

Stofnanasamningur

milli Samkeppniseftirlitsins annars vegar og SFR- stéttarfélags í almannapjónustu hins vegar.

1. Inngangur og gildissvið.

Samningur þessi er gerður samkvæmt 6. gr. samkomulags SFR-stéttarfélags í almannapjónustu og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, um breytingar á kjarasamningi, dags. 9. mars 2005.

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR-stéttarfélagi í almannapjónustu sem eru í starfi hjá Samkeppniseftirlitinu.

Samningurinn gildir frá 1. maí 2007.

2. Markmið.

Samningi þessum er ætlað að styðja við stefnu Samkeppniseftirlitsins og markmið sem sett eru í starfsemi þess. Jafnframt er samningnum ætlað að stuðla að því að Samkeppniseftirlitið geti ráðið til sín og haldið í hæft starfsfólk.

Nánari markmið samningsins eru eftirfarandi:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og gegnsætt um skuldbindingar beggja aðila, þ.á m. um niðurröðun starfa, starfslýsingar, starfsmat og árangur í starfi.
- Að launakerfið styðji við jafnræði í launaákvörðunum, m.t.t. ábyrgðar, hæfni og launajafnréttis kynja.
- Að launakerfið stuðli að afköstum og árangri sem metinn sé reglulega með kerfisbundnum hætti. Í því felst að samningurinn gefi möguleika á hvatningarkerfi og að hlutur yfirvinnu í heildarlaunum endurspegli vinnuframlag á eðlilegan hátt.

3. Röðun starfa.

3.1 Röðun starfa tekur mið af skipulagi Samkeppniseftirlitsins. Við röðun starfa er byggt á eftirfarandi flokkun:

3.1.1 Skrifstofumaður.

Starfið felur eftirfarandi í sér:

- Símsvörun og móttaka gesta.
- Móttaka, útsending og ljósritun ganga.
- Önnur almenn skrifstofustörf.

3.1.2 Gagnaumsjón.

Starfið felur eftirfarandi í sér:

- Ábyrgð á gagnameðferð og ferlum sem henni tengjast. Í því felst m.a. innskráning ganga, umsjón með skjalavistunarkerfi og utanumhaldi mála.
- Almenn skrifstofustörf sem tengjast afgreiðslu og meðferð gagna. Í því felst móttaka og afritun gagna, útsending gagna og gæðaeftirlit í gagnaútsendingu.
- Þátttaka í innra eftirliti er lýtur að verkferlum.
- Þátttaka í upplýsingamiðlun Samkeppniseftirlitsins.
- Móttaka fundargesta og önnur skrifstofustörf.

3.1.3 Rekstrarumsjón.

Starfið felur eftirfarandi í sér:

- Ábyrgð á fjárhagslegum rekstri, þ.m.t. gerð og eftirfylgni við rekstraráætlanir, umsjón með launaupplýsingum, bókun launa, móttaka og bókun reikninga, umsjón með ferðaheimildum og frágangur ferðareikninga, umsjón með innkaupum og umsjón með rekstraruppgjöri.
- Samskipti við birgja og opinbera aðila vegna fjárhagslegs rekstrar.
- Þátttaka í skrifstofuhaldi er tengist fjárhagslegum rekstri og einstök verkefni í skrifstofuhaldi samkvæmt nánari ákvörðun.

3.2 Við nánari röðun samkvæmt grein 3.1 er lagt mat á eftirfarandi þætti:

- Hversu víðtækt verk svið viðkomandi starfsmaður hefur og hversu verkefni eru flókin.
- Starfsreynsla úr öðrum störfum eða fyrra starfi hjá stofnuninni sem nýtist í viðkomandi starfi.
- Menntun eða viðbótarmenntun sem nýtist í viðkomandi starfi.

3.3 Störf samkvæmt grein 3.1 skulu að lágmarki raðast með eftirfarandi hætti:

- Skrifstofumaður skv. grein 3.1.1 raðist aldrei lægra en í tölul. 17 í launatöflu.
- Umsjónarmaður gagna skv. grein 3.1.2 raðist aldrei lægra en í tölul. 21 í launatöflu.
- Umsjónarmaður rekstrar skv. grein 3.1.3 raðist aldrei lægra en í tölul. 35 í launatöflu.

4. Persónubundnir þættir.

Persónu- og tímabundnir þættir sem geta haft áhrif á hækkun í launatöflu eru m.a. hæfni m.t.t. þekkingar á tilteknu sviði, samstarfseiginleika og frumkvæðis og sérstakur árangur, svo sem eftirfylgni við sett markmið og gæði starfs.

5. Umbun.

Stefnt skal að því að halda á hverjum tíma til haga í rekstri Samkeppniseftirlitsins fjármunum til þess að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. grein 1.3 í kjarasamningi. Umbun skal tengja kerfisbundnu árangursmati á þáttum starfseinnar sem ekki er tekið tillit til í röðun starfs skv. 3. gr. eða mati á persónubundnum þáttum skv. 4. gr. Á meðal tímabundinna þátta sem horft verður til er sérstakt álag eða sérstök ábyrgð vegna tímabundinna verkefna. Nánar skal kveðið á um umbun í sérstökum verklagsreglum sem forstjóri setur.

6. Endurmat í upphafi starfs.

Eftir 9 mánaða starf og aftur eftir 18 mánaða starf hjá Samkeppniseftirlitinu á starfsmaður rétt endurmati á röðun sinni í launaflokk skv. 3. gr. og 4. gr.

7. Starfsmannasamtal

Starfsmaður á rétt á því að störf hans séu metin með kerfisbundnum hætti, sameiginlega af honum og forstöðumanni. Matið skal fara fram a.m.k. einu sinni á ári, að jafnaði í tengslum við áætlanagerð fyrir yfirstandandi ár. Við það tækifæri skal matið hvort einhverjar breytingar hafi orðið á starfi skv. 3. gr. eða tíma- og persónubundnum þáttum skv. 4. gr. Hafi breytingar orðið samkvæmt þessari grein, eiga starfsmaður og vinnuveitandi rétt á að röðun og laun séu tekin til endurskoðunar. Ágreiningsmálum skal vísa til samstarfsnefndar skv. 11. gr. kjarasamnings.

8. Endurskoðun

Samkomulag þetta skal tekið til endurskoðunar að liðnum tveimur árum frá undirskrift þess. Verði breyting á starfsemi stofnunarinnar skal gera nauðsynlegar breytingar á samningnum.

Reykjavík, 28. júní 2007.

F.h. Samkeppniseftirlitsins

F.h. SFR