

Samkomulag aðlögunarnefndar Happpdrætti Háskóla Íslands og SFR um reglur um röðun starfa

(skv. ákvæðum greinar 3.5 í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, 24. apríl 1997.)

1. **Gildissvið**
Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá Happpdrætti Háskóla Íslands.
2. **Starfaflokkar**
Launakerfið byggir á eftirfarandi starfaflokkum, hjá félagsmönnum Starfsmannafélags ríkisstofnana.

Starfaflokkur 1

Almenn skrifstofustörf, afgreiðsla og símavarsla. Þjónusta við viðskiptavinum og verkefni sem tengjast starfsemi Happpdrættisins sem ekki krefjast sérstakrar reynslu eða sérþekkingar. Verkefni að jafnaði unnin undir stjórn annarra.

Starfaflokkur 2

Í störfunum felst umsjón með tilteknum verkum án þess að á þeim sé borin stjórnunarleg ábyrgð. Í verkunum getur falist peningaleg ábyrgð og þau geta krafist sjálfstæðra vinnubragða.

Starfaflokkur 3

Störfun fela í sér sérhæfða þekkingu og ábyrgð á afmörkuðum verkþáttum. Viðkomandi starfsmaður ber ábyrgð á niðurstöðu tiltekinna verkþátta eða starfsemi og hefur þannig sjálfstæð verkefni og ábyrgðarsvið. Ábyrgðin getur falist í mannaforráðum eða peningalegri ábyrgð.

Starfaflokkur 4

Í starfinu felst umsjón með sjálfstæðri og viðamikilli rekstrareiningu hjá HHÍ. Í því felst umsjón með fjárreiðum og að halda utanum viðskipamannaskrár. Starfsmaður ber ábyrgð á þjónustu við viðskiptavinum.

Starfaflokkur 5

Í starfinu felst umsjón með bókhaldi fyrir allt HHÍ, ásamt því að bera ábyrgð á því að réttar rekstrarupplýsingar fái fyrir allar deildir fyrirtæisins á öllum tímum. Útskrift reikningsyfirlita fyrir umboðsmenn og innheimta. Eftirlit með og afstemmingar á reikningum og sjóðum hjá HHÍ. Eftirlit með úppgerðum birgðum að Happpþrennum hjá umboðsmönnum.

3. Röðun í launaramma

Við upphaf starfs skal taka tillit til eðlis starfsins og starfsmanni ráðað í ramma í samræmi við það. Eftirfarandi launarammar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfaflokk:

Rammi A

Rammi A	Starfaflokkur 1	A8
Rammi B	Starfaflokkur 2	B3
	Starfaflokkur 3	B8
Rammi C	Starfaflokkur 4	C6
	Starfaflokkur 5	C8

4. Við flutning milli ramma skal starfsmaður aldrei ráðast neðar í launatöflu 1.1.1 í kjarasamningi en hann var fyrir flutninginn.
5. **Viðbótarforsendur við mat í launaflokka**
 - 4.1. Starfsreynsla
Starfsmaður, sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni skal hækka um launaflokka sem hér

segir. Jafnframt skal meta starfsreynslu hjá öðrum ef hún nýtist í starfi og er því talin til starfsreynslu hjá stofnuninni að hluta eða öllu leyti:

- starfsmaður með 1 árs starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður með 3 ára starfsreynslu skal hækka um 2 launaflokka
- starfsmaður með 6 ára starfsreynslu skal hækka um 3 launaflokka

4.2. Menntun

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 hefur lokið eins til tveggja vetra námi skal hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður sem hefur lokið lokið þriggja vetra námi skal hækka um 2 launaflokka.

4.3. Starfsnám/símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, eða starfsmenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 2 launaflokka
- starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 3 launaflokka

Starfsmenntun/námskeið, sem starfsmaður hefur aflað sér sl. 3 ár, skal metin á sama hátt.

4.4. Annað

a) Heimilt er að hækka starfsmann um 1-4 launaflokka ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- starfið felur í sér flókin verkefni
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
- starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- starfsmaðurinn sinnir starfi á fleiri en einni starfstöð
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi.

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunar á launaflokkum samkvæmt þessum lið. Samstarfsnefnd á rétt á að fá að sjá forsendurnar.

b) Starfsmenn sem hafa fastar greiðslur, sem eru ekki hluti af grunnlaunum, skulu fá þær metnar sem viðbótarforsendur til hækkunar í launflokka að hluta eða öllu leyti.

6. Endurskoðun

Endurskoða skal samninginn í desember 1999. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Reykjavík, 31. desember 1998

F.h. Starfsmannafélags ríkisstofnana
Íslands

(sign.)

F.h. Hapdrættis Háskóla

(sign.)

Fylgiskjal

Aðilar eru sammála um eftirfarandi:

1. Við yfirfærslu í hið nýja launakerfi skal tryggt að enginn núverandi starfsmanna lækki í heildarmánaðarlaunum.
2. Samkomulag er um að hluti af föstu yfirvinnugreiðslum, sem einstaka starfsmenn hafa fengið greiddar falli niður til samræmis við hækkun dagvinnulauna samkvæmt samkomulagi þessu.