

Stofnanasamningur

Einkaleyfastofan og SFR - stéttarfélag í almannaþjónustu gera með sér eftirfarandi stofnanasamning í samræmi við ákvæði í kafla 11 í kjarasamningi félagsins við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 9. mars 2005.

1. gr. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til félagsmanna í SFR - stéttarfélagi í almannaðjónustu sem starfa hjá Einkaleyfastofunni.

2. gr. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi meginmarkmið samningsins:

- að launakerfið verði sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti,
- að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og til góðra afkasta, að launakerfið virki hvetjandi fyrir starfsmenn til að afla sér menntunar og kunnáttu sem nýtist 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 haft verði að leiðarljósi launajafnrétti kynjanna.

3. gr. Flokkun starfa

3.1. Við röðun starfa skal taka mið af þeim kröfum til hæfni sem starfið gerir og þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, eins og fram kemur í samþykktri starfslýsingu starfsmanns. Starfslýsingar skal endurskoða við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanns. Störf starfsmanna skulu flokkuð og raðast í launaflokka með eftirfarandi hætti.

Almennt skrifstofustarf 1

Starfsmaður sem vinnur undir stjórn annarra. Starfið getur falið í sér símsvörun, innslátt í tölvu, aðstoð við aðra starfsmenn.

Starfið raðast að lágmarki í flokk 8 og að hámarki í flokk 16 (báðir flokkar meðtaldir).

Almennt skrifstofustarf 2

Starfsmaður sem vinnur undir stjórn annarra. Starfið felur í sér umsjón afmarkaðra verkefna, t.d. öflun gagna, flokkun og frágang á gögnum, skönnun og leit í skrá, upplýsingagjöf, móttaka umsókna og greiðslna gjalda.

Starfið raðast að lágmarki í flokk 12 og að hámarki í flokk 20.

Sérfræðingur 1

Starfsmaður, sem hefur umsjón með ákveðnum verkefnum en vinnur undir yfirstjórn annarra. Starfið krefst þekkingar/reynslu á viðkomandi sviði innan stofnunarinnar. Starfið felur í sér úrvinnslu gagna á grundvelli fyrirfram gefinna forsendna, leiðbeiningar til viðskiptavina stofnunarinnar og veitingu upplýsinga, móttaka umsókna og greiðslna gjalda, leit í skrá og bréfaskriftir, samskipti við stofnanir, viðskiptavinum og þjónustuaðila. Starfið getur falið í sér ábyrgð á verðmætum og daglegu uppjöri.

Starfið raðast að lágmarki í flokk 18 og að hámarki í flokk 28.

Sérfræðingur 2

Starfsmaður sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum umfangsmiklum málaflökkum eða verkefnum og ábyrgð á þeim. Starfið felur í sér bréfaskriftir og upplýsingagjöf til viðskiptavina. Starfið getur falið í sér umsjón verkefna sem fleiri koma að og sérhæfða úrvinnslu gagna, sem útheimtir frumkvæði hans, kennslu og leiðbeiningar til starfsmanna, umsjón með öryggi verðmætra gagna, samskipti við stofnanir, viðskiptavinum og þjónustuaðila. Starfið gerir kröfu um reynslu á viðkomandi sviði eða viðbótarmenntun.

Starfið raðast að lágmarki í flokk 25 og hámarki flokk 35.

Deildarstjóri

Starfsmaður sem hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna viðkomandi deildar og hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum málaflökkum eða verkefnum. Deildarstjóri fer með starfsmannamál deildarinnar, meðal annars starfsmannaviðtöl. Starfið felur í sér stjórnun, áætlanagerð, skipulagningu og ábyrgð á verkefnum, sem eru í umsjón annarra, auk samskipta við samstarfsstofnanir, viðskiptavinum og þjónustuaðila. Þá getur starfið falið í sér ábyrgð á öryggi, umsjón eða eftirlit með eignum og verðmætum.

Starfið raðast að lágmarki í flokk 33.

4. gr. Þættir sem geta haft áhrif til hækkunar launa

4.1 Persónubundnir þættir

Eftirfarandi persónubundnir þættir sem gera starfsmann hæfari en ella til að sinna starfi sínu, geta haft áhrif á röðun starfs skv. 3. gr.:

Frumkvæði að bættum vinnubrögðum eða annað sem bætir starfsemina, sérstakur árangur eða frammistaða, sérstök hæfni til samskipta og samvinnu, hæfni og vilji til að kenna, fræða og leiðbeina öðrum starfsmönnum og viðskiptavinum, sveigjanleiki, aukin ábyrgð.

4.2 Starfsnám/símenntun.

Þekkingaröflun og/eða starfsþjálfun sem nýtist í viðkomandi starfi, s.s. framhaldsnám sem ekki hefur verið tekið tillit til við röðun í starfaflokka og sem grunnröðun til starfs krefst ekki og starfsnám/símenntun sem viðurkennd er af samningsaðilum getur haft áhrif til hækkunar launa.

Til viðmiðunar skal starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi, hækka um 1 launaflokk eftir hvert a.m.k. 40 klst. samfellt nám.

Endur- og símenntun umfram grunnkröfur starfs getur ekki metist hærra en til 3 launaflokka.

4.3. Tímabundin umbun (grein 1.3 í kjarasamn.)

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000.- á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 3 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggist á reglum í fylgiskjali 1.

5. gr. Yfirvinna

Samkvæmt starfsmannastefnu stofnunarinnar er almennt ekki gert ráð fyrir að starfsmaður vinni yfirvinnu. Dagvinnulaun skulu því almennt vera heildarlaun. Undantekningar eru aðeins gerðar í samráði við yfirmann.

6. gr. Árlegt endurmat starfs og kjara

Í byrjun hvers árs ber yfirmanni að boða hvern starfsmann í viðtal til að ræða starf og starfsvið hans. Á þeim fundi skal starfsmaður í samráði við yfirmann setja sér fjögur til átta mælanleg markmið er tengjast starfinu.

Slík viðtöl skulu jafnframt eiga sér stað í kjölfar umfangsmikilla breytinga á starfslýsingu starfsmanns.

Eftir fund með yfirmanni getur starfsmaður óskað eftir launaviðtali með forstjóra þar sem fram fer endurmat á starfi og kjörum starfsmanns.

Í starfsmannaviðtali og launaviðtali skal líta til árangurs í að ná þeim markmiðum sem starfsmaður hefur sett sér.

7. gr. Meðferð ágreiningsmála

Verði ágreiningur milli starfsmanns og stofnunar um mat skv. gr. 4.2 skal stofnunin gera skriflega grein fyrir mati sínu og getur starfsmaður vísað ágreiningi til samstarfsnefndar samkvæmt kjarasamningi aðila.

8. gr. Endurskoðun stofnanasamnings

Heimilt er hvorum aðila um sig að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Ekki sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

9. gr. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. maí 2007.
Samningurinn er ekki afturvirkur.

Reykjavík, 9. maí 2007

F.h. Einkaleyfastofunnar

F.h. SFR - stéttarfélag í almannajónustu. (SFR)