

Stofnanasamningur milli Eflingar – stéttarfélags og Borgarholtsskóla um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

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 í Borgarholtsskóla 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 en fram eru tekin í samningi þessum, skulu gilda ákvæði aðalkjarasamnings 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 í Borgarholtsskóla 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.

3 Starfaflokkun til launa - grunnröðun starfa

Almenn ræsting.....	Lfl. 7
Verkefnastjóri í ræstingum.....	Lfl. 12
Ræstingastjóri.....	Lfl. 19

Við nánari ákvörðun um röðun starfa innan þess svigrúms sem um er að ræða skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verksvið, sbr. 2. kafli hér að framan um forsendur röðunar.

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

4 Viðbótarforsendur við mat til launaflokka – persónubundnir þættir

4.1 Endur- og símenntun umfram grunnkröfur starfs allt að.....	2
Starfsmaður sem sótt hefur 50 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi	1
Frekara nám sem lokið er í samráði við skólann og nýtist í starfi	1

4.2 Starfsreynsla	4
Starfsmaður sem öðlast hefur eins árs starfsreynslu hjá stofnuninni	1
Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja ára starfsreynslu hjá stofnuninni	1
Starfsmaður sem öðlast hefur fimm ára starfsreynslu hjá stofnuninni	1
Starfsmaður sem öðlast hefur sjö ára starfsreynslu hjá stofnuninni	1

Reynsla af sambærilegu starfi hjá öðrum vinnuveitanda, að hluta eða öllu leyti, skal að jafnaði metin til jafns við starfsreynslu hjá Borgarholtsskóla.

4.3 Aðrir þættir / mat á hæfni og frammistöðu starfsmanna

3

Stofnunin leggur áherslu á frumkvæði starfsmanna og framlag hvers og eins til árangurs heildarinnar, til góðs starfsanda og til jákvæðra samskipta á vinnustað. Heimilt er að meta til launaflokka ef starfsmaðurinn uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- starfsmaður sýnir mikinn áhuga og frumkvæði í starfi
- starfsmaður sýnir góða ástundun, trúnað og verulegan árangur í starfi
- starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu og frumkvæði í því að skapa góðan starfsanda.
- Starfsmaður hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið metin.

Slíkt mat skal endurmetið árlega.

5 Réttur til endurmats á röðun starfs

Starf og starfskjör starfsmanns skal metið reglulega og sérstaklega þegar um meiri háttar endurskoðun verklags/stjórnskipulags innan stofnunar er að ræða.

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 Tímabundin frávik frá verksviði – sérstakt tímabundið álag

Ef starfsmanni er falið sérstakt afmarkað verkefni utan almenns verksviðs viðkomandi, eða sem teljast verður viðameira en talist getur venjulegt og felur í sér tímabundið álag – s.s. verkstjórnun, alhreingerningar o.þ.u.l. – skal það greitt sérstaklega.

7 Endurskoðun

Endurskoða 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.

8 Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2015.



Reykjavík, 9. maí 2016

f.h. Borgarholtsskóla

f.h. Eflingar – stéttarfélags