun með eftirfarandi hætti:

- Stúdentspróf eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi - 2 lfl.
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagraðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) og nýtist í starfi - 3 lfl.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi - 4 lfl.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi - 5 lfl

4. Persónubundnir þættir

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal m.a taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Góðan árangur í starfi.
- Hæfni til samskipta og samvinnu.
- Áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getu til að sinna störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.

5. Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verkswiði 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.

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 og símenntun

Starfsmenn bera ábyrgð á eigin endurmenntun og mun TS styðja við endurmenntun starfsmanna eftir því sem kostur er og metið er til hagsbóta fyrir starf starfsmanns hjá TS. Ákvörðun launbreytinga vegna símenntunar skal tekin í framhaldi launaviðtals.

7. Starfsmannasamtöl

Starfsmannaviðtöl eru samkvæmt reglum TS sem settar eru fram í rekstrarhandbók og eru hluti gæðakerfis TS.

8. Launaviðtöl

Starfsmaður getur 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 TS eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

9. Ágreiningur

Ef upp kemur ágreiningur varðandi framkvæmd samningsins eða annað sem snýr að félagsmönnum SFR, skal það rædd á fundi með trúnaðarmanni SFR, fulltrúa frá SFR og forráðamönnum TS.

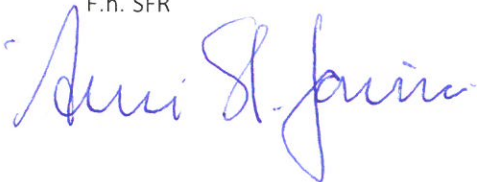
10. Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða 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 01. 06. 2017 sbr. Röðunarblað og hækkunarir sem búið er að framkvæma.

Reykjavík, 14.12.2017.

F.h. SFR



F.h. TS

