

# Stofnanasamningur milli Mannvirkjastofnunar og Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags lögfræðinga, Fræðagarðs, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, SFR og Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. aðildarfélaga

## 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna Mannvirkjastofnunar sem eru félagsmenn í Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélagi lögfræðinga, Fræðagarði, Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga, SFR og Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. aðildarfélaga. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamninga aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og er hluti kjarasamninga framangreindra félaga og fjármálaráðherra eins og þeir eru hverju sinni.

## 2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti;
- að launakerfið sé jafnlaunavottað, gagnsætt og samræmt, skv. ÍST 85 Jafnlaunakerfi;
- að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og til 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 starfsmenn til framgangs í starfi;
- að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun;
- að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar.

## 3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

Við röðun starfs í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir og umfangi verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum, eins og fram kemur í samþykktri starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun og unnt er að raða starfi í hærri launaflokka, s.s. vegna menntunar, starfsreynslu, færni/hæfni/sérhæfingu, o.fl. Grunnröðun í launaflokka má sjá í sérákvæðum/viðaukum með samningi þessum eftir stéttarfélögum. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

### 3.1 Nemi/sumarstarfsmaður

Nemi/sumarstarfsmaður er starfsmaður sem vinnur undir beinni stjórn annarra og er í framhaldsskóla- eða háskólanámi sem lýkur með formlegri prófgráðu. Starf nema raðast í launaflokka í samræmi við viðauka 3.

### 3.2 Sérfræðingur 1

Starfið er unnið undir umsjón annarra og varðar fastmótuð verkefni, sem að hluta til vinnast sjálfstætt. Starfið gerir kröfur til almennrar menntunar og starfsreynslu í samræmi við viðkomandi starfssvið.

Starf sérfræðings 1 raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 3 samningsins.

### 3.3 Sérfræðingur/Verkefnastjóri 2

Starfið krefst sérfræðipækkingar og felur í sér umsjón og ábyrgð tiltekinna verkefna sem þó eru unnin undir yfirumsjón annarra. Starfsmaður hefur umboð yfirmanns til að taka ákvarðanir í afmörkuðum málum. Starfið gerir kröfu til lágmarks háskólamenntunar, BS eða BA gráðu eða sambærilegt.

Starf sérfræðings 2 raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 1-3 samningsins.

### 3.4 Sérfræðingur/Verkefnastjóri 3

Starfið krefst sérfræðipækkingar og felur í sér umsjón ákveðinna umfangsmikilla eða flókinna verkefna og/eða málaflokka. Starfsmaður ber ábyrgð á verkefnum og ákvarðanatökum og krafist er sjálfstæðra vinnubragða í starfi. Starfsmaður hefur í vissum tilfellum umsjón með starfi annarra. Starfið gerir kröfur til lágmarks háskólamenntunar, BS eða BA gráðu eða sambærilegt eða samkvæmt starfslýsingu.

Starf sérfræðings 3 raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 1-2 samningsins.

### 3.5 Fagstjóri/sviðstjóri

Fagstjóri / sviðstjóri ber faglega ábyrgð á fagsviði sínu, er faglegur leiðtogi starfsmanna þess og leiðir markmiðasetningu fyrir fagsviðið. Starfið krefst sérfræðipækkingar og felst eftir atvikum í gerð starfs- og rekstraráætlunar fyrir sviðið og ábyrgð með framkvæmd hennar, ásamt mannaforráðum og fjárhagsábyrgð. Starfið gerir kröfur til lágmarks háskólamenntunar, BS eða BA gráðu eða sambærilegt eða samkvæmt starfslýsingu.

Starf fagstjóra/sviðstjóra raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 1-2 samningsins.

### 3.6 Móttökuritari 1

Starfið er unnið undir umsjón annarra og varðar fastmótuð verkefni, sem að hluta til vinnast sjálfstætt. Starfið gerir kröfur til almennrar menntunar og starfsreynslu í samræmi við viðkomandi starfssvið.

Starf móttökuritara 1 raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 3 samningsins.

### 3.7 Móttökuritari 2

Starfið er unnið undir umsjón annarra og varðar fastmótuð verkefni, sem að hluta til vinnast sjálfstætt. Starfið gerir kröfur til almennrar menntunar og starfsreynslu í samræmi við viðkomandi starfssvið. Starfsmaður hefur í vissum tilfellum umsjón með starfi annarra.

