

STOFNANASAMNINGUR

1. gr.

Inngangur.

Í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og SFR – stéttarfélag í almannajónustu, hins vegar, frá 9. mars 2005, var kveðið á um gerð stofnanasamninga innan sérhvorrar stofnunar, sbr. nánar 11. kafli kjarasamnings. Stofnanasamningur þessi byggir á áður nefndu ákvæði kjarasamnings og tekur til þeirra starfsmanna sem nánar greinir í samningi.

Aðilar stofnanasamnings eru Fjármálaeftirlitið, hér eftir nefnt FME eða stofnun og SFR – stéttarfélag í almannajónustu, hér eftir nefnt SFR eða stéttarfélag.

2. gr.

Gildissvið stofnanasamnings.

Undir gildissvið samnings þessa falla allir þeir starfsmenn, sem starfa hjá FME, eru félagsmenn í SFR og njóta greiðslu launa samkvæmt kjarasamningi sama stéttarfélags.

3. gr.

Markmið stofnanasamnings.

Með gerð stofnanasamnings stefna samningsaðilar að eftirfarandi markmiðum:

- Að launakerfið verði gagnsætt og sveigjanlegt og ákvarðanir um röðun séu teknar á málefnalegum grundvelli.
- Að launakerfið verði skilvirkt og taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum FME.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og til aukinna afkasta.
- Að launakerfið veiti starfsmönnum færi á að auka við hæfni sína og að þróast í starfi.
- Að launakerfið veiti færi til hagræðingar í starfsemi FME sem nýst geti til frekari launaþróunar.

4. gr.

Röðun starfa í launaflokka.

Við röðun starfa í launaflokka skal meta verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skípurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Ennfremur skal litið til umfangs verkefna/starfa.

Röðun starfa í launaflokka skal byggja á grunnröðun samkvæmt gildandi kjarasamningi SFR við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Við röðun starfa í launaflokka skal litið til eftirfarandi þátta:

1.1

- Kröfur um tiltekna lágmarks menntun, sérhæfingu eða starfsreynslu sem þarf til að gegna starfi.
- Verkefnaleg umsjón og ábyrgð sem fylgir starfi (stöðugt/viðvarandi verksvið).
- Staða starfs í skipuriti stofnunar (stöðugt/viðvarandi verksvið).

Með stofnanasamningi þessum er **fylgiskjal I** sem hefur að geyma röðun núverandi starfa í launaflokka hjá FME.

5. gr.

Persónu- og tímabundnir þættir.

Starfsmaður getur hlotið hærri röðun í launaflokka en leiðir af röðun hlutaðeigandi starfs, sbr. nánar ákvæði 4. gr. Grundvallast slík röðun á mati á persónu- og tímabundnum þáttum sem gera starfsmann hæfari til starfans. Við slíkt mat er heimilt að líta til náms, viðbótarmenntunar og starfsreynslu sem gerir starfsmann hæfari til starfans. Þá er enn fremur heimilt að líta til viðbótarábyrgðar og/eða aukins álags vegna sérstakra verkefna. Skal m.a. byggt á eftirfarandi viðmiðum:

A Nám og starfsreynsla:

- Nám eða viðbótarmenntun, (samtsals 2 launaflokkar).
- Viðbótarmenntun eða annað nám. – Greiða skal starfsmanni viðbótarlaun sem samsvara einum launaflokki vegna náms eða viðbótarmenntunar enda nýtist það í hlutaðeigandi starfi samkvæmt mati FME. Áður en starfsmaður hefur nám skal hann afla skriflegrar afstöðu FME á því hvort það verði metið til launa. Skilyrði greiðslu er að nám eða viðbótarmenntun samsvari a.m.k. **80 klst.**
- Með sömu skilmálum og skilyrðum og greinir í næsta lið hér að framan skal greiða starfsmanni viðbótarlaun sem samsvara einum launaflokki þegar hann hefur lokið námi eða viðbótarmenntun sem samsvarar a.m.k. **160 klst.**
- Starfsreynsla, hjá sömu stofnun, (samtsals 2 launaflokkar).
- Greiða skal starfsmanni viðbótarlaun sem samsvara einum launaflokki þegar hann hefur starfað samfellt í þrjú ár hjá sömu stofnun. Greiða skal starfsmanna viðbótarlaun sem samsvara einum launaflokki þegar hann hefur starfað samfellt í 5 ár hjá sömu stofnun.

