

STOFNANASAMNINGUR

Á milli Hagþjónustu landbúnaðarins og SFR um forsendur röðunar starfa samkvæmt ákvæðum 11. kafla í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 9. mars 2005.

1. Gildissvið.

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem starfa við Hagþjónustu landbúnaðarins.

Markmið þessa samnings eru að launakerfið:

- Sé sveigjanlegt og að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti.
- Tryggja starfsfólki gott og framsækið starfsumhverfi.
- Tryggi jafna stöðu kvenna og karla til launa og starfa.
- Geri Hagþjónustu landbúnaðarins kleift að ráða til þjónustu hæft starfsfólk í samkeppni við önnur störf sem kunna að vera í boði.
- Stuðli að faglegri þróun og aukinni mentun starfsmanna sem nýtist jafnt stofnuninni sem starfsmönnum sjálfum.

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi leiðir verði farnar að þessum markmiðum:

- Að skilvirkni starfsmanna verði aukin með reglulegum áætlunum um framkvæmd verkefna og vinnu starfsmanna og með starfsmannasamtölum a.m.k. einu sinni á ári.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukinn með markvissri endurmenntun og að Hagþjónusta landbúnaðarins marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- Að ákvörðun um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, sé vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

2. Grunnröðun í launaflokka.

Við upphaf starfs skal taka tillit til eðlis starfs og starfslýsingar og stafsmanntal raðað í launaflokka í samræmi við það. Starfaflokkar og grunnröðun þeirra kemur fram í fylgiskjali-1.

3. Viðbótarforsendur við röðun launaflokka.

3.1 Starfsreynsla.

Starfsreynsla hjá Hagþjónustu landbúnaðarins skal meta þannig til launa:

Starfsreynsla í 12 mánuði – 1 launaflokkur
Starfsreynsla í 24 mánuði – 2 launaflokkar
Starfsreynsla í 36 mánuði – 3 launaflokkar

Starfsreynsla hjá öðrum stofnunum/fyrirtækum við sambærileg störf skal mentin að hluta til eða öllu leyti til jafns við starfsreynslu hjá Hagþjónustu landbúnaðarins.

3.2 Menntun.

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýttist í starfi og er umfangsmeiri en krafist er skv. 2. gr. Í þessum samningi, skal hækka um launaflokk sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur eins vetra námi skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður sem lokið hefur tveggja vetra námi skal hækka um 2 launaflokka.

3.3 Starfsnám/símenntun.

Starfsmaður sem lýkur starfsmenntun eða námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um launaflokk sem hér segir:

- 60 kennslustunda námskeið – 1 launaflokkur
- 120 kennslustunda námskeið – 2 launaflokkar
- 200 kennslustunda námskeið – 3 launaflokkar

Aðrar forsendur.

Hækka skal starfsmann um allt að tvo launaflokka fyrir hvern lið ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

3.4.1 Persónubundnir þættir:

- Starfsmaður sýnir frumkvæði og góðan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfileika til samskipta og samvinnu.

3.4.2 Starfsbundnir þættir:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfið felur í sér flókin verkefni.
- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðarbundið.
- Starfsmaður sinni starfi á fleiri en einni starfsstöð.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna.
- Starfinu fylgir tengsl við erlenda aðila.

3.5 Samráð um röðun.

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki röðun starfsmanns í launaflokka. Starfsmaður skal fá afrit af forsendum röðunar. Trúnaðarmaður skal hafa aðgang að röðun starfsmanna.

3.6 Endurskoðun röðunar og réttur til endurmats

Röðun starfsmanns í launaflokka verður endurskoðuð árlega og farið yfir framkvæmd hennar. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur, á hann kröfu til endurmats. Sé ágreiningur milli starfsmanns og stofnunar um mat á einstökum verkþáttum skal samstarfsnefnd fjalla um og leysa ágreininginn. Gildir slíkt endurmat frá og með næstu mánaðarmótum frá því er erindið var fyrst lagt fram. Endurskoðun röðunar skal lokið eigi síðar en 1. desember ár hvert. Leiði hún til hækkunar kemur hún til framkvæmda frá sama tíma. Við matið skal m.a. stuðst við starfsmannasamtöl. Tilgangur starfsmannasamtala er m.a. að samræma óskir og þarfir starfsmanna og hagsmuni Hagþjónustu landbúnaðarins, styrkja samskipti yfir- og undirmanna og efla sjálfstæði og vöxt í starfi. Hver starfsmaður á rétt á launaviðtali einu sinni á ári.

Hvanneyri 15. maí 2006

f.h. Hagþjónustu landbúnaðarins

F.h. SFR

Fylgiskjal 1

Starfaflokkar og grunnröðun:

Skrifstofufulltrúi: Almenn störf á skrifstofu. Starfið felst m.a. í símvörslu og skráningu upplýsinga, færslu bókhalds og greiðslu reikninga, auk verkefna er varða móttöku og öflun gagna, úrvinnslu þeirra og almenna miðlun upplýsinga til starfsmanna og viðskiptavina stofnunarinnar, svo og að vinna sjálfstætt og hafa umsjón með tilteknum verkefnum fyrir aðrar stofnanir. Starfið gerir kröfur um nákvæm og sjálfstæð vinnubrögð, þekkingu á atriðum sem viðkomandi þáttur grundvallast á, svo sem bókhaldi, skjalavörslu, tölvu- og verkkunnáttu.

Grunnröðun: Eftirfarandi launarammi skal vera grunnflokkur fyrir ofangreindan starfaflokk:

Starfaflokkur	Launaflokkur
Skrifstofufulltrúi	13