Starf móttökuritara 2 raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 3 samningsins.

## 4. Aðrir þættir sem hafa áhrif á laun

### 4.1. Almenn.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti ásamt hæfnispáttum sem álag á launaflokka eða til hækkunar um launaflokka. Starf raðast hærra með hliðsjón af þeim álags- og viðbótarþáttum launakjara sem tilteknir eru í þessum kafla.

Röðun starfsmanna í launaflokka samkvæmt þessum kafla er ákveðin með samræmdum hætti svo að tryggt sé að starfsmenn njóti jafnræðis.

Heimilt er að hækka starfsmann um 1 launaflokk fyrir hver 2 álagsþrep sem ávinnast eða sambærilegt skv. kjarasamningum.

Kaflar 4.2.1. og 4.2.3. ná ekki til starfsmanna sem eru í SFR og falla undir viðauka 3 með samningi þessum. Um þá gilda þess í stað ákvæði 3. gr. 3. viðauka.

### 4.2. Menntun og starfsreynsla.

#### 4.2.1. Menntun.

Menntun starfsmanns, sem nýtist í starfi, umfram menntunarkröfur skv. 3. kafla og starfslýsingu, skal metin til hækkunar launa skv. eftirfarandi:

- a. Stúdentspróf, iðnmenntun eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi: 1 launaflokkur.
- b. BS/BA eða annað sambærilegt nám: 1 launaflokkur til viðbótar.
- c. Meistarapróf (MS/MA) MPA, LLM, kennsluréttindi eða annað sambærilegt nám: 2 launaflokkar til viðbótar.
- d. Doktorspróf: 2 launaflokkar til viðbótar.
- e. 30 ECTS einingar umfram BS: Eitt álagsþrep til viðbótar.

Kef

Bls. 3 af 16  
JA  
PG  
BK  
EMR



#### 4.2.2. Starfsreynsla.

Starfsreynsla hjá Mannvirkjastofnun skal metin til hækkunar launa skv. eftirfarandi:

- a. Eftir 2 ár í starfi skal starfsmaður fá hækkun um 1 launaflokk.
- b. Eftir 5 ár í starfi skal starfsmaður fá hækkun um 1 launaflokk.

Heimilt er að meta starfsreynslu hjá öðrum vinnuveitanda ef hún nýtist í starfi.

#### 4.2.3. Sí- og endurmenntun.

Vegna viðbótarmenntunar, sem aflað er eftir ráðningu, og endur- og símenntunar, sem nýtist í starfi umfram það sem er tekið tillit til í lið 4.2.1., bætast álagsþrep (ca. 2,5% hvert þrep) við grunnröðun með eftirfarandi hætti:

Vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi:

- |                       |             |
|-----------------------|-------------|
| a. 30 ECTS einingar:  | 1 álagsþrep |
| b. 60 ECTS einingar:  | 2 álagsþrep |
| c. 90 ECTS einingar:  | 3 álagsþrep |
| d. 120 ECTS einingar: | 4 álagsþrep |

Heimilt er að meta aðra endur- og símenntun sem nýtist í starfi til launa allt að 4 álagsþrepum.

#### 4.3. Starfsbundnir/tímabundnir þættir.

Starfsmaður sem tímabundið tekur að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, m.a. vegna sérstakra verkefna, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, skal fá álagsgreiðslur/-þrep vegna slíkra verkefna og starfsálags sbr. kjarasamninga.

Helstu þættir sem skulu metnir til álags á laun eru t.d.:

- a. Tímabundið álag, umfang og/eða ábyrgð vegna sérstakra verkefna sem rekja má til mikilla breytinga á daglegri starfsemi eða skipulagi stofnunarinnar.
- b. Árangur í starfi sem felst í úrlausnum einstakra verkefna þar sem framganga/frammistaða starfsmanns er metin sérstaklega.
- c. Hæfni, frumkvæði og/eða ástundun við úrlausn einstakra verkefna.
- d. Sérstakt álag í starfi vegna mikilla og/eða vandasamra verkefna og verkefni þar sem er óvenjulegt ytra áreiti.
- e. Aðrir þættir sem starfsmaður og vinnuveitandi eru sammála um og skjalfesta.



