

Stofnanasamningur

Héraðsdómstólarnir og dómstólaráð annars vegar og SFR hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning í samræmi við ákvæði í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 1. október 2015 með síðari breytingum.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til allra starfsmanna í SFR sem starfa hjá héraðsdómstólunum.

2. Markmið

- 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. Skilgreining starfa og grunnröðun í launaflokka

3.1. Skilgreining starfa

- **Starfsmaður;** hér undir fellur tímabundið starf svo sem vegna sérstakra átaksverkefna.
- **Móttökuritari;** sinnir afgreiðslu og samskiptum við viðskiptavini ásamt skráningu. Vinnur að stórum hluta sjálfstætt. Starfið krefst faglegrar hæfni og sérþekkingar.
- **Dómvörður;** sinnir samskiptum við viðskiptavini og starfsfólk, auk þess verkefnum er lúta að öryggi viðskiptavina og starfsfólks. Starfið krefst faglegrar hæfni. Starfsmaður vinnur að stórum hluta sjálfstætt. Gert er ráð fyrir að starfsmaður geti að öðru jöfnu sinnt ólíkum verkefnum og gengið í störf annarra starfsmanna.
- **Dómritari;** starfar að verkefnum sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Sinnir samskiptum við viðskiptavini. Starfsmaður vinnur að stórum hluta sjálfstætt. Gert er ráð fyrir að starfsmaður geti að öðru jöfnu sinnt ólíkum verkefnum og gengið í störf annarra starfsmanna.

1
3B
DMiann
1
R.S.
16

- **Verkefnisstjóri**; starfið felur í sér verkstjórn eða umsjón með verkefnum sem krefjast mikillar þekkingar og ábyrgðar á ákveðnum sviðum. Gert er ráð fyrir að starfsmaður geti að öðru jöfnu sinnt ólíkum verkefnum og gengið í störf annarra starfsmanna. Starfsmaður ber stjórnunarlega ábyrgð á ákveðnum þáttum í starfsemi stofnunar. Starfsmaður vinnur sjálfstætt.

Störf einstakra starfsmanna eru nánar skilgreind í starfslýsingu viðkomandi starfsmanns.

3.2. Grunnröðun í launaflokka

Til grundvallar mati á grunnröðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni, skyldur og ábyrgð sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfsheiti	Grunnröðun
Starfsmaður	13
Móttökuritari	15
Dómvörður	17
Dómritari	17
Verkefnisstjóri	19

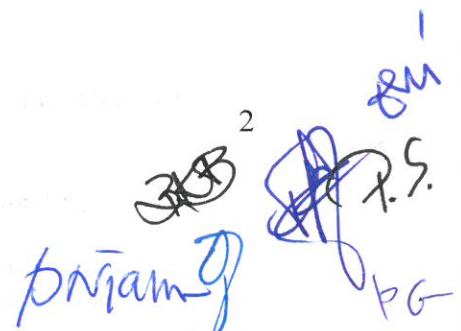
4. Persónu- og tímabundnir þættir sem hafa áhrif á röðun í launaflokka og álagsþrep

4.1. Menntun

Starfsfólk, sem hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir;

- Stúdentspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um einn launaflokk.
- Starfsmaður sem hefur lokið diplómagráðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (40-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um einn launaflokk.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um þrjá launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í SFR sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

2


4.2. Starfsnám/símenntun

Dómstólarnir munu stuðla að því að styrkja starfsmenn í störfum sínum og sjá til þess að starfsmönnum standi viðeigandi endurmenntun til boða. Starfsmenn auki með því þekkingu sína og færni þannig að dómstólarnir hafi ævinlega á að skipa hæfum einstaklingum sem eru tilbúnir til þess að takast á við ný verkefni og störf á hverjum tíma. Launaflokkar vegna símenntunar geta mest orðið þrír.

Miðað er við að starfsmaður fái öll námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi metin 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.

