

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannáþjónustu og ríkissaksóknara um reglur við röðun starfa

(samkvæmt 11. kafla kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 2. febrúar 2006)

1. Gildissvið

Samkomulag þetta tekur til allra félagsmanna í SFR. sem starfa hjá ríkissaksóknara.

2. Markmið stofnanasamnings

- 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 bættem 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 innt 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 ríkissaksóknara byggir á eftirfarandi störfum:

•Starfaflokkur 1

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 2

Starfið felur í sér ábyrgð eða umsjón með verkefnum sem krefjast þekkingar á ákveðnum sviðum. Starfsmaður skal hafa staðgóða þekkingu á verkefnum, vinna sjálfstætt og bera ábyrgð á afmörkuðum verkþáttum gagnvart ríkissaksóknara. Gert er ráð fyrir að starfsmaðurinn geti að öðru jöfnu sinnt ólíkum verkefnum og gengið í störf annarra starfsmanna.

Starfið grunnraðast í launaflokk 15.

•Starfaflokkur 3

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

Starfið grunnraðast í launaflokk 23.

5. Viðbótarforsendur fyrir röðun í launaprep

5.1. Starfsreynsla og menntun

Starfsmaður sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnunni eða starfsmaður með menntun umfram stúdentspróf, eða ígildi þess, sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfssins, 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 stofnunni, að hluta eða öllu leyti:

- Starfsmaður með 1 árs starfsreynslu skal hækka um 1 álagsprep
- Starfsmaður með 2 árs starfsreynslu skal hækka um 1 álagsprep
- Starfsmaður með 5 árs starfsreynslu skal hækka um 1 álagsprep
- Starfsmaður með 10 árs starfsreynslu skal hækka um 1 álagsprep
- 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 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/álagsprep
- Starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk/álagsprep.
- Starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk/álagsprep



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 sýnir 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 rétta 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 vinnuáðstöðu og líðan í starfi.

7. Samstarfsnefnd

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR og ríkisins. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað 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. Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. júní 2017.

Reykjavík, 12. júlí 2017

Ríkissaksóknari



F.h. SFR-stéttarfélags í almannatjónustu