Tímabundnir þættir geta einnig verið greiddir sem sérstök tímabundin umbun/viðbótarlaun (sbr. sérstakar reglur þar um).

Vísað er til verklagsreglu 1.097 varðandi greiðslu viðbótarlauna og verklagsreglu 1.085 vegna framkvæmd launaákvæðana eða síðari verklagsreglna um sama efni.

#### 4.4. Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Metin er hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða starfsmanns sem álagsgreiðsla/-þrep á launaflokk.

Við ákvörðun um mat á hæfni og frammistöðu starfsmanns skal m.a. taka tillit til einhvers/einhverra af eftirfarandi þáttum:

- Eðli og þyngd verkefna.
- Frumkvæði í starfi
- Fagleg vinnubrögð
- Frammistaða starfsmanns við að ná markmiðum verkefna og viðfangsefna.
- Færni í samstarfi við aðra og framlag til hópinnu.
- Hagræðing, aukin afköst og framleiðni í starfi.
- Ástundun, áhugi og framkoma.
- Endur- og símenntun sem nýtist í starfi.
- Aðrir þætti sem starfsmaður og vinnuveitandi eru sammála um og skjalfesta, svo sem aukin ábyrgð, sérstakt áreiti/álag.

### 5. Endurmenntun og starfsþróun

Mannvirkjastofnun skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði.

Starfsmenn skulu hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar. Í árlegu starfsmannasamtali skal farið yfir starfslýsingu á viðvarandi verksviði og möguleika til starfsþróunar. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

Mannvirkjastofnun leggur árlega að minnsta kosti þrjár milljónir króna í endurmenntun á grundvelli þessa ákvæðis. Laun starfsmanna eru ekki innifalin í þessari upphæð, aðeins er um útlagðan breytilegan kostnað að ræða.

Starfsþróunaráætlun í samvinnu við fagstjóra/sviðstjóra og fulltrúa starfsmanna skal gerð árlega í samræmi við markmið stofnunarinnar og faglega þekkingu starfsmanna. Áætlunin skal skilgreina þarfir hvers sviðs og forgangsraða. Hún skal liggja fyrir í byrjun hvers árs samhliða fjárhagsáætlun.

Stofnunin skal tryggja að starfsmenn hafi svigrúm í sinni vinnu til að sækja endurmenntun að minnsta kosti 80 klukkustundir ár hvert. Þetta skal háð samþykki yfirmanns og þarf að tengjast starfsviði viðkomandi.

## 6. Annað

### 6.1. Endurmat á starfskjörum og launaviðtöl.

Starfsmaður á rétt á launaviðtali einu sinni á ári þar sem endurmetnir eru þeir þættir, sem hafa áhrif til breytinga á launakjörum. Einnig getur forstjóri Mannvirkjastofnunar ákveðið að endurmeta launakjör starfsmanns til hækkunar hvenær sem er. Tilfærslur launakjara geta verið í formi breytinga á launaflokkum og/eða álagsþrepum.

Færast starfsmaður til í starfi innan Mannvirkjastofnunar, starfslýsingu er breytt, eða eðli og umfang starfsins breytist svo komi til auknar kröfur um hæfni, þekkingu, ábyrgð og/eða frammistöðu starfsmannsins, skal starfið og launakjörin endurmetin með tilliti til þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofangreindar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar viðkomandi stéttarfélags og Mannvirkjastofnunar.

### 6.2. Starfsmannasamtöl og starfslýsingar.

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram einu sinni á ári. Í þeim samtölum skal fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi, o.fl.

Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði/starfi starfsmanna svo og vegna skipulagsbreytinga, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati, sem gert er á grundvelli starfsmannasamtals, og skulu uppfærðar a.m.k. árlega.

### 6.3. Sveigjanlegur vinnutími.

Starfsmenn skulu eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma í samræmi við 13. grein laga nr. 70/1996 og er útfærsla kynnt í starfsmannahandbók.

#### 6.4. Sértek/sértek félagsgjöld:

Stofnunin greiðir félagsgjald/félagsgjöld starfsmanna í innlendum og erlendum fagfélögum ef þess er óskað og sem samþykkt er af stofnuninni enda nýtist það bæði starfsmanni og stofnuninni, þó ekki stéttarfélögum.

