

Stofnanasamningur Sýslumannsins á höfuðborgarsvæðinu og SFR

(skv. ákvæðum gildandi kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs).

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá Sýslumanninum á höfuðborgarsvæðinu.

2. Markmið

- að launakerfið sé gagnsætt, að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og stuðli að því að greidd séu jöfn laun fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf
- að launakerfið feli í sér framgang í launum fyrir starfsfólk sem aflar sér aukinnar þekkingar með menntun, tekst á við flókin og/eða umfangsmikil verkefni eða sýnir sérstök afköst og árangur í starfi
- að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum sem embættið hefur sett sér á grundvelli árangursstjórnunar og stefnu embættisins

3. Starfaflokkar

Röðun starfa í grunnlaunaflokka byggist á verkefnum og skyldum sem í starfinu felast. Launaþróun félagsmanna SFR tekur mið af heildarkjarasamningi SFR, menntun starfsmanna, starfsreynslu, færni, getu og hæfni sem þarf til að leysa starfið af hendi.

Embættið stefnir að því að starfslýsingar verði tilbúnar fyrir allt starfsfólk í október 2017. Starfslýsingar skulu hafðar til hliðsjónar við röðun starfa ásamt skipuriti embættisins. Starfslýsingar verða að vera lýsandi fyrir starfið og skulu yfirfarnar árlega í starfsmannasamtölum og alltaf ef breytingar á starfi eiga sér stað.

Röðun starfs í launaflokk er lágmarksröðun. Grunnröðun er sem hér segir:

Starfaflokkur 1

Starfið er almennt skrifstofustarf unnið undir stjórn annarra. Enginn skal vera lengur en 6 mánuði í þessum starfaflokki og er fyrst og fremst ætlaður fyrir afleysingafólk.

Grunnröðun frá lfl. 10

Starfaflokkur 2

Starfið er almennt skrifstofustarf sem unnið er að mestu leyti undir stjórn annarra. Hér undir fellur almenn afgreiðsla, móttaka og skráning beiðna og erinda, ljósritun, skönnun og einfaldari bakvinnsla. Starfsmaðurinn þarf að geta veitt viðskiptavinum upplýsingar á sínu starfssviði.

Dæmi: störf í afgreiðslu eða framlínu s.s. í vegabréfum, störf í bakvinnslu, aðstoðarmaður matráðs

Grunnröðun frá lfl. 14

Handwritten notes in blue ink: "Mun þó HF" and "FD" with a checkmark.

Starfaflokkur 3

Starfið er sérhæft og krefst sjálfstæðis í vinnubrögðum. Starfsmaður sinnir nokkuð fjölbreyttum verkefnum innan sama starfssviðs. Starfið krefst þekkingar og hæfni á nokkuð breiðu sviði og felur í sér ákvörðunartöku. Þjónusta og leiðbeiningar við viðskiptavinum er stór hluti af starfinu. Störf sem fela í sér ábyrgð á fjármunum raðast 1-2 launaflokkum hærra.

Dæmi: skrifstofufólk á fagsviðum og í þjónustuveri/borði, gjaldkerar, bókhaldsstörf

Grunnröðun frá lfl. 16

Starfaflokkur 4

Starfið felur í sér verkstjórn eða faglega ábyrgð á starfseiningu innan stofnunar þar sem krafist er frumkvæðis, sérþekkingar og sjálfstæðis í starfi. Starfsmaður ber ábyrgð á verkefnum sínum og þróun starfseiningarinnar, skipuleggur verkefni og fylgir málum eftir. Starfsmaður skal hafa breiða þekkingu á starfssviði sínu. Starfið getur falið í sér umsjón með störfum annarra starfsmanna.

Dæmi: verkefnastjórar, fagstjórar, matreiðslumaður

Grunnröðun frá lfl. 22

4. Viðbótarforsendur

4.1 Mat á einstökum störfum

Við mat á eðli og eiginleikum starfa geta eftirfarandi atriði sem fram koma í starfslýsingu veitt heimild til launaflokkshækkunar:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð, t.d. á fjármunum.
- Starfið felur í sér úrlausn flókinna verkefna.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna.
- Starfinu fylgir sérstakt viðvarandi álag.

4.2 Starfsreynsla

Meta skal starfsreynslu sem starfsmaður hefur öðlast í starfi hjá embættinu eða forverum þess með eftirfarandi hætti, sjá þó bókun 2:

- Eftir 1 ár í starfi 1 þrep
- Eftir 3 ár í starfi 1 þrep til viðbótar
- Eftir 5 ár í starfi 1 þrep til viðbótar

Hafi starfsmaður í upphafi starfs starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá embættinu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan embættisins. Hafi starfsmaður náð verulegri starfsfærni áður en umræddum starfstíma er náð er heimilt að flýta launahækkun samkvæmt ákvæði þessu. Starfsmaður heldur áunnum þrepum við flutning milli starfaflokka.

4.3 Menntun

4.3.1 Starfsnám/símenntun sem nýtist í starfi

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun sem viðurkennd er af samningsaðilum og er í samræmi við fræðslustefnu embættisins skal hækka um launaflokk sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- Starfsmaður skal, þegar 40 klst eða 60 kst er náð, hækka um 1 launaflokk,
- Starfsmaður skal, þegar 80 klst eða 120 kst er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar
- Starfsmaður skal, þegar 135 klst eða 200 kst er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar

Handwritten notes in blue ink: "Hafi starfsmaður náð verulegri starfsfærni áður en umræddum starfstíma er náð er heimilt að flýta launahækkun samkvæmt ákvæði þessu." and "Starfsmaður heldur áunnum þrepum við flutning milli starfaflokka."

