

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og ríkislögmans
um reglur við röðun starfa

(samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með
gildistíma frá 28.október 2015)

1. Gildissvið

Samkomulag þetta tekur til félagsmanna SFR stéttarfélags í almannajónustu sem eru í starfi hjá ríkislögmanni.

2. Markmið

- Að launakerfið sé gagnsætt og samræmt;
- að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti;
- að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu;
- að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika á bættum kjörum.

3. Röðun starfa

Við ákvörðun á röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta inn starfið af hendi.

Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa t.d. í tengslum við starfsmannasamtöl.

4. Starfaflokkar

Við röðun starfs í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir og umfangi verkefna eins og fram kemur í samþykktri starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns.

Launakerfi ríkislögmans byggir á eftirfarandi störfum:

Starfaflokkur I

Almenn skrifstofustörf og símaþjónusta. Starfið felst fyrst og fremst í að veita öðrum starfsmönnum aðstoð og að öðru leyti í störfum sem unnin eru undir eftirliti og stjórn annarra.

Starfið grunnraðast í launaflokk 11

Starfaflokkur II

Starfið felur í sér ábyrgð eða umsjón með verkefnum sem krefjast þekkingar á ákveðnum sviðum. Starfsmaður skal hafa staðgóða þekkingu á verkefninu, vinna sjálfstætt og bera ábyrgð á afmörkuðum verkþáttum gagnvart ríkislögmanni. Gert er

Handwritten signature and initials

ráð fyrir að starfsmaðurinn geti að öðru jöfnu sinnt ólíkum verkefnum og gengið í störf annarra starfsmanna.

Starfið grunnraðast í launaflokk 15

Starfaflokkur III

Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, skipulagningu og samhæfingu á ýmsum verkþáttum á skrifstofu embættisins, ábyrgð á fjárreiðum þess, rekstraráætlun og fjárlagatillögum.

Starfið grunnraðast í launaflokk 23

5. Viðbótarforsendur fyrir röðun í launaprep

5.1 Starfsreynsla og menntun

Starfsmaður sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni eða starfsmaður með menntun umfram stúdentspróf, eða ígildi þess, sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaprep miðað við grunnröðun. Jafnframt skal metin starfsreynsla hjá öðrum ef hún nýtist í starfi og er þá talin til viðbótar starfsreynslu hjá stofnuninni, að hluta eða öllu leyti:

- Starfsmaður með 1 árs starfsreynslu skal hækka um 1 álagsþrep
- Starfsmaður með 2 ára starfsreynslu skal hækka um 1 álagsþrep
- Starfsmaður með 10 ára starfsreynslu skal hækka um 1 álagsþrep
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagraðu 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 fjóra launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra 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.

5.2 Starfsnám, símenntun

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

- Starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk/álagsþrep.
- Starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk/álagsþrep.
- Starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk/álagsþrep.

SG XG

5.3 Persónubundnir þættir

Heimilt er að hækka starfsmann um launaflokk/álagsþrep ef eftirgreindir þættir eiga við um starfsmanninn, enda hafi hann ekki fengið þessa þætti metna áður:

- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið.
- Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýni hæfni til samskipta og samvinnu.
- Ástundun, vinnutímasveigjanleiki, áhugi og framkoma.
- Frumkvæði og sjálfstæði í starfi.

Stofnunin skal halda til haga skriflegum rökum sem liggja að baki hækkunar á launaflokkum samkvæmt þessum lið. Samstarfsnefnd á rétt á því að fá að sjá umræddar forsendur.

6. Starfsmannasamtöl

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og yfirmanns skulu fara fram einu sinni á ári. Í þeim samtölum skal einkum rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanns, afköst og vinnuástöðu og líðan í starfi.

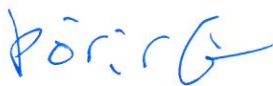
7. Samstarfsnefnd

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR og ríkisins. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt ráðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

8. Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra. Samningur þessi gildir frá 1. október 2018.

Reykjavík, 26. október 2018



F.h. SFR



ríkislögmaður