B Aðrir þættir sem heimilt er að meta:

- Álag vegna aukinna eða sérstakra verkefna sem ráðist er í.
- Ábyrgð og umsjón með störfum vinnuhópa.
- Endurmenntun og/eða símenntun önnur en að framan greinir.
- Skilvirkni (forgangs-röðun verkefna, vinnubrögð, hæfni í notkun tækja).
- Fjölhæfni (s.s. hæfni til að sinna störfum á mörgum sviðum eða í erlendum samskiptum).
- Samskiptahæfni (s.s. hæfni til að starfa með og leiðbeina öðrum) og upplýsingamiðlun innan stofnunar (s.s. miðlun fræðslu og upplýsinga).

11

- Starfsreynsla, til viðbótar þeirri sem að framan greinir eða sérstök hæfni sem starfsmaður hefur sýnt í starfi.
- Sérstakur árangur og/eða frammistaða sem starfsmaður hefur sýnt.
- Sérstakur áhugi, frumkvæði og nýsköpun í starfi.

Um viðmið greiðslna vegna náms og viðbótarmenntunar sem og starfsreynslu, sbr. A-liður, skal fara samkvæmt mati á námi eða viðbótarmenntun svo og starfsreynslu. Skal FME greiða starfsmanni þau laun sem honum ber samkvæmt því mati.

Um viðmið greiðslna vegna persónu- og tímabundinna þátta, sbr. B-lið, skal fara samkvæmt mati forstöðumanns. Framangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og viðbótarlaun því breytileg. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

6. gr.

Tímabundin umbun.

Um viðmið greiðslna sem sérstaka tímabundna umbun umfram mánaðarlaun, sem að hámarki getur numið kr. 30.000 á mánuði og takmarkast við það tímabil sem tímabundin verkefni vara, skal fara samkvæmt reglum sem forstjóri setur og kynnir starfsmönnum.

7. gr.

Um launaviðtal.

Starfsmaður skal eiga rétt á launaviðtali einu sinni á ári í tengslum við starfsmannasamtal. Að jafnaði skal við það miðað að launaviðtali sé lokið eigi síðar en 31. mars ár hvert, þó í fyrsta skipti á árinu 2007.

8. gr.

Gildistími og endurskoðun. Brottfall eldri samninga.

Gildistími stofnanasamnings er frá 1. maí 2006.

Um endurskoðun stofnanasamnings skal fara samkvæmt ákvæði greinar 11.4. í kjarasamningi.

Við gildistöku stofnanasamnings þessa falla úr gildi allir eldri stofnanasamningar (aðlögunarnefndarsamningar) sem í gildi eru á milli SFR og FME, eða fyrirrennara FME. Samhliða falla ennfremur úr gildi aðrir samningar, sem gerðir hafa verið á milli SFR eða starfsmanna annars vegar og FME, eða fyrirrennara FME, hins vegar. Ákvæði þetta tekur ekki til persónubundinna ráðningarsamninga um fasta yfirvinnu o.þ.h.

7. gr.

Undirritun stofnansamnings.

Stofnanssamningur er undirritaður af aðilum samnings án sérstaks fyrirvara. Staðfesta fulltrúar í samstarfsnefnd samning með undirritun sinni.

Með samningi þessum er eitt fylgiskjal sem er: um röðun starfa í launaflokka.

Reykjavík, 11. maí 2006

f.h. FME

f.h. SFR

Fylgiskjal I.

Röðun starfa í launaflokka hjá SFR byggir á eftirfarandi viðmiðum:

Starf á skrifstofu (launaflokkur 14).

Starfið felur í sér almenn verkefni á skrifstofu, símsvörun, skjalaumsjón o.þ.h. Í starfinu felst ábyrgð á einstökum þáttum sem falla undir daglega starfsemi, leiðbeiningar við starfsmenn og viðskiptamenn, skipulagning og umsjón með störfum nefnda.

Starf á skrifstofu – verkefnaleg ábyrgð og umsjón (launflokkur 24).

Starfið felur í sér verkefni sem krefjast þekkingar, starfsreynslu og sérhæfingar. Í starfi felst verkumsjón og ábyrgð á málaflökkum og/eða verkþáttum innan stofnunar. Þá felst í starfi þátttaka í stefnumótun tiltekinnna málaflökka innan stofnunar. Í starfi felast enn fremur fagleg samskipti við aðila innan sem utan stofnunar, bæði innlenda og erlenda. Starf er að meginstefnu til innt sjálfstætt af hendi.

Starf á skrifstofu – sérhæfð ábyrgð og aukin verkumsjón (launaflokkur 28).

