

# Stofnanasamningur

Báran, stéttarfélag og Fangelsið Litla Hrauni gera með sér eftirfarandi stofnanasamning um forsendur röðunar starfa fyrrgreindra stéttarféлага við stofnunina. Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi milli Starfsgreinasambands Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs frá 06.03.2020.

## 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna Fangelsins Litla Hrauni sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi SGS, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og SGS hins vegar, dags. 6. mars 2020.

## 2. Markmið

Með þessum stofnanasamning er markmið aðila samnings:

- Að bæta stjórnun og tengja árangur stofnunar og starfsmanna.
- Að ná fram gæðum í launakerfi, t.d. sveigjanleika, hlutlægni og gegnsæi.
- Að gera stofnunina að betri vinnustað.
- Að stuðla að launajafnrétti kynjanna.
- Að opið sé fyrir starfsþróun með starfsmannasamtölum, frammistöðumati og skýrt umbunarkerfi fyrir endurmenntun. Þannig megi efla hæfni og þekkingu starfsmanna.

## 3. Störf og röðun þeirra í launaflokka

Við ákvörðun um röðun starfa til launa skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verksvið. Taka skal tillit til faglegrar, stjórnunarlegrar og/eða fjárhagslegrar umsjónar og álags og hvaða kröfur starfið gerir til faglegrar/fræðilegrar hæfni/færni starfsmanns. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun.

Röðun starfs:	Lfl.
Starfsmaður í eldhúsi	7
Aðstoðarmatráður	9
Matartæknir	12

## 4. Viðbótarforsendur metnar til launaflokka til viðbótar við grunnröðun

Eftir eitt ár í starfi .....	1. launaflokkur.
Eftir 3 ár í starfi .....	1. launaflokkur.
Eftir 5 ár í starfi .....	1. launaflokkur
Eftir 9 ár í starfi .....	1. launaflokkur
Eftir 13 ár í starfi .....	1. launaflokkur

HSS Wm

**i. Heilmilt er að meta persónubundna þætti er nýtast í starfi til þrepa s.s.**

Persónu- og tímabundnir þættir:

Persónulegt hæfi og tímabundnir þættir umfram venjulegar kröfur sem gerðar eru til starfsmanna geta leitt til hækkunar launa í launaþrepum:

- *Persónubundnir þættir:* Viðbótarábyrgð og álag vegna sérstakra verkefna, hæfi og sérstakur árangur og/eða frammistaða.
- *Tímabundnir þættir:* Frammistaða umfram kröfur eða væntingar, aukin færni, ábyrgð og sjálfstæði í starfi, innleiðing nýs verklags, sérstakt álag og erfiðleikastig.

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun álagsþrepa sem er umfram álagsþrep viðkomandi launaflokks færist í næstu hærri launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

Starfsmaður sem telur sig ekki rétt raðaðan í launatöflu á rétt á að rökstyðja mál sitt og leggja það undir yfirmenn (og samstarfsnefnd ef þarf).

Samanlögð hækkun vegna persónu- og tímabundinna þátta skal ekki nema fleiri en tveimur launaþrepum.

**ii. Sí- og endurmenntun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starf**

Samanlögð hækkun vegna sí- og endurmenntunar skal ekki nema fleiri en fjögur launaþrepum.

- |                            |        |
|----------------------------|--------|
| ▪ Eftir 40 klst. námskeið  | 1 þrep |
| ▪ Eftir 80 klst. námskeið  | 1 þrep |
| ▪ Eftir 170 klst. námskeið | 1 þrep |
| ▪ Eftir 240 klst námskeið  | 1 þrep |

Hækkanir vegna viðbótarmenntunar ber að meta sem svo að þrep sem áunnist hafa í fyrra starfi flytjast með starfsmanni verði breyting á starfsheiti innan stofnunarinnar.

HSS 

### iii. Menntun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs

#### Menntun:

Starfsmenn, sem hafa menntun sem nýtist í starfi og ekki hefur verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaprep sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur stúdentsprófi eða sambærilegu námi á framhaldsskólastigi skal hækka um eitt launaprep.
- Starfsmaður sem lokið hefur B.A., B.S., B.Ed. eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um tvö launaprep.

Samanlögð hækkun vegna menntunar sem nýtist í starfi skal ekki nema fleiri en þremur launaprepum.

### 5. Starfsmannastefna

Í samræmi við stefnu á starfsmaður rétt á starfsmannaviðtali árlega. Þar skal rætt um starfsþróun, hvort starfslýsing viðkomandi starfsmanns sé rétt og þar með röðun starfs. Við slíkt mat skal taka tillit til breytinga á starfi hans og starfssviði frá því starfið var metið síðast.

### 6. Samstarfsnefndir

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SGS og ríkis. Samstarfsnefnd hefur m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af kjarasamningi og þessum stofnanasamningi. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður eigi síðar en fjórum vikum eftir að erindi berst.

### 7. Endurskoðun og gildistími

Endurskoða skal samninginn samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SGS og fjármálaráðherra eða þegar annar aðili óskar þess. Heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2021

29.04.2021

Selfossi ~~XX-XX-XX~~



f.h. Fangelsins á Litla Hrauni



f.h. Bárunnar, stéttarfélag

### **Bókun 1**

Þeir starfsmenn sem hafa betri kjör eða hafa hærri grunnröðun en hinn sameiginlegi stofnanasamningur við Litla Hraun gerir ráð fyrir, halda þeim réttindum og kjörum svo lengi sem samfelld ráðning varir. Þetta gildir einnig fyrir þau samkomulög sem félögin eru með varðandi einstakar starfsgreinar innan gömlu stofnananna.

### **Bókun 2**

Aðferðarfræði við vörpun í nýja launatöflu sem gekur gildi 1. janúar 2021. Launataflan endurspeglar þær hækkunir sem samið var um í kjarasamningnum undirrituðum 6. mars 2020. Við yfirfærslu (vörpun) í nýja töflu skal hverjum og einum félagsmanni fundinn staður í nýju launatöflunni þannig að hækkunin á samningstímanum verði að lágmarki kr. 90.000 á samningstímanum.

HSS 