

Stofnanasamningur milli Stéttarfélags í almannajónustu (SFR) og Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins um forsendur röðunar starfa við stofnunina

Samningur þessi byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Starfsmannafélags ríkisstofnana 5. mars 2005

Gildissvið

Samkomulag þetta nær til félagsmanna í SFR sem starfa hjá Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins.

Markmið

Samningi er ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirku launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann tekur hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og öðru því sem gefur stofnuninni sérstöðu. Með samningi er ætlunin að bæta rekstrarskipulag stofnunar, nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum. Samningur skal styðja við starfsmannastefnu Greiningarstöðvar og taka tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða.

Samningsaðilar stefna að eftirfarandi markmiðum:

Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar, hvetji til árangurs og að starfsmenn getið aukið við hæfni sína og þróast í starfi.

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 verði sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.

Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.

Að launakerfið stuðli að jafnrétti kynja. Konur og karlar njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf.

Að leitast verði við að umbuna starfsmönnum sérstaklega t.d. með því að tengja tilteknar launagreiðslur árangri í starfi.

Röðun starfa innan launaramma

Skilgreining starfa

Móttökuritari

Starfmaður sem vinnur að móttöku gesta, símsvörun, röðun sjúkraskráa ásamt öðrum hefðbundnum ritarastörfum.

Sviðsritari

Veitir upplýsingar til skjólstæðinga og samstarfsaðila varðandi afgreiðslu mála, heldur utan um tilvísanir á viðkomandi svið ásamt skráningu á biðlista. Starfsmaður veitir almenna ritarþjónustu starfsmönnum sviðsins.

Læknaritari

Starfsmaður annast ritun, skýrslugerð og umsjón með öllum gögnum er varða skjólstæðinga og meðferð þeirra svo og annarra aðila er til stofnunarinnar leita.

Grunnröðun

Með launaflokk er átt við lárétta línu í launatöflu.

Lfl-11 Móttökuritari

Lfl-11 Sviðsritari

Lfl-17 Læknaritari

Grunnröðun starfs í launaflokk er lágmarksröðun.

Frekari forsendur röðunar

Við röðun starfa innan launaramma, umfram það sem tiltekið er í gr. 3.2 hér að framan, skal taka tillit til atriða sem geta orðið til þess að raða störfum ofar en grunnröðun segir til um. Aðilar eru sammála um að taka beri tillit til eftirfarandi atriða við þá röðun:

Starfsreynsla

Starfsreynslu starfsmanns við stofnunina skal meta til hækkunar frá grunnröðun eins og segir hér að neðan. Jafnframt skal meta starfs-reynslu hjá öðrum ef hún er á sama eða sambærilegu sviði og nýtist í starfi að mati forstöðumanns.

Eftir þriggja ára starfsreynslu hækkar röðun um einn launaflokk

Eftir sex ára starfsreynslu hækkar röðun um einn launaflokk

Eftir níu ára starfsreynslu hækkar röðun um einn launaflokk

Starfsnám/símenntun

Hafi starfsmaður lokið starfsnámi, sem viðurkennt er af samningsaðilum, eða viðbótarmenntun sem nýtast í starfi, skal meta það til hækkunar frá grunnröðun sem hér segir:

60 stundir hækka röðun um einn launaflokk

120 stundir hækka röðun um einn launaflokk

200 stundir hækka röðun um einn launaflokk

Formleg menntun umfram grunnkröfur starfs

Hafi starfsmaður lokið formlegu námi umfram grunnkröfum starfs sbr. starfslýsingu, sem nýtast í starfi, skal meta það til hækkunar frá grunnröðun sem hér segir: Skipulagt eins til tveggja ára nám sem nýtist í starfi, hækkar um 1 launaflokk. Skipulagt þriggja ára nám eða lengra sem nýtist í starfi, hækkar um 1 launaflokk til viðbótar.

Annað

Heimilt er stofnun að hækka starfsmann um launaflokk(a) ef hann eða starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

Starfið er umfangsmikið og/eða fjölþætt

Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð

Starfið felur í sér flókin eða vandasöm verkefni

Krafist er sérstakrar hæfni umfram það sem almennt gerist

Starfsmaður getur hækkað að hámarki um 2 launaflokka skv. þessari grein.

Tímabundnir þættir

Aukin verkefni vegna fjarvista

Taki starfsmaður að sér aukin verkefni vegna langvinnra fjarvista annarra starfsmanna, td. vegna námsleyfis, veikinda eða fæðingarorlofs, skal hann hækka um einn launaflokk á því tímabili. Fyrir þarf að liggja samkomulag við forstöðumann í hverju tilviki.

Símenntun

Starfsmaður sem sækir námskeið, fyrirlestra og aðra símenntun sem svarar til 40 kennslustundum á hverju starfsári mv. 75-100% starf, 30 kennslustundir fyrir 50-74% starf fær eins launaflokks álag fyrir umrætt tímabil. A.m.k. helmingur þessara tíma þarf að vera í formi námskeiða sem tengjast starfsviði starfsmanns. Að öðru leyti vísast í bókun 2.

Umbótaverkefni og samstarfsverkefni

Taki starfsmaður að sér að leiða viðamikil umbóta- eða samstarfsverkefni sem stofnunin er aðili að og forstöðumaður hefur samþykkt starfsáætlun um, skal hann hækka um einn launaflokk á því tímabili.

Átt er við tímabundið álag sem varir í a.m.k. 4 vikur samfleytt. Fyrir skal liggja áætlun sem forstöðumaður hefur samþykkt þar sem álag og umfang er tilgreint sbr. bókun 3 og endurskoðast áætlunin á a.m.k. 6 mánaða fresti.

Samstarfsnefnd

Um samstarfsnefnd er vísað til gr. 11.5 og 11.6 í kjarasamningi þeim sem samningur þessi byggir á.

Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1.5 2006 til 30.4 2008.

Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða samkomulag þetta á árs fresti á samningstímanum.

Kópavogur 8. september 2006

f.h. Greiningar- og ráðgjafarstöðvar
ríkisins

f.h. Stéttarfélags í almannajónustu

VIÐAUKI VIÐ STOFNANASAMNING

1. gr.

Í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, annars vegar og SFR - stéttarfélags hins vegar frá 9. mars 2005, var kveðið á um gerð stofnanasamninga innan sérhverrar stofnunar, sbr. 11. kafla kjarasamnings. Þann 8. september 2006 var undirritaður stofnanasamningur á milli Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins og SFR - stéttarfélags.

Af ákvæði gr.1.1.8 í kjarasamningi aðila leiðir að samstarfefnd er falið að semja um styrkingu/þróun launakerfis um 2% og af bókun 2 í sama kjarasamningi leiðir enn fremur hækkun um 1,2% af launakostnaði hvoru tveggja frá 1. maí 2007 að telja. Með gerð þessa viðauka eru aðilar sammála um útfærslu launahækkana samkvæmt framangreindu.

2. gr.

Aðilar eru sammála um að grunnröðun allra starfaflokka hækkar um einn launaflokk frá 1. maí 2007. Jafnframt hækkar grunnröðun sviðsritara um einn launaflokk til viðbótar. Grunnröðun starfa verður því eftirfarandi:

	1.maí 2007	1.september 2007
Móttökuritari:	Lfl. 12	
Sviðsritari	Lfl.12	Lfl. 13
Lækna ritari:	Lfl. 18	

Reykjavík, 15.júní 2007

F.h. SFR stéttarfélags

F.h. Greiningar- og ráðgjafarstöðvar
ríkisins