#### 7. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í kjarasamningi fjármálaráðherra og viðkomandi stéttarfélagi um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa skv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings. Nefndin skal skipuð fulltrúum viðkomandi stéttarfélagi og Mannvirkjastofnunar. Aðildarfélög á stofnun skulu tilnefna einn fulltrúa í samstarfsnefnd. Stofnunin tilnefnir einn fulltrúa í samstarfsnefnd. Samstarfsnefndir skv. samningi þessum geta orðið allt að sex.

#### 8. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi tekur gildi við undirritun og skal endurskoðaður þegar Mannvirkjastofnun eða eitthvert viðkomandi stéttarfélag óskar þess.

val

St.

Bls. 7 af 16

PG

BÁ

BK

EMIZ




## 9. Fylgiskjöl stofnanasamningsins:

1. Bókun 1 : ..... bls. 9
2. Bókun 2 : ..... bls. 10
3. Bókun 3 : ..... bls. 11
4. Bókun 4 : ..... bls. 11
5. Viðaukar 1 – 3 : ..... bls. 12-14

Reykjavík, 20. júní 2018



f.h. Mannvirkjastofnunar



f.h. Stéttarfélags lögfræðinga



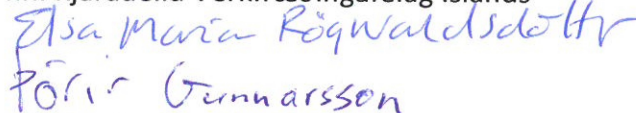

f.h. Fræðagarðs



f.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga



f.h. Kjaradeild Verkfræðingafélag Íslands

f.h. Starfsmannafélags ríkisstofnana (SFR),

f.h. Rafiðnaðarsambands Íslands,



**Bókun 1 með stofnanasamningi Mannvirkjastofnunar og Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags lögfræðinga, Fræðagarðs, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, SFR og Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. aðildarfélaga.**

Bókun: Gildistaka þessa stofnanasamnings á ekki að skerða heildarkjör starfsmanna. Starfsmönnum sem ráðað er hærra fyrir gildistöku samnings þessa skulu halda þeirri röðun.

Kol

JK

PG

Bls. 9 af 16

BÁI  
BK  
EMIR

**Bókun 2 með stofnanasamningi Mannvirkjastofnunar og Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags lögfræðinga, Fræðagarðs, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, SFR og Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. aðildarfélaga.**

**Árlegt framlag Mannvirkjastofnunar til endurmenntunar/starfsþróunar**

Mannvirkjastofnun leggur árlega að minnsta kosti þrjár milljónir króna í endurmenntun.

Tilgangur framlagsins er að veita starfsmönnum styrki til starfsmennta. Framlagið er lagt inn á sérreikning í vörslu Mannvirkjastofnunar.

Úthluta má af reikningnum vegna innlends náms, réttindaöflunar og/eða þjálfunar enda sé kostnaður meiri en 50.000, sem og vegna kostnaðar við erlend námskeið, réttindaöflun og/eða þjálfun, enda sé það innan starfssviðs stofnunarinnar. Ekki skal úthluta til minni háttar innlendra námskeiða lægri en 50.000. Hver einstök úthlutun skal almennt ekki nema hærri fjárhæð en sem nemur kr. 200.000.

Mannvirkjastofnun leggur árlega kr. 3.000.000 í janúarmánuði inn á sérreikning stofnunarinnar sem stofnaður verður í þeim eina tilgangi að varðveita framlög stofnunarinnar fram að útborgun til starfsmanna MVS í ofangreindum stéttarfélögum. Úthlutunarnefnd er skipuð aðilum framkvæmdaráðs og getur hún tekið ákvarðanir á reglulegum mánaðarlegum fundum sínum samkvæmt samþykktum starfsreglum ráðsins. Framkvæmdaráð hittist ca. 10 sinnum á ári. Forgangsröðun við úthlutun skal taka mið af tengslum við starfsemi stofnunarinnar og fyrri úthlutana umsækjenda. Meginregla við úthlutun skal gera ráð fyrir að á hverjum fundi verði eigi úthlutað meiru en sem nemur 20% af ársframlagi. Heimilt er að úthluta af ónotuðu framlagi fyrri ára til hópnámsferða starfsmanna.

