



# **Stofnanasamningur milli Menntaskólans að Laugarvatni og forstöðumanns bókasafns ML**

Gerður á grundvelli samkomulags frá 28. febrúar 2005 á  
milli fjármálaráðherra og SBU

Menntaskólinn að Laugarvatni  
september 2006

## Efnisyfirlit

1. Inngangur .....	3
2. Gildissvið .....	3
3. Markmið .....	3
4. Röðun starfa í launaflokka .....	4
4.1 Lóðrétt-lárétt röðun .....	4
4.2 Lárétt röðun .....	5
5. Persónu- og tímabundnir þættir .....	5
A. Verkefnisstjórnun .....	5
6. Hlutverk samstarfsnefndar .....	5
Um starfshætti nefndarinnar .....	5
7. Meðferð ágreiningsmála .....	6
8. Gildistími og endurskoðun .....	6
9. Undirritun samnings .....	7

## **1. Inngangur**

Samningur þessi er gerður á grundvelli 11. kafla í samkomulagi um breytingar og framlengingu á kjarasamningi BHM og fjármálaráðherra frá 28. febrúar 2005. Hann hljóðar svo:

*Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélaga um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.*

Samningsaðilar eru Menntaskólinn að Laugarvatni (ML) og Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga (SBU) sem er aðildarfélag Bandalags háskólamanna (BHM). Fulltrúar ML er Halldór Páll Halldórsson, skólameistari og Páll M. Skúlason aðstoðarskólameistari og fulltrúar SBU eru Valgerður Sævarsdóttir, forstöðumaður bókasafns ML og Ásdís H. Hafstað trúnaðarmaður SBU.

## **2. Gildissvið**

Samningurinn gildir fyrir félagi í Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga (SBU) í Menntaskólanum að Laugarvatni.

## **3. Markmið**

Aðilar eru sammála um eftirfarandi:

- a. Stjórnun skólans skal ávallt taka mið af góðri stjórnarsýslu og vera í samræmi við lög og reglur sem lúta að stjórn framhaldsskóla. Markmið stjórnunar í skólanum er að efla hann sem menntastofnun sem býr nemendum sína undir framhaldsnám á háskólastigi. Stöðugt mat á starfi skólans er mikilvægt stjórnendum hans og starfsfólki til upplýsingar um hvað betur megi gera til að uppfylla markmið hans.
- b. Launakerfi skólans skal vera nægilega sveigjanlegt til að takast á við ný verkefni og breyttar áherslur. Það skal einnig vera hlutlægt og gegnsætt og þannig uppbyggt að aldrei þurfi að vera neinn vafi á hvernig það skal notað.
- c. Mikilvægt er að góður starfsandi ríki á vinnustaðnum og samskipti starfsfólks séu jákvæð, hvort sem er sín á milli, við nemendur eða út á við. Ávallt er stefnt að því að kjör og vinnuaðstæður starfsfólksins verði sem bestar.

- d. Markmið þessa samnings er meðal annars að draga úr yfirvinnu en stefna þess í stað að því að kjör starfsmanna verði ávallt í samræmi við kjör fólks í öðrum stofnunum.
- e. Öll launakjör innan stofnunarinnar skulu vera í samræmi við þennan samning.
- f. Reglulegt frammistöðumat er hluti af árangursstjórnun skólans. Þar er farið eftir sjálfsmatsáætlun hans.
- g. Það þjónar markmiðum stofnunarinnar að starfsmenn séu hvattir til að sækja nám og námskeið sem efla þá og styrkja sem fagmenn. Viðbótarnám af þessu tagi gefur möguleika á launahækkun skv. nánari ákvæðum í 4. kafla samnings þessa.
- h. Það þjónar einnig hagsmunum skólans og er í samræmi við stefnumótun hans að starfsmenn séu hvattir til faglegrar þróunar. Í þessu felst að sækja fundi, málþing og námskeið í sérgrein, fylgjast með þróun og nýjungum innan fags, tileinka sér nýja tækni og semja leiðbeiningarefni fyrir bókasafnið.
- i. Um umbun fer eftir 5. kafla samningsins. Mikilvægt er fyrir skólann að starfsmenn hans verði færari, jafnt í starfi sínu og í öðrum þáttum skólastarfsins. Starfsmenn eru hvattir til að auka færni sína og þekkingu á þeim sviðum.
- j. A.m.k. einu sinni á ári skulu fara fram starfsmannasamtöl milli forstöðumanns bókasafnsins og skólameistara. Þar eru m.a. niðurstöður sjálfsmats skólans ræddar, þær sem tengjast bókasafnsþjónustu og starfi forstöðumanns bókasafnsins. Starfsmannasamtöl þessi eru ekki launasamtöl. Markmiðið er efling í starfi, starfsmannapróun og bætt skólastarf.

