



Stofnanasamningur

**Milli Starfsmannafélags Húsavíkur og Framhaldsskólans á Húsavík,
undirritaður 8. júlí 2025.**

Stofnanasamningur

Milli Starfsmannafélags Húsavíkur og Framhaldsskólans á Húsavík samkvæmt 11. kafla kjarasamnings Starfsmannafélags Húsavíkur og Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóð með gildistíma frá 1. apríl 2024.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna hjá Framhaldsskólanum á Húsavík sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs, sbr. 11. kafla kjarasamningsins.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- að launakerfið sé gagnsætt og samræmt
- að launakerfið er sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar
- að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi
- að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í stöfum verði aukin með markvissri endurmenntun
- að starfmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunar

3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokka skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna og eins og fram kemur í starflýsingu og/eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

3.2 Skilgreining starfsheita og starfslýsing

Skrifstofu- og fjármálafulltrúi

Grunnröðun launaflokkur 22

Skólaritari

Grunnröðun launaflokkur 11

Komi til þess að ráðnir verði fleiri starfsmenn með aðild að Starfsmannafélagi Húsavíkur skulu samningsaðilar koma sér saman um grunnröðun m.v. starfsheiti og framvindu í starfi hjá FSH.

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep.
- Eftir 3 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 5 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 9 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.



AYA

Heimilt er að meta starfsreynslu utan Framhaldsskólans á Húsavík sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti. Hækkun í upphafi starfs má vera allt að því marki sem samsvarar 9 ára starfsreynslu.

4.2 Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun, sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um 2 launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi eða meistaranámi sem samsvara einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um 2 launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BA/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um 4 launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um 4 launaflokka.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í Starfsmannafélagi Húsavíkur, sem hefur háskólapróf, ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

4.3 Símenntun

Starfsmaður skal fá metin öll námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðinni tímalengd er náð:

Eftir 45 kennslustundir skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk.

Eftir 90 kennslustundir skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Eftir 135 kennslustundir skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

4.4 Persónu- og tímabundnir þættir

Hægt er að meta persónu- og tímabundna þætti að hámarki 4 álagsþrepum. Sjá greinar 4.4.1 og 4.4.2.

4.4.1 persónubundnir þættir

Við launaröðun starfsmanna má taka tillit til persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Launahækkun fyrir persónubundna þætti er varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu verksviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.

4.4.2 tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verksviði hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefni felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg. Við mat á tímabundnum þáttum skal taka mið af eftirfarandi atriðum:



- Starfsmaður sýnir frammistöðu umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- tímabundin aukin ábyrgð.
- innleiðing verkefna.
- þróun og nýsköpun.
- sérstakt álag og erfiðleikastig.
- vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- öflun nýrra verkefna og hugmynda.

Starfsþróun

Framhaldsskólinn á Húsavík skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og skulu stjórnendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan skólans þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t þarfa stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

Starfsmannasamtöl

Árlega skal fara fram starfsmannasamtal. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun, og frammistöðu starfsmanns. Starfsmannaviðtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi. Meðal annars er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannaviðtals, hafi það farið fram.

Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að óskað hefur verið eftir því eða eftir samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar embættisins eigi síðar en fimm vikum eftir að launviðtal fór fram.

Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi aðila. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raða miðað við ofan skráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki tvisvar á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

Endurskoðun og gildistími

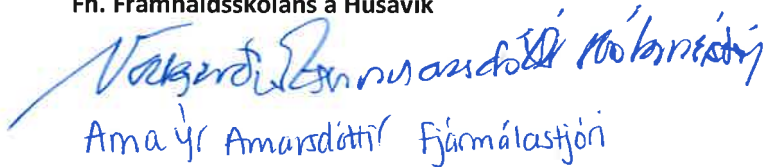
Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings Starfsmannafélags Húsavíkur og fjármála- og efnahagsráðherra fh. ríkisjóðs, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimild að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það. Samningur þessi gildir frá 1. júlí 2025.

Húsavík, 8. júlí 2025

Fh. Starfsmannafélags Húsavíkur



Fh. Framhaldsskólans á Húsavík



Anna Yr Amarsdóttir Fjármálastjóri