

Stofnanasamningur milli Eflingar – stéttarfélags annars vegar og Fjölmenntar hins vegar um forsendur röðunar starfa.

Samkomulag þetta byggir á aðalkjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og
SGS/Eflingar-stéttarfélags, dags. 7. apríl 2004 ásamt síðari breytingum.

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna hjá Fjölmennt sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi SGS/Eflingar, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og SGS/Eflingar hins vegar, dags. 7. apríl 2004. Um önnur atriði sem ekki eru tekin fram í samningi þessum, skulu gilda ákvæði aðalkjara-samnings eftir því sem við á.

2 Forsendur röðunar

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 starfa/starfsmanna í launaflokka er á grundvelli:

1. Reglna um röðun eins og þær eru skilgreindar í samningi þessum, sbr. lið 3 í þessu samkomulagi um þætti er ráða grunnröðun starfa og lið 4 í þessu samkomulagi um persónubundna þætti.
2. Breytinga og viðbóta sem kunna að verða ákveðnar í samstarfsnefnd.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum er raðað. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Gerð starfslýsinga og ákvörðun um niðurröðun verkefna er í höndum stofnunar. Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum eða starfslýsingum starfsmanna.

3 Starfaflokkun til launa og grunnröðun:

Grunnröðun

III.

Stuðningsfulltrúi 5

Vegna breytinga á starfseminni geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari sem þarf að raða sérstaklega.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar gr. 4 hér á eftir.



4 Mat á þáttum er varða starfsmann

Starfsmaður sem uppfyllir eftirf. þætti skal fá þá metna til allt að: 8

Vægi einstakra þátta

Formleg menntun umfram grunnkröfur starfs allt að 2

Starfsmaður með eins til tveggja ára skipulegt nám sem nýtist í starfi 1

Starfsmaður með þriggja ára nám sem nýtist í starfi 1

(Stúdentspróf flokkast sem formleg menntun)

Endur- og símenntun umfram grunnkröfur starfs allt að 3

Starfsmaður sem sótt hefur 60 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi 1

Starfsmaður sem sótt hefur 120 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi ... 1

Starfsmaður sem sótt hefur 200 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi.... 1

Starfsreynsla..... 3

Starfsmaður sem öðlast hefur eins árs starfsreynslu sem nýtist í starfi..... 1

Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja ára starfsreynslu sem nýtist í starfi 1

Starfsmaður sem öðlast hefur sex ára starfsreynslu hjá stofnuninni..... 1

Samstarfsnefnd setur nánari reglur um mat á viðbótarmenntun og skilyrði fyrir launahækkunum vegna viðbótarmenntunar.

5 Réttur til endurmats á röðun starfs

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11 kafla kjarasamnings aðila.

6 Endurskoðun

Endurskoðun skal samninginn samkvæmt 11. kafla kjarasamnings aðila. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

7 Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá undirskrift samnings.

Reykjavík, 12. janúar 2011

f.h. Fjölmennar

f.h. Eflingar – stéttarfélags