

Stofnanasamningur

fyrir

Fjölbrautaskólann í Garðabæ

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.



1. 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 Fjölbrautaskólann í Garðabæ og að hann beri að endurskoða í ljósi reynslunnar að ári liðnu.

2. Gildissvið.

Samningurinn nær til allra starfsmanna Fjölbrautaskólans í Garðabæ sem eru félagar í Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga.

3. Markmið.

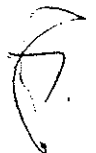
Fjölbrautaskólinn í Garðabæ er ríkisskóli sem starfar samkvæmt framhaldsskólalögum. Hlutverk skólans er að efla alhliða þroska nemenda skólans svo að þeir geti tekið virkan þátt í samfélaginu, í starfi, frekara námi og leik.

Markmið Fjölbrautaskólans í Garðabæ er velgengni nemenda og að skólinn sé fyrirmynd um framsækna kennslu, góða stjórnsýslu og rækt við menningu og listir.

Í Fjölbrautaskólanum í Garðabæ eru ólíkar þarfir einstaklinga virtar og gengið er út frá vilja nemenda til að axla ábyrgð. Áhersla er lögð á fjölbreytni í námi og kappkostað er að kynna nemendum öguð og góð vinnubrögð.

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 byggji 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 bókasafnsins

Inngangur að 4. til 5. kafla.

Laun fyrir skilgreinda ábyrgð, verkefni og vinnuþætti greinast í þrennt, skv. röðun í launaflokka (sbr. 4. kafla), skv. álagi innan launaflokks (sbr. 5. kafla).

4. Röðun í launaflokka.

Við röðun í launaflokka er gengið út frá starfslýsingu, ábyrgð, hæfni, menntun og starfsreynslu.

4.1 Flokkun starfa

A: Bókasafnsfræðingur

Bókasafns- og upplýsingfræðingur sem lokið hefur BA eða BS prófi (90 einingar), ber ábyrgð á og hefur faglega umsjón með einu eða fleiri verkefnum/málaflokkum.,

B: 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.

4.2 Launaflokkar

A: Bókasafnsfræðingur raðast lægst í 7. lfl. og hæst í 10. lfl. skv. nánari viðmiðum um ráðningarform, reynslu og ábyrgð.

B: Forstöðumaður bókasafns raðast lægst í 10. lfl skv. nánari viðmiðum um ábyrgð, reynslu og eðli starfs að öðru leyti.

4.3 Nánari viðmið innan starfaflokka

A. Bókasafnsfræðingar

Launaflokkur 7: Bókasafnsfræðingur sem ráðinn er tímabundið og er án reynslu.

Launaflokkur 8: Bókasafnsfræðingur með 1 - 5 ára reynslu.

Launaflokkur 9: Bókasafnsfræðingur með 6 - 10 ára reynslu.

Launaflokkur 10: Bókasafnsfræðingur með meira en 11 ára reynslu.

Með reynslu er hér átt við reynslu sem bókasafnsfræðingur við Fjölbrautaskólann í Garðabæ. Ákvæði þetta skal endurskoða fyrir maí 2007.

B: Forstöðumaður bókasafns.

Lágmarksröðun launaflokks 10, hækkar í launaflokk 11 innan 2 ára.



5. Álag innan launaflokks vegna persónu- og tímabundinna þátta.

5.1 Menntun.

Formleg viðbótarmenntun (þ.e. umfram BA/BS og UK) er metin til allt að 3 þrepa eftir umfangi. Nánar viðmiðanir eru:

120 eininga próf	1 þrep
Meistarapróf	2 þrep
Doktorspróf	3 þrep

Annað formlegt heildstætt háskólanám sem nýtist í starfi getur gefið 1 þrep enda samsvari það ekki minna en 30 einingum (60 ETCS).

5.2 Reglubundin (föst) störf.

5.2.1

Til viðbótar þeirri röðun sem starfsmaður nýtur skv. almennri starfslýsingu ásamt menntun og starfsreynslu, geta komið launaþrep 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, vefstjórn, 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.

5.2.2

Launaþrep geta komið fyrir árangur og frammistöðu við að efla þjónustu bókasafnsins. Til grundvallar verða markmið áætlunar sem hver og einn setur sér þannig að launahækkun/launaþróun skv. þessu ákvæði verður háð mati.

Fyrsta áætlunin verði unnin fyrir skólaárið 2006 – 2007 og metin í mars 2007. Endurmat verði árlega eftir það.

5.3 Önnur tilefni álagsgreiðslna.

5.3.1

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

5.3.2

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

5.3.3

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

6. Endurmenntun

7.1 Styrkir.

Bókasafnsfræðingar eiga kost á (endur)greiðslum vegna námskeiða samkvæmt *Reglum um endurmenntunarstyrki* sem tóku gildi 1. janúar 2006.

7. Vinnutími

Vinnutími skal lagaður að þörfum skólans. Vikulegur vinnutími á opnu safni skal vera 40 klst. í 35 vikur, miðað við nógildandi skólaár. Safninu skal haldið opnu í allt að 15 daga utan skólatíma þ.e. frá útskrift að vori og til skólasetningar að hausti. 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.

8. 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.

9. Meðferð ágreiningsmála.

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

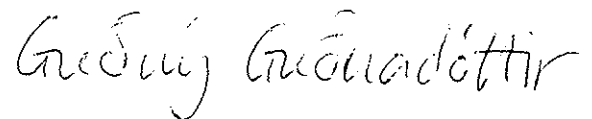
10. Gildistími og endurskoðun.

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

Garðabæ, 20. september 2006

F.h. Fjölbrautaskólans í Garðabæ





Bókun 1. Aðilar eru sammála um að skoða á samningstímanum mat á starfsreynslu bókasafnsfræðinga samanborið við aðra háskólamenntaða starfsmenn skólans.

Bókun 2. Aðilar eru sammála um að fyrir lok samningstímans verði skoðað sérstaklega hvaða þróun hefur orðið á launasamsetningu háskólamenntaðra starfsmanna í sambærilegum störfum við skólann. Skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á þróunina og gera tillögur um viðbrögð.