Gera má skilyrði fyrir úthlutun að mótframlag komi fram frá starfsmanni/stéttarfélagi starfsmanns þegar starfsmaður hefur ekki nýtt framlög úr fræðslusjóði stéttarfélags síns. Í þeim tilfellum sem mótframlags er krafist skal framlag Mannvirkjastofnunar alltaf vera a.m.k. helmingur útlagðs kostnaðar.

Starfsmaður fær allt að 80 tíma á hverju almanaksári í launað leyfi til að sinna allri starfsmenntun sinni, innlendri sem erlendri, í samráði við forstjóra.

Stefnt skal að því að úthluta framlagi í samræmi við umsóknir hvert ár og skulu liggja fyrir reikningar fyrir væntanlegum kostnaði starfsmanns. Ekki skal úthluta nema innistæða sé til staðar á reikningnum.



**Bókun 3 með stofnanasamningi Mannvirkjastofnunar og Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags lögfræðinga, Fræðagarðs, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, SFR og Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. aðildarfélaga.**

Verði gerður stofnanasamningur við annað stéttarfélag en þessi samningur nær til þá skal endurskoða samning þennan án tafar til samræmis við hinn nýja samning.

**Bókun 4 með stofnanasamningi Mannvirkjastofnunar og Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags lögfræðinga, Fræðagarðs, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, SFR og Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. aðildarfélaga.**

Félagsmenn aðildarfélaga að samningi þessum fá hækkun um eitt álagsþrep frá 1. 6. 2018. Þeir sem eru í 8. þrepi fá flutning í næsta launaflokk þannig að hækkunin nemi ca. 2.5%.

vid

Jh PG

BH  
JK  
EMK

## Viðauki 3

### Viðauki fyrir stofnanasamning milli Mannvirkjastofnunar og SFR samkvæmt launatöflu félagsins

#### 1. Röðun starfa í launaflokka:

Starfsflokkun þessa samnings byggir á starfsskipulagi (skipuriti) MVS og að teknu tilliti til markmiðsákvæða þessa samnings og röðunar í starfsflokka m.t.t. annarra ákvæða samningsins.

Grunnröðun starfa er eftirfarandi:

**Nemi:** Sumarstarfsmenn falla undir þennan þátt. Starf nema raðast í launaflokk 18.

Þættir sem falla undir 4. kafla samnings þessa eru ekki metnir til röðunar hjá nemum og sumarstarfsmönnum, nema þeir sem falla undir kafla 4.1.2. (starfsreynsla).

**Móttökuritari 1** raðast í launaflokk 23

**Móttökuritari 2** raðast í launaflokk 27

**Sérfræðingur 1** raðast í launaflokk 32

#### 2. Sérstakar skýringar á vegna ákvaða 4. kafla:

Þegar rætt er um eins launaflokks hækkun þá er rætt um tvo launaflokka hjá SFR þar sem laukaflokkur í launatöflu SFR er með helmingi vinna vægi.

#### 3. Sérákvæði um menntun.

Kaflar 4.2.1. og 4.2.3. samnings þessa ná ekki til þeirra starfsmanna sem falla undir viðauka þennan. Um þá starfsmenn gildir þess í stað eftirfarandi:

##### 3.1. Menntun.

Menntun starfsmanns, sem nýtist í starfi, umfram menntunarkröfur skv. 3. kafla og starfslýsingu, skal metin til hækkunar launa hafi hann lokið eftirfarandi námi:

- a. Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka
- b. Starfsmaður sem lokið hefur diplómagraðu á háskólastigi eða meistaranámi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.
- c. Meistararéttindi í iðngrein: 1 flokkur
- d. Verslunarpróf eða annað sambærilegt sérnám: 1 flokkur

**3.2. Starfsnám/símenntun/annað nám sem aflað er eftir ráðningu.**

Starfsmaður sem hefur lokið starfsmenntun sem er viðurkennd er af samningsaðilum eða starfsmenntun/námskeið sem nýttist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins skv. 3. kafla samnings þessa eða gr. 3.1. í 3. viðauka, hækkar um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd eða námsáfangi er náð:

Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk.

Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

Kd

Bis. 15 af 16  
BAI  
BR  
EMR  
PG