

Stofnanasamningur

dómsmálaráðuneytisins við

SFR – stéttarfélag í almannapjónustu

samkvæmt 11. kafla kjarasamnings frá 9. mars 2005

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna Tölvumiðstöðvar dómsmálaráðuneytisins. Samningurinn gildir frá 1.5.2006 og er hluti kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs við SFR dags. 9. mars 2005.

2. Markmið

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og jafnræðis gætt.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Að launakerfið stuðli að launajafnrétti.
- Að launakerfið gefi möguleika á að mæta óskum þjónustufega eins og kostur er hverju sinni.

3. Skilgreiningar starfa og röðun starfa í launaflokka

3.1 Skilgreiningar starfa

Rekstrarfulltrúi: Sinnir reglubundnum verkefnum og kerfisbundinni afgreiðslu/skráningu mála og verkefna. Starfar undir stjórn annarra.

Sérfræðingur I: Starfar að ákveðnum verkefnum eða verkþáttum er krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Starfar undir stjórn annarra.

Sérfræðingur II: Hefur umsjón með verkefnum er krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Hann vinnur að stórum hluta sjálfstætt að úrlausn þeirra í samráði við yfirmann.

Störf einstakra starfsmanna eru nánar skilgreind í starfslýsingu viðkomandi starfsmanns.

3.2 Röðun starfa

Starfsheiti	Lágmarksröðun
<i>Rekstrarfulltrúi</i>	<i>fl.20</i>
<i>Sérfræðingur</i>	<i>fl.26</i>

4. Bakvaktir og yfirvinna

Tölvumiðstöð dómsmálaráðuneytis heldur úti bakvöktum og skal tryggt að ávallt sé einn starfsmaður TMD á bakvakt hverju sinni. Greiðslur vegna bakvakta skulu vera í samræmi við gildandi kjarasamninga. Allir sérfræðingar eru skyldugir til að taka að sér bakvaktir og ber að sinna þeim samkvæmt vaktaáætlun.

Útköll ekki á bakvakt

Ef starfsmaður er kallaður út til að aðstoða mann á bakvakt skal hann fá greitt bakvaktarútkall samkv. kjarasamningum.

5. Viðmið um notkun álagsþátta

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati, þó þannig að menntunar- og reynsluálag getur ekki lækkað. Árangursálag sem metið er við yfirfærslu úr eldra kerfi getur heldur ekki lækkað niður fyrir 1 launaflokk. Við mat á álagi vegna þessara þátta ber að líta til viðbótarmenntunar sem nýtist í starfi, starfsreynslu, viðbótarábyrgðar og álags vegna sérstakra verkefna, hæfni og sérstaks árangurs og/eða frammistöðu. Álag er allt að 7 launaflokkum.

5.1 Formleg viðbótarmenntun (allt að 2 launaflokkum)

Starfsmenn, sem hafa menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skulu hækka sem hér segir:

- Starfsmaður skal fá 1 launaflokks álag hafi hann lokið sem nemur 1 vetra fullu námi sem nýtist í starfi og 1 launaflokks álag til viðbótar hafi hann lokið 2ja vetra fullu námi sem nýtist í starfi

Þessar hækkanir eiga ekki við um almennt nám í menntaskóla, enda það forsenda ráðningar í mörg störf.

5.2 Starfsaldur og starfsreynsla (allt að 3 launaflokkum)

Starfsreynsla miðast við reynslu úr sama eða sambærilegu starfi. Sérfræðingar skulu fá 1 launaflokks hækkun eftir tveggja ára starfsreynslu og 1 launaflokks hækkun til viðbótar

eftir fimm ára starfsreynslu.

5.3. Hæfni / árangur (allt að 3 launaflokkum)

Greiða skal álag allt að 3 launaflokkum vegna hæfni eða árangurs starfsmanns umfram venjulegar kröfur sem gerðar eru til þeirra sem gegna viðkomandi starfi. Atriði sem koma til greina við mat á hæfni og árangri eru meðal annars:

- Starfsmaður sýnir verulegan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir mikið frumkvæði og áhuga í starfi.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskip ta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til að hjálpa og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður hefur sérstaka reynslu á fagsviði sem nýtist í starfi.

5.4 Tímabundið álag (allt að 3 launaflokkum)

Greiða skal álag allt að 3 launaflokkum vegna viðbótarvinnuálags eða ábyrgðar vegna sérstakra tímabundinna verkefna. Við mat á álagi skal m.a. haft í huga:

- Mikið álag fylgir starfinu, tímabundið.
- Forysta eða þáttaka í verkefna- eða stýrihópum sem bætist ofan á reglubundin verkefni fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Nefndarstörf í innlendum eða erlendum nefndum sem bætast ofan á reglubundin verkefni og nefndir fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Skyndilegar og auknar kvaðir um verklok einstakra verkefna, umfram það sem eðlilegt getur talist.

6. Réttur til endurmats á starfi og framgangur

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. því sem kjarasamningur kveður á um.

7. Starfsmannasamtöl og menntun

Starfsmenn eiga rétt á starfsmannasamtali einu sinni á ári til að ræða starf og starfssvið sitt.

Starfsmenn eiga rétt á umsögn um störf sín liðið ár. Starfsmenn eru skyldugir að viðhalda þekkingu sinni og hæfni og hafa rétt á að sækja námskeið/ráðstefnur bæði innanlands og utan. Búa skal til námskeiðsáætlun fyrir hvern starfsmann og endurskoða amk. árlega.

8. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða megi ákvæði þessa samkomulags um

röðunarreglur ef annar hvor aðili óskar þess, eins og kveðið er á um í 11. kafla
kjarasamnings félaganna og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 9. mars 2005.

9. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1.05.2006

10. Undirritun samnings

Reykjavík 5. desember 2006

Fh. dómsmálaráðuneytis

Fh. SFR