Starfið felur í sér verkefni sem krefjast verulegrar þekkingar, starfsreynslu og sérhæfingar. Í starfi felst verkumsjón og ábyrgð á málaflökkum og/eða verkþáttum innan stofnunar, þ.m.t. ábyrgð og yfirsýn yfir tiltekna þætti í starfsemi FME. Þá felast í starfi sjálfstæðar úttektir og önnur eftirlitsverkefni og samskipti við aðila innan sem utan stofnunar, bæði innlenda og erlenda. Starf er innt af hendi sjálfstætt og starfi fylgir verkumsjón og eftir atvikum stjórnun.

BÓKUN:

FME hefur kynnt starfsmönnum tillögur að vörpun og röðun í launaflokka. Forsenda röðunar starfsmanna í launaflokka er sú að breytingar verði samhliða gerðar á samsetningu launa starfsmanna með skriflegu samkomulagi við viðkomandi starfsmenn. Í samkomulagi felst að breytingar verði gerðir á fjölda fastra yfirvinnustunda hlutaðeigandi starfsmanna gegn nýrri röðun.

Við röðun sérhvers starfsmanns í launaflokk hefur verið tekið tillit til þátta sem tilgreindir eru í stofnanasamningi, þ.e. almenna þætti röðunar, náms, starfsreynslu sem og annarra þátta sbr. 4. og 5. gr. stofnanasamnings.

VIÐAUKI VIÐ STOFNANASAMNING

1. gr.

Í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, annars vegar og SFR – stéttarfélags í almannajónustu, hins vegar, frá 9. mars 2005, var kveðið á um gerð stofnanasamninga innan sérhverrar stofnunar, sbr. nánar 11. kafli kjarasamnings. Þann 11. maí 2006 var undirritaður stofnanasamningur á milli Fjármálaeftirlitsins, hér eftir nefnt FME og SFR – stéttarfélags í almannajónustu, hér eftir nefnt SFR.

Af ákvæði greinar 1.1.8. í kjarasamningi aðila leiðir að samstarfsnefnd er falið að semja um styrkingu/þróun launakerfis og skal kostnaður nema 2% af launakostnaði. Af bókun 2 í kjarasamningi leiðir ennfremur að FME hefur heimild til launabreytinga sem nemur 1,2% af launakostnaði. Samtals nema launabreytingar því 3,2% af launakostnaði. Gildir framangreint frá 1. maí 2007 að telja.

Með gerð þessa viðauka hafa aðilar samið um nánari útfærslu launabreytinga samkvæmt framangreindu.

2. gr.

FME og SFR hafa orðið ásátt um breytingar á launum til félagsmanna, sem byggja á því að meðalbreytingar launa, sem nema 3,2% af launakostnaði, eru umreiknaðar í krónutölu miðað við starfshlutfall. Niðurstöðum, þ.e. krónutölu, er skipt með jöfnum hætti á milli starfsmanna þannig að allir fái sömu fjárhæð í krónum talið, þó þannig að þeir starfsmenn sem eru í skertu starfshlutfalli njóta hlutfallslegra greiðslna. Þessari krónutölu er síðan umbreytt í prósentuhækkun á laun viðkomandi starfsmanna.

Launabreytingar samkvæmt viðauka þessum skulu þannig framkvæmdar að allir starfsmenn hækki um tvo launaflokka. Samhliða breytingum á röðun í launaflokka hefur FME gert samkomulag við sérhvern starfsmann um breytingar á fjölda fastra yfirvinnustunda. Miða breytingar að því að tryggja að heildarkostnaður FME vegna gerðar viðauka þessa samsvari 3,2% hækkun á launakostnaði.

Samstarfsnefnd hefur yfirfarið samantekt FME varðandi launabreytingar samkvæmt viðauka þessum og staðfest hana fyrir sitt leyti.

—

3. gr.

Með gerð samkomulags þessa hefur FME að fullu og öllu leyti efnt skyldur sínar samkvæmt ákvæðum kjarasamnings um launabreytingar frá 1. maí 2007 að telja.

4. gr.

Viðauki þessi öðlast gildi frá 1. maí 2007 að telja og miðast gildistaka launabreytinga við þann dag.

Með viðauka þessum er eitt fylgiskjal, merkt fylgiskjal I, sem hefur að geyma tilgreiningu á breytingum á röðun starfa í launaflokka.

Viðauki þessi er undirritaður af aðilum samnings án sérstaks fyrirvara. Staðfesta fulltrúar í samstarfsnefnd samning með undirritun sinni.

Reykjavík, 22. maí 2007

f.h. SFR – stéttarfélags í almannajónustu

f.h. Fjármálaeftirlitsins