Í starfsmannasamtölum skal horft til starfsnáms og símenntunar sem nýtist í starfi við mat á launaröðun. Almennt er miðað við að starfsmenn nái þessum 3 launaflokkum á sex ára tímabili. Starfsmenn sem ekki ná því skulu eiga rétt á sérstakri starfsþróunaráætlun sem miðar að því að viðkomandi nái að afla sér viðurkenndrar starfs- eða símenntunar samkvæmt þessari grein.

4.3. Starfsreynsla

Starfsreynsla við dómstólana skal metin til hækkunar með hliðsjón af eftirfarandi töflu:

- Eftir 1 ár í starfi 1 lfl. hækkun
- Eftir 3 ár í starfi 1 lfl. hækkun
- Eftir 5 ár í starfi 1 lfl. hækkun
- Eftir 7 ár í starfi 1 lfl. hækkun

Starfsreynsla utan dómstólanna sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti skal metin til jafns á við starfsreynslu innan dómstólanna með hliðsjón af framangreindri töflu.

Heimilt er að flýta framangreindri launahækkun hafi starfsmaður náð verulegri starfsfærni áður en umræddum starftíma er náð.

4.4. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Meta skal persónubunda þætti til röðunar í álagsprep. 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

3
EBA
R.S.
pG
DNjám- Q

- Meta má sérstaklega langa og sértæka reynslu við dómstólinn og í sambærilegum störfum utan dómstóls

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. Hafi starfsmaður starfað lengur en 12 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg. Við mat á tímabundnum þáttum skal taka mið af eftirfarandi:

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

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta o.fl., ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram átta þrep færast í næstu hærri launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

Dæmi: starfsmaður sem er í grunnlaunaflokki 14 og er með 10 viðbótarþrep s.s. í 14-10 (kr. 439.198) raðast í launaflokk 16-8 (kr. 442.383).

5. Réttur til endurmats

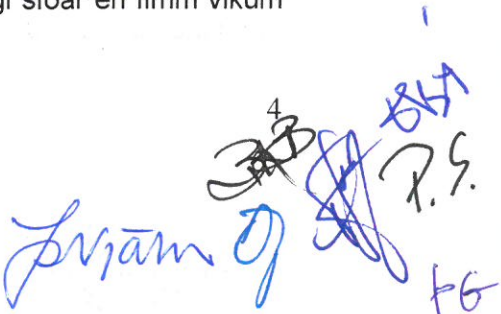
Starfsmaður á rétt á að fá röðun sína endurmetna telji hann röðun ekki rétta miðað við ofanskráðar forsendur.

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 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. Starfsmannasamtal 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 embættisins eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

4

 P. S.
 FG

7. Endurskoðun

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings þessa telji þeir að umtalsverðar breytingar hafi orðið á forsendum hans og fer um þá endurskoðun samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, en hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Þá getur hvor aðili um sig skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa en erindi skal berast með skriflegum hætti.

8. Gildistaka

Samningur þessi öðlast gildi 1. júní 2017.

Reykjavík, 7. júní 2017

F.h. dómstólaráðs

Ólafur Þórðarson
Hannesar
Hannesar

F.h. SFR

Rafn Vignarsson
Körir
Emma Björnsdóttir
Björk Þ. Þorvaldsdóttir

Bókun 1

Við yfirfærslu í nýja launatöflu eru tveir launaflokkar færðir inn í grunnlaunaflokk starfsheita. Þessir launaflokkar koma ekki til hækkunar á heildarlaunum eða útborguðum launaflokki, heldur eru færðir úr persónubundnum þáttum skv. 4.4 og tímabundnum þáttum skv. 4.5 yfir í grunnröðun starfa. Fyrir starfsheitin dómvörður, dómritari og verkefnisstjóri er einn persónubundinn flokkur að auki færður inn í grunninn (samtals 3). Þá er í einhverjum tilfellum ekki til að dreifa launaflokki úr 4.4 og 4.5 færast þá flokkur skv. 4.3 fyrir starfsreynslu inn í grunnröðun.