Símenntun starfsmanns skal fara þannig fram að fullt samkomulag sé á milli stofnunar og þess starfsmanns sem sækir símenntun. Launaflokkar vegna símenntunar geta að hámarki orðið þrjú.

4.3.2 Formlegt nám sem nýtist í starfi

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

- Starfsmaður sem lokið hefur viðbótarnámi á framhaldsskólastigi skal hækka um einn launaflokk
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) skal hækka um einn launaflokk
- Starfsmaður sem lokið hefur grunnnámi á háskólastigi (BA/BS/B.ED og sambærilegt) skal hækka um tvo launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur meistaranámi á háskólastigi skal hækka um tvo launaflokka til viðbótar

Launaflokkar vegna formlegs náms geta að hámarki orðið fjórir í heildina. Starfsmaður þarf að skila inn prófskírteini til staðfestingar á námi til mannauðsstjóra til að fá menntun sína metna til launa.

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

4.4 Mat á hæfni og frammistöðu

Við mat á hæfni og frammistöðu starfsmanns geta eftirfarandi atriði veitt heimild til þrepahækkana:

- Sýnir viðvarandi góðan árangur í starfi
- Sýnir mikla hæfni til samskipta og samvinnu
- Sýnir frumkvæði í starfi
- Sinnir störfum á fleiri en einu starfssviði/verksviði
- Hefur viðvarandi vilja og getu til að takast á við ný verkefni
- Afilar sér símenntunar og hefur frumkvæði að eigin starfsþróun

Embættið skal halda til haga þeim skriflegu forsendum sem liggja að baki viðbótarþrepum samkvæmt þessum lið. Samstarfsnefnd á rétt á því að fá að sjá umræddar forsendur.

4.5 Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í starfslýsingu er heimilt að greiða honum viðbótarlaun meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt þeirri ábyrgð eða umfangi sem viðbótarverkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Dæmi um tímabundna þætti:

- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstakt álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit

Tímabundið álag má greiða með álagsþrepi, eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Mikilvægt er að tímabundið álag sé tilgreint á launaseðli starfsmanns til að undirstrika að ekki er um varanlega launahækkun að ræða.

Þótt þetta
CMR þá VES

5. Starfsmannasamtal

Allir starfsmenn eiga kost á starfsmannasamtali árlega. Markmið samtalsins er margþætt m.a. að skapa vettvang fyrir umræðu um líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni og starfslýsingu, skipulag og stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, símenntun og markmiðssetningu.

6. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd er skipuð fulltrúum frá stofnun annars vegar og stéttarfélagi hins vegar. Hlutverk hennar er m.a. að fjalla um forsendur starfaflokkunar og röðun einstakra starfa í launaflokka. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. kafla kjarasamnings.

7. Gildistími og endurskoðun

Samningur þessi gildir frá og með 01.06.2017

Samninginn skal að jafnaði endurskoðað á tveggja ára fresti samkvæmt 11. kafla kjarasamnings eða þegar annar aðili samstarfsnefndar óskar þess.

Reykjavík, 28. júní 2017

F.h. Sýslumannsins á höfuðborgarsvæðinu

F.h. SFR – stéttarfélags í almannajónustu

Þuríður Arnadóttir

Vigdís Edda Jónsdóttir

Hjördís Arnadóttir
Lilja M. Vífssel
Jóhanna Lára Ottarsdóttir

Bókun 1

Embætti Sýslumannsins á höfuðborgarsvæðinu vill hafa tækifæri á að umbuna starfsfólki fyrir persónubundna þætti, s.s. góðan árangur, hæfni eða frumkvæði í starfi. Með stofnanasamningum gömlu embættanna hefur flest starfsfólk nú þegar fengið viðbótarlaunaflokka vegna persónubundinna þátta eða launapotta á grundvelli eldri samninga.

Til að stofnanasamningurinn nái markmiðum sínum hefur samstarfsnefnd SFR og Sýslumannsins á höfuðborgarsvæðinu hækkað grunnröðun starfa og á móti fellt þegar áunnar viðbótarforsendur vegna persónubundinna þátta starfsfólks inn í „óútskýrða“ flokka og þrep.

Með nýjum samningi verður hægt að meta að nýju persónubundna þætti skv. gr. 4.4 í stofnanasamningnum. Menntun skv. gr. 4.3.1 og 4.3.2 og starfsreynsla skv. gr. 4.2 er metin strax með nýjum samningi (hlutlægir þættir) en persónubundna þætti verður að öðru leyti hægt að ávinna sér skv. samningi þessum (huglægir þættir).

Hafi starfsmaður menntun skv. gr. 4.3.1 og 4.3.2 án þess að upplýsingar um hana liggi fyrir hjá embættinu og viðkomandi er með óútskýrða launaflokka skv. launablaði, má meta þann rétt sem sú menntun gefur í stað óútskýrða launaflokka.

Bókun 2

Útdeiling á launapotti haustið 2015 sem kom til vegna kjarasamninga það árið varð til þess að yngri starfsmenn með styttri starfsaldur urðu jafnir þeim eldri í launum. Ákvæði um starfsaldur í samningi þessum munu því eingöngu gilda um starfsmenn sem hefja störf eftir 01.06.2017. Starfsmenn sem voru í starfi við útdeilingu launapottsins 2015 fá ekki starfsaldur metinn séu þeir með styttri starfsaldur en 5 ár og óútskýrða flokka/þrep í launaákvörðun.

Fylgiskjal með stofnanasamningi SFR og SMH 01.06.2017

HA VED
MURP
MÓ