

Stofnanasamningur
milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu
og yfirskattanefndar
um reglur við röðun starfa

1. gr. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá yfirskattanefnd. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum 11. kafla í kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 9. mars 2005, og telst hluti greinds kjarasamnings.

2. gr. Starfaflokkar

Flokkun starfa á skrifstofu yfirskattanefndar tekur mið af þeim verkefnum sem í störfunum felast og þeirri færni (kunnáttu/reynslu) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfaflokkar eru sem hér segir:

- A. Skrifstofumaður:** Starfið felst í almennum skrifstofustörfum, m.a. afgreiðslu, símsvörun og ritvinnslu, sem unnin eru undir umsjón eða eftirliti annars starfsmanns. Hér undir falla sumarafleysingar og önnur störf sem ekki krefjast sérstakrar hæfni eða reynslu.
- B. Ritari:** Starfið felst í að vinna sjálfstætt, en undir eftirliti yfirmanns, að almennum skrifstofustörfum, m.a. afgreiðslu, símsvörun og ritvinnslu.
- C. Afgreiðslustjóri:** Starfið felst í að vinna sjálfstætt og á grundvelli reynslu, en undir eftirliti yfirmanns, að sérