

Stofnanasamningur milli Eflingar – stéttarfélags og Menntaskólans í Kópavogi 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 Menntaskólanum í Kópavogi 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.
Almenn ræsting.....	7
Blönduð störf – ræsting/umsjón.....	8
Ræstingastjóri/verkefnastjóri í ræstingu	10

Vegna breytinga á starfseminni geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari
sem þarf að ráða 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:..... 9

Vægi einstakra þátta

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 MK og nýtist í starfi..... 1

Starfsreynsla 4

Starfsmaður sem öðlast hefur eins árs starfsreynslu við sambærileg störf..... 1

Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja ára starfsreynslu við sambærileg störf .. 1

Starfsmaður sem öðlast hefur fimm ára starfsreynslu við sambærileg störf.... 1

Starfsmaður sem öðlast hefur átta ára starfsreynslu við sambærileg störf..... 1

Frammistaða allt að 3

Heimilt er að meta til viðbótar persónulega hæfni/þætti sem varðar einstakan

Starfsmann svo sem samstarfshæfni, getu til að vinna flókin eða vandasöm

Verkefni eða aðra hæfni umfram það sem almennt gerist.

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

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.

7 Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. ágúst 2016.

Reykjavík, 22. ágúst 2016

f.h. Menntaskólans í Kópavogi



f.h. Eflingar – stéttarfélags

