

Stofnanasamningur Neytendastofu og SFR – stéttarfélags í almannajónustu á grundvelli 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28. október 2015

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra sem starfa á Neytendastofu og eru félagsmenn í SFR - stéttarfélagi í almannajónustu.

2. Markmið samningsaðila

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta,
- að gefa stofnuninni tækifæri á að bæta og þróa starfsemi sína,
- að launakerfið sé markvisst notað sem stjórnþæki sem hvetur starfsmenn til að auka skilvirkni og hagræðingu hjá stofnuninni,
- að það hvetji starfsmenn til aðlögunar að síbreytilegu starfsumhverfi þannig að þeir nýti hæfni, sérþekkingu og reynslu til að hámarka árangur stofnunarinnar,
- að starf hjá stofnunni fari saman við rækt fjölskyldu- og einkalífs,
- að gefa starfsmönnum færi á þróun í starfi og símenntun henni tengdri,
- að forsendur launaákvæðana byggji á umbun fyrir árangur, viðræðum og endurgjöf um frammistöðu starfsmanna í starfi,
- að starfsmenn taki virkan þátt og ábyrgð á eigin starfsþróun, þjálfun og færni í samræmi við þær kröfur sem starfið gerir,
- að launakerfið sé gegnsætt, samræmt og ákvarðanir um laun séu teknar með málefnalegum hætti.

3. Röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur.

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum- og skyldum sem í starfinu felast, menntunar, þjálfunar, starfsreynslu og færni sem þarf til að gegna starfinu. Röðun skal miðast við grunnverksvið í viðkomandi starfi og samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Viðbótarmenntun sem aflað er í starfinu getur verið grundvöllur endurröðunar á grunnverksviði í viðkomandi starfi.

3.2 Skilgreining starfsheita

Launakerfi Neytendastofu byggir á eftirfarandi starfaflokkun:

Fulltrúi I

Starfsmaður sem tekur að sér verkefni undir umsjón annarra starfsmanna og sviðsstjóra, þ.m.t. ýmis konar tímabundin störf og afleysingastörf, t.d. sumarstarfsfólk og nemar.

Fulltrúi II

Starfsmaður vinnur að sérhæfðum verkefnum undir umsjón sviðsstjóra, næsta yfirmanns eða sérfræðings, leysir sérhæfð verkefni á grundvelli menntunar og fagreytnslu.

Fulltrúi III

Starfsmaður ber ábyrgð á og vinnur að úrlausn tiltekinna verkefna er krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar undir stjórn sviðsstjóra, sérfræðings eða yfirmanns.

Sérfræðingur

Starfsmaður ber ábyrgð á og vinnur að sérhæfðum verkefnum undir umsjón sviðsstjóra eða yfirmanns, hefur umsjón með og leysir heildstætt sérhæfð verkefni sem honum eru falin á grundvelli reynslu, menntunar og annast umsjón samskipta við aðila innan sem utan stofnunarinnar. Starfsmaður þarf að sýna frumkvæði í starfi, sjálfstæði og þjónustulund. Staðgóð þekking og reynsla af þeim verkefnum sem um ræðir og hæfni í mannlegum samskiptum er nauðsynleg.

Til viðbótar við ofangreindar lýsingar á störfum er vísað í ítarlegri starfslýsingar sem liggja til grundvallar við röðun starfs í launaflokk. Starfslýsingar þær skulu uppfærðar reglulega eða eins og þörf krefur.

3.3 Grunnröðun starfa í launaflokka.

Fulltrúi I

Lágmarksgrunnröðun 01

Fulltrúi II / afmörkuð verkefnastjórn

Lágmarksgrunnröðun 10

Fulltrúi III / verkefnastjórn

Lágmarksgrunnröðun 13

Sérfræðingur I / verkefnastjórn

Lágmarksgrunnröðun 17

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka og álagsþrepa

4.1 Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs og nýtist í starfinu að mati stofnunarinnar skal meta menntun eftir því sem við getur átt sem hér segir:

- Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi eða meistaranámi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.

Launahækkun vegna viðbótarmentunar getur að hámarki verið 6 launaflokkar alls nema í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun.

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.

PG

4.1.2 Starfsnám, starfstengd þjálfun

Heimilt er að meta starfstengda þjálfun og starfsnám sem nýtist í starfinu svo og sérstakan árangur við hagnýtingu hennar í starfinu.

Þjálfun, endur- og símenntun sem nýtist í starfi er metin þannig:

60 kennslustundir, 1 launaflokks hækkun,
120 kennslustundir, 2ja launaflokka hækkun (samtals),
200 kennslustundir, 3ja launaflokka hækkun (samtals).

Sérstakur árangur í hagnýtingu þekkingar tengdum námskeiðum sem starfsmaður sýnir fram á, og er sérstaklega til þess fallin til að gera starfsmann hæfari til stjórnarsýslu- og þjónustustarfa hjá stofnuninni, getur orðið grundvöllur fyrir eins launaflokks hækkun.

4.1.3 Fagreynsla

Fagreynsla er skilgreind sem sá tími er starfsmaður hefur unnið við sitt starfssvið, óháð vinnustað, og telst nauðsynleg til að geta gegnt starfinu. Meta skal sérstaklega fagreynslu við opinbera stjórnarsýslu, hjá opinberri stofnun og/eða reynslu af verkefnum Neytendastofu.

1 ára fagreynsla	1 álagsþrep.
3 ára fagreynsla	2 álagsþrep (samtals).
6 ára fagreynsla	3 álagsþrep (samtals).
9 ára fagreynsla	4 álagsþrep (samtals).

4.1.4 Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á viðvarandi hæfni og frammistöðu þeirra sem ekki er metið samkvæmt grunnröðun starfs. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir faglega kunnáttu og góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu, vilji til að takast á við ný verkefni.
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.

Þetta eru þættir og æskilegir eiginleikar sem gjarnan er leitað eftir þegar verið er að ráða í starf.

Þessa þætti má meta til allt að 4 álagsþrepa hækkunar.

4.2 Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og/eða álag án þess að grunnverkswiði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað vegna sérstakra tímabundinna verkefna getur óskað eftir álagsgreiðslum vegna slíkra aukverkefna. Meta skal tímabundna þætti til röðunar í launaflokkum/álagsþrepum. 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 fyrir fram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

Endurmat fer reglulega fram til að meta árangur og frammistöðu, eða breytingar á því sbr. 5. gr.

4.3 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sbr. gr. 1.3. í kjarasamningi, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000.- á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 4 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni.

4.4 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni launaflokk og/eða álagsþrep við sérstakar aðstæður. Greiðslur vegna markaðsálags ber að rökstyðja með gögnum á málefnalegan hátt s.s. með hliðsjón af viðurkenndum launakönnunum og aðstæður stofnunarinnar gera kröfur til að nýta slíka heimild. Ákvörðun samkvæmt þessari grein er heimilt að taka til endurskoðunar og fella niður breytist aðstæður og forsendur hennar. Um endurskoðun álagsins gilda almennar reglur kjarasamninga um uppsagnarfrest.

5. Starfsmannasamtöl

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

6. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. 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 aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

7. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofan skráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

9. Gildistími og endurskoðun.

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.

Reykjavík, 1. ágúst 2017

F.h. Neytendastofu

F.h. SFR - stéttarfélags í almannajónustu



NEYTENDASTOFA