

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannaþjónustu og Rannsóknarnefnd sjóslysa samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 9. mars 2005.

1 Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR – stéttarfélags í almannaðjónustu sem eru í starfi hjá Rannsóknarnefnd sjóslysa.

2 Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að launakerfið:

- verði gegnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- sé í samræmi við stefnu stofnunarinnar.
- hvetji starfsmenn til þess að ná markmiðum starfseininga.
- komi í veg fyrir launamun, þ.e. að greidd verði sambærileg laun fyrir sambærileg störf.
- gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin.

3 Starfaflokkar, starfslýsingar og grunnröðun starfa

3.1 Starfaflokkar og starfslýsingar

Launakerfið byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Móttökuritari/Fulltrúi:

Móttökuritari/fulltrúi hefur umsjón með símsvörun, skýrslugerð, sendlastörf, öflun og skráning gagna svo og önnur almenn ritarastörf.

Ítarlegri starfslýsingar fyrir starfsmenn verði vistaðar á starfsstöð og uppfærðar eftir þörfum.

3.2 Grunnröðun í launaflokka

Við mat á því hvernig starfi er raðað í launaflokka skal taka tillit til þess hvaða kröfur eru gerðar til þess.

Grunnflokkur

Starfsheiti

17

Móttökuritari/Fulltrúi

4 Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsmaður, sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni, skal hækka um launaflokka sem hér segir. Jafnframt skal meta starfsreynslu hjá öðrum ef hún nýtist í starfi og er því talin starfsreynsla hjá stofnunni:

Eftir eitt ár skal starfsmaður hækka um einn launaflokk.

Eftir þrjú ár skal starfsmaður hækka um tvo launaflokka til viðbótar.

Eftir fimm ár skal starfsmaður hækka um tvo launaflokka til viðbótar.

Eftir átta ár skal starfsmaður hækka um einn launaflokk til viðbótar.

4.2 Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

-starfsmaður, sem hefur lokið eins til tveggja vetra námi, skal hækka um einn launaflokk.

-starfsmaður, sem hefur lokið þriggja vetra námi, skal hækka um tvo launaflokka.

4.3 Símenntun

Starfsmaður skal fá metin öll námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðinni tímalengd 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.

Eftir hverjar 120 kennslustundir umfram 200 skal starfsmaður hækka um einn flokk, enda nýtist námið í starfi.

4.4 Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til persónubundinna þátta sem byggjast á mati á hæfni og frammistöðu þeirra og hækka starfsmann til viðbótar, sýni starfsmaður eitthvað af eftirfarand:

- Góðan árangur í starfi.
- Hæfni til samskipta og samvinnu.
- Áhuga, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Vilja og hæfni til að sinna verkefnum á fleiri en einu af verk sviðum stofnunarinnar.
- Hæfni til að sinna fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.

4.5 Tímabundnar breytingar í starfi

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verk sviði hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg.

5 Starfsþróun

5.1 Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtal. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfmannaviðtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

5.2 Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, til að ræða kjör sín hjá stofnuninni. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar embættisins eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram. Hver starfsmaður getur óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

6 Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2007

Reykjavík, 15. júní 2007.

F.h. SFR

F.h. Rannsóknarnefnd sjóslysa

Sonja M. Scott

Jón Arelius Ingólfsson