

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannaþjónustu og Hæstaréttar Íslands
samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28.október 2015.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR stéttarfélags í almannaðjónustu sem eru í starfi hjá Hæstarétti Íslands.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að launakerfið miðist við að unnt sé að ráða, halda í og byggja upp hæfa, jákvæða og metnaðarfulla starfsmenn.
- Að launakerfið sé gagnsætt og að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og jafnræðis sé gætt.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og starfsþróunar.
- að launakerfið stuðli að launajafnrétti.

3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðlis starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, umfangi verkefna og eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

3.2 Skilgreining starfsheita og starfslýsing

Dómvörður

Starfslýsing dags. 18. janúar 2002 er fylgiskjal með samningi þessum.

Skrifstofumaður

Starfslýsing dags. 1. desember 2009 er fylgiskjal með samningi þessum.

Skrifstofumaður skal hafa lokið stúdentsprófi

3.3 Grunnröðun starfa í launaflokka

<u>Starfsheiti</u>	<u>Launaflokkur</u>
Dómvörður	14
Skrifstofumaður	16

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep.
- Eftir 3 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 5 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.

Heimilt er að meta starfsreynslu utan Hæstaréttar sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti. Heimilt er að flýta framangreindri launahækkun hafi starfsmaður náð verulegri starfsfærni áður en umræddum starfstíma er náð.

4.2 Menntun

Heimilt er að hækka starfsmann um allt að tveimur launaflokkum hafi hann lokið formlegu háskólaprófi sem nýtist í starfi.

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.

4.4. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Góður árangur og ástundun í starfi.
- Frumkvæði og metnaður.
- Ábyrgð og sjálfstæði í starfi.
- Samstarfshæfni og jákvæðni.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Meta má sértaklega langa og sértæka reynslu hjá Hæstarétti og í sambærilegum störfum hjá öðrum aðilum.

4.5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verksviði 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. Við mat á tímabundnum þáttum skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir frammistöðu umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing nýs verklags
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit

5. Réttur til endurmats

Starfsmaður á rétt á að fá röðun sína endurmetna telji hann röðun ekki rétta miðað við ofanskráðar forsendur. Sé endurmati hafnað getur starfsmaður skotið þeirri niðurstöðu til samstarfsnefndar samkvæmt ákvæðum 11. kafla nefnds kjarasamnings.

6. Starfsmannasamtöl og launaviðtöl

Annað hvort ár 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. Starfsmannaviðtal 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.

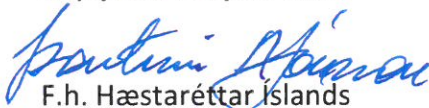
Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir viðtali um laun og önnur starfskjör. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar Hæstaréttar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

7. 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. júní 2017.

Reykjavík, 27. júní 2017.


F.h. Hæstaréttar Íslands


F.h. SFR