

# **Skattrannsóknarstjóri ríkisins og SFR – stéttarfélag í almannapjónustu (SFR) gera með sér eftirfarandi samkomulag um svofelldan**

## **s t o f n a n a s a m n i n g :**

Samningur þessi er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra dags. 1. febrúar 2005 um starfaröðun, mannauðsmál og stefnu í málefnum starfsmanna hjá embætti skattrannsóknarstjóra ríkisins.

### **I. GILDISSVIÐ**

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá embættinu hverju sinni. Samkomulagið er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra frá 1. febrúar 2005.

### **II. MARKMIÐ STOFNANASAMNINGSINS**

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi meginmarkmið:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt, hlutlægt og gagnsætt og að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að stefna embættisins sé sú að ráða, halda í og byggja upp starfmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og til aukinna afkasta.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn að öðlast hlut í aukinni skilvirkni starfseminnar og hafa áhrif á framgang í starfi.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum embættisins.
- Að launakerfið opni fyrir þann möguleika að aukagreiðslur séu færðar inn í grunnlaun.
- Að sífellt sé unnið að launajafnrétti kynjanna í samræmi við markmið jafnréttisáætlunar og starfsmannastefnu embættisins.

### III. RÖÐUN STARFA Í LAUNAFLOKKA

#### Starfaflokkar

Starfaflokkun embættisins byggir á eftirfarandi starfaflokkun sem ræðst af skipuriti/skipulagi stofnunarinnar. Starfslýsingar fyrir hvert starf eru viðauki við samning þennan.

#### Grunnröðun í launaflokka

Starfsheiti	Grunnröðun launaflokka
Skrifstofumaður	9
Skrifstofumaður vanskilamála	9
Stjórnunarritari	15
Rannsóknarmaður vanskilamála	22
Rannsóknarmaður	24
Sérfræðingur	24
Verkefnastjóri	28
Forstöðumaður	33

Grunnröðun starfa er lágmarksröðun. Starfsmaður getur ráðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í samningnum svo sem vegna sérstakra persónu- og tímabundinna þátta. Í sérstökum tilfellum þegar starf fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er heimilt að raða því starfi með öðrum hætti.

Laun starfsmanns skulu endurskoðuð eftir 6 og 12 mánuði í starfi þannig að þau hækki um 1 flokk eftir 6 mánuði og um 1 flokk eftir 12 mánuði. Laun skulu síðan endurskoðuð á tveggja ára fresti eftir það. Endurskoðun launa eftir 2 ár í starfi þurfa ekki að fela í sér sjálfkrafa hækkun launa.

## IV. PERSÓNU- OG TÍMABUNDNIR ÞÆTTIR STARFSMANNA

### 1. Persónubundnir þættir

Persónubundnir þættir sem geta haft áhrif á hækkun í launatöflu eru m.a.:

- Áhugi, árangur og frumkvæði í starfi.
- Sérstök hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsreynsla innan embættisins.
- Sérstök hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Starfsreynsla af störfum utan embættisins er nýttast mun í starfi hjá embættinu.

### 2. Tímabundnir þættir

Tímabundnir þættir sem geta haft áhrif á tímabundna hækkun launa sbr. gr. 1.3.1 í kjarasamningi eru m.a.:

- Sérstakt álag, t.d. vegna verkefna.
- Sérstök ábyrgð, t.d. vegna verkefna.
- Framsækni og hæfileiki til starfshvatningar.

## V. VIÐTÖL OG ENDURMENNTUN

### 1. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Þau eru 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.

Fyrstu ár starfsmanns í starfi er gert ráð fyrir að fram fari formlegt frammistöðumat árlega, en annars sé mat fyrra árs endurskoðað eftir atvikum. 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. Við mat á frammistöðu skal m.a. tekið mið af starfslýsingu. Launamál skulu ekki rædd í starfsmannasamtali.

### 2. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali við skattrannsóknarstjóra. 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 samtal fór fram. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

### 3. Menntun, starfsnám, endurmenntun og námskeið

Starfsmaður sem lýkur menntun/starfsnámi, sem nýtist í starfi, á rétt á endurskoðun launa.

Endurmenntun starfsmanns skal fara fram þannig að fullt samkomulag sé á milli stofnunar og þess starfsmanns sem endurmenntun fær. Þátttaka starfsmanns á námskeiði hefur aldrei í för með sér sjálfvirkar launahækkanir.

## VI. GILDISTÍMI OG ENDURSKOÐUN

Um gildistíma og endurskoðun þessa stofnanasamnings skal farið með á þann hátt sem kveðið er á um í kjarasamningi. Heimilt er að endurskoða samkomulag þetta árlega, í fyrsta sinn að ári eftir dagsetningu þessa samnings ef aðilar óska þess. Rísi ágreiningsmál skal farið með það á þann hátt sem kveðið er á um í kjarasamningi.

Reykjavík, 30. mars 2006

F.h. skattrannsóknarstjóra ríkisins

---

---

---

F.h. starfsmanna skattrannsóknarstjóra  
ríkisins í SFR

---

---

---