

# Stofnanasamningur milli yfirskattanefndar og SFR – stéttarfélags í almannajónustu

**Yfirskattanefnd** annars vegar og **SFR – stéttarfélag í almannajónustu** hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina skv. ákvæðum 11. kafla í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28. október 2015.

## 1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna SFR stéttarfélags í almannajónustu sem eru í starfi hjá yfirskattanefnd.

## 2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið yti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

## 3. Starfsheiti og röðun starfa

Samningur þessi nær til eftirtalinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreining felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið.

### 3.1 Nemi/sumarstarfsmaður            lfl. frá 08

Starfsmaður sem vinnur undir beinni stjórn annarra og er í framhaldsskóla- eða háskólanámi sem lýkur með formlegri prófgráðu. Verkefni hans geta falist í almennum skrifstofustörfum eða sértækum verkefnum sem honum eru falin.



### 3.2 Afgreiðslustjóri lfl. frá 12

Starfið felur í sér móttöku í afgreiðslu stofnunarinnar og símsvörun á opnunartíma þess. Jafnframt margvísleg almenn skrifstofustörf s.s. ljósritun, skönnun, gagnaskráning og frágangur gagna. Auk þess innsetning úrskurða í gagnagrunna og viðhald heimasíðu stofnunarinnar sem og að annast önnur verkefni samkvæmt ákvörðun yfirmanns. Ennfremur felst í starfinu samskipti við skattaðila og aðra aðila, öflun gagna og úrvinnsla þeirra.

## 4. Mat á persónubundnum þáttum

Meta skal persónubundna þætti til launabæra eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð allt að átta launabærum, skal forstöðumaður endurmeta starfið og meta hvaða breytingar hafi orðið á því sem kalla á nýja röðun starfs til hærri launaflokks. Skal þá starfið skilgreint uppá nýtt og hækka um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launabærun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings (gr. 4.1, gr. 4.2, gr. 4.3, gr. 5.1 og gr. 5.2)

### 4.1 Menntun

Menntun starfsmanns, sem nýtist í starfi, skal metin til hækkunar launa samkvæmt eftirfarandi:

- Stúdentspróf eða sambærilegt nám á framhaldsskólastigi: 1 álagsþrep
- Diplómagráða á háskólastigi sem samsvarar tveggja ára fullu háskólanámi: 2 álagsþrep
- Grunnám á háskólastigi (BA/BS/B.Ed próf eða sambærilegt) og nýtist í starfi: 4 álagsþrep.

Til að fá æðri menntun en stúdentspróf metna til launa, þarf hún að tengjast starfssviði starfsmanns og nýtast í starfi, sbr. starfslýsingu.

### 4.2 Starfsreynsla

Starfsreynslu hjá stofnuninni skal metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 3 ár í starfi 1 álagsþrep
- Eftir 5 ár í starfi 1 álagsþrep

### 4.3 Starfsnám/símenntun sem nýtist í starfi

Samningsaðilar eru sammála um að menntun og/eða fræðsla sem starfsfólk sækir og nýtist í starfi skuli metin til launa. Starfsmenn geta sótt starfsnám, símenntun og þjálfun sem nýtist í starfi í samráði við stjórnendur stofnunarinnar. Endur- og símenntun skal metin að hámarki til þriggja álagsþrepa.

Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka í launum um 1 álagsþrep.

Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka í launum um 1 álagsþrep til viðbótar.

Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka í launum um eitt álagsþrep til viðbótar.

#### 4.4 Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- 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.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag

#### 4.5 Tímabundnir þættir

Meta má tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verksviði hans, má meta þau verkefni til hækkunar launa meðan á þeim stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. 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 fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

### 5. Aðrir þættir

#### 5.1. Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Leitast skal við að þeim verði lokið fyrir lok desember ár hvert. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi o.fl. sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

#### 5.2. Ágreiningur um framkvæmd

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila.



### 5.3. Endurskoðun

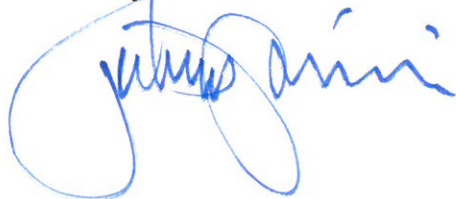
Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

### 6. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá og með 1. júní 2017. Frá þeim degi tekur gildi ný launatafla samkvæmt kjarasamningi SFR við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og taka ákvæði samning þessa mið af því.

Reykjavík, 1. september 2017

F.h. yfirskattanefndar



F.h. SFR

