

Munkakörértékelés és besorolás

Mi az a munkakörértékelési rendszer?

A munkakörértékelés három faktoron keresztül értékeli az adott munkakört: tudás, problémamegoldás és felelősség. A faktorokat értékelve meghatározzuk a munkakörök egymáshoz viszonyított rangsorát és biztosítjuk a munkakörök átláthatóságát.

A munkakör értékelése mindig csak az adott munkakört értékeli, független a betöltő személyétől, annak tudásától, szakmai tapasztalatától, bérétől, és az elvártnak megfelelő teljesítményt feltételez.

Mik azok a besorolási szintek és mi a jelentőségük?

A munkakörértékelés során meghatározzuk a munkakörök egymáshoz viszonyított értékét.

A besorolási kategórián belül számokkal jelezzük a munkakörök hierarchiáját. Az alacsonyabb szám jelenti a legmagasabb besorolási szintet.

- V: Vezető (V00-V09 szint)
- M: Munkatárs (M04-M12 szint)
- F: Fizikai munkavállaló (F09-F14 szint)

A besorolási szintek meghatározzák a munkakörök egymáshoz való viszonyát. A bérsáv, ösztönző prémium és MMJ jogosultság a KSZ szerint ezen szinteken alapul, tehát minden szinthez tartozik egy meghatározott MMJ és TÉR százalék érték.

Azzal, hogy megismerhetitek a munkakörök besorolását, jobban eligazodhattok a munkakörök hierarchiájában, belső pályázáskor könnyebben megtudhatjátok, hogy a pályázott munkakör a jelenlegi munkakörökhöz képest magasabb, ugyanolyan vagy alacsonyabb besorolási szinten van-e.

Hol található a munkakörértékelés, besorolási rendszer szabályozását?

Az SZ-249 munkakörértékelésről és besorolási rendszerről szóló szabályzatban.