## **4. Röðun starfa í launaflokka**

### **4.1 Lóðrétt-lárétt röðun**

Bókasafns- og upplýsingfræðingum er raðað lóðrétt og lárétt í launatöflu á grundvelli menntunar, réttinda og starfsreynslu á eftirfarandi hátt:

- a. Bókasafns- og upplýsingafræðingur með BA-gráðu eða sambærilega gráðu (90 ein.) á því fagsviði sem hann er ráðinn til grunnraðast í launaflokk 7.  
120 ein. raðast einum launaflokki hærra. Með MA-gráðu raðast tveimur launaflokkum ofar en ella.
- b. Forstöðumaður bókasafns raðast tveimur launaflokkum ofar en ella þ.e. forstöðumaður bókasafns ML með BA-gráðu í bókasafns- og

- upplýsingafræði raðast í launaflokk 9.
- c. Bókasafns- og upplýsingafræðingur færirst milli launaflokka lóðrétt og innan launaflokks milli þrepa (lárétt). Öll hlutföll (%) á milli þrepa (lárétt) miðast við grunnröðun í launaflokk.
1. Eftir 2 ár hækkun um 1 þrep (2,5%).
  2. Eftir 4 ár hækkun um 1 þrep (2,5%).
  3. Eftir 6 ár hækkun um 1 launafll. í stað stað tveggja aldurstengdra þrepa samkv. 1. og 2. og 1 þrep í þeim launafll. (2,5%).
  4. Eftir 9 ár hækkun um 1 þrep (2,5%).
  5. Eftir 12 ár hækkun um 1 launaflokk (5%) í stað aldurstengds þreps eftir 9 ár samkv. 4. og 1 þrep í þeim launafll. (2,5%).
  6. Eftir 15 ár hækkun um 1 þrep (2,5%).

#### **4.2 Lárétt röðun**

Bókasafns- og upplýsingafræðingum er raðað lárétt í launatöfluna á grundvelli persónu- og tímabundinna þátta. Fjallað er nánar um lárétta röðun í 5. kafla samningsins.

### **5. Persónu- og tímabundnir þættir**

Í þessum kafla er fjallað um þá þætti sem geta verið tilefni til lárétrar röðunar (þrepahækkunar) í launatöflu.

#### **A. Verkefnisstjórnun og álag**

1. Þegar er um ýmis tímabundin verkefni eða sérstakt álag er að ræða getur það kallað á hækkun um 1-2 þrep meðan verkefnið stendur yfir.
2. Forstöðumaður bókasafnsins fær 2 þrep frá og með gildistíma samnings þessa 1. maí 2006.
3. Frá 1. maí til 31. desember 2006 er það vegna álags vegna flutnings bókasafnsins í nýja aðstöðu
4. Frá 1. janúar 2007 er það vegna vefumsjónar með heimasíðu skólans.

### **6. Hlutverk samstarfsnefndar**

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. í miðlægum kjarasamningi. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings þessa.

#### **Um starfshætti nefndarinnar**

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Þar má nefna breytingar í

miðlægum kjarasamningi og á umfangi, hlutverki eða starfsemi skólans. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður árlega.

Náist ekki samkomulag í nefndinni vegna gerðar og/eða endurskoðunar stofnanasamnings innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að sáttanefnd fjármálaráðuneytis og SBU fjalli um málið sbr. gr. 11.5.

## **7. Meðferð ágreiningsmála**

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til sáttanefndar fjármálaráðuneytis og SBU. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

## **8. Gildistími og endurskoðun**

Gildistími samningsins er sá sami og samkomulag SBU og fjármálaráðuneytis eða til 30. apríl 2008.

Samningurinn skal endurskoðaður árlega á gildistíma ef ástæða þykir til og skal endurskoðun þá lokið fyrir marslok ár hvert.

## 9. Undirritun samnings

Dagsetning: 17. janúar 2007

Ásdís H. Hafstað

Ásdís H. Hafstað, trúnaðarmaður SBU

Haldór Páll Halldórsson

Haldór Páll Halldórsson, skólameistari

Páll M. Skúlason

Páll M. Skúlason, aðstoðarskólameistari

Valgerður Sævarsdóttir

Valgerður Sævarsdóttir, forstöðumaður bókasafns ML