

Héraðsdómstólarnir og Dómstólaráð annars vegar og SFR, Stéttarfélag í almannþjónustu, hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning í samræmi við ákvæði í kjarasamningni SFR og fjármálaráðherra frá 9. mars 2005.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til allra starfsmanna í SFR sem starfa hjá héraðsdómstólunum.

2. Markmið

Markmið stofnanasamnings er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrri aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

3. Röðun starfa

Til grundvallar mati á grunnröðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við röðun starfa, t.d. í tengslum við starfsmannnaviðtöl

Þættir er koma til álita við mat á röðun starfa eru t.d.:

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa.

Persónubundnir þættir:

Heimilt er að semja um hækkaða röðun í launaflokka vegna persónu- og tímabundinna þátta. Hér kemur t.d. til álita:

1. Aukin reynsla starfsmanns, svo sem starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum.
2. Aukin hæfni starfsmanns, svo sem formleg menntun eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem kemur að gagni í starfi svo sem með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.
3. Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

Tímabundnir þættir:

1. Frammistaða starfsmanns, gæti t.d. tengst árangurs- eða frammistöðumati.
2. Aukin tímabundin verkefni, umfang eða ábyrgð.

4. Um starfaflokka

Launakerfi starfsmanna í SFR hjá héraðsdómstólunum byggist á eftirfarandi starfaflokkum:

Starfaflokkur 1

Starfið er venjubundið skrifstofustarf sem unnið er undir umsjón eða eftirliti annarra. Starfsmaðurinn þarf að geta veitt viðskiptavinum upplýsingar á sínu starfssviði. Hér undir falla störf er lúta að símaþjónustu og afgreiðslu.

Starfið grunnraðast í launaflokk 11.

Starfaflokkur 2

Starfið er sérhæft og krefst sjálfstæðis í vinnubrögðum. Hér undir falla skrifstofustörf og önnur störf sem krefjast meiri þekkingar og meiri fjölhæfni og jafnframt meira sjálfstæðis og ábyrgðar af hálfu starfsmanns en störf samkvæmt starfaflokki 1. Þá falla hér undir störf sem lúta að öryggi starfsfólks og viðskiptavina. Gert er ráð fyrir að starfsmaðurinn geti að öðru jöfnu sinnt ólíkum verkefnum og gengið inn í störf annarra starfsmanna.

Starfið grunnraðast í launaflokk 13.

Starfaflokkur 3

Starfið felur í sér ábyrgð eða umsjón með verkefnum sem krefjast þekkingar á ákveðnu sviði. Starfsmaður skal hafa staðgóða þekkingu á verkefninu, vinna sjálfstætt og/eða hafa verkstjórn yfir öðrum starfsmönnum og bera ábyrgð á afmörkuðum verkþáttum gagnvart yfirstjórn embættisins. Gert er ráð fyrir að starfsmaðurinn geti að öðru jöfnu sinnt ólíkum verkefnum og gengið í störf annarra starfsmanna.

Starfið grunnraðast í launaflokk 15.

Starfaflokkur 4

Starfið felur í sér verkstjórn eða umsjón með verkefnum sem krefjast mikillar þekkingar og ábyrgðar á ákveðnu sviði gagnvart yfirstjórn. Gert er ráð fyrir að starfsmaðurinn geti að öðru jöfnu sinnt ólíkum verkefnum og gengið í störf annarra starfsmanna.

Starfið grunnraðast í launaflokk 17.

5. Launaviðbót er byggist á starfsreynslu og þátttöku í símenntunaráætlun

Til viðbótar launum samkvæmt grunnlaunaflokki koma til viðbótarlaunaflokkar vegna starfsreynslu og símenntunar starfsmanna sem hér segir:

5.1. Starfsmaður sem raðast í starfsbyrjun í starfaflokk 1 hækkar um einn launaflokk eftir sex mánaða starf, einn launaflokk eftir tveggja ára starf og einn launaflokk eftir fjögurra ára starf. Starfsmaður sem raðast í starfaflokk 2 til 4 skal hækka um einn launaflokk eftir tveggja ára starf og einn launaflokk eftir fjögurra ára ára starf. Heimilt er að flýta umræddri launahækkun hafi starfsmaðurinn öðlast starfsreynslu utan héraðsdómstóls eða náð verulegri starfsfærni áður en umræddum starfstíma er náð.

5.2. Starfsmaður skal fá eins launaflokks hækkun eftir 10 ára starf. Heimilt er að flýta hækkuninni sýni starfsmaðurinn verulega færni í starfi.

5.3. Þátttaka starfsmanns í áætlun um símenntun sem samkomulag verður um á milli samningsaðila skal hann fá allt að 3ja launaflokka hækkun eftir 200 kennslustundir samkvæmt símenntunaráætlunni.

Starfsmaður á rétt á að fá röðun sína endurmetna telji hann sig uppfylla skilyrði í stofnanasamningnum.

Sé endurmati hafnað getur starfsmaður skotið þeirri niðurstöðu til samstarfsnefndar samkvæmt ákvæðum 11. kafla nefnds kjarasamnings.

Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum SFR, að óska eftir endurskoðun stofnasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á samningi þessum. Sem dæmi um breytingar á forsendum er breytt starfaflokkun (skilgreiningar starfa) í miðlægum kjarasamningi og breytingar á forsendum starfaflokkunar. Verði ágreiningur um hvort ástæða sé til breytinga skal honum vísað til samningsaðila, þ.e. fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SFR.

6. Ákvæði um flutning úr núverandi launakerfi og endurmat til launa.

Við ákvörðun launa starfsmanns við flutning úr núverandi launakerfi í nýtt ber að miða við eftirfarandi:

Enginn má lækka í launum við flutning í nýtt launakerfi.

Viðbótarforsendur samkvæmt eldri stofnanasamningi falla brott og eru að nýju metnar samkvæmt þessum samningi.

Hafi starfsmaður fengið greidda yfirvinnu án vinnuskyldu samkvæmt eldri stofnanasamningi er heimilt, í samráði við starfsmanninn, að lækka yfirvinnu á móti hækkuðum grunnlaunum og launum samkvæmt viðbótarforsendum samnings þessa.

7. Gildistaka

Samningur þessi öðlast gildi 1. maí 2006.

Reykjavík, 21. apríl 2006

F.h. Dómstólaráðs

F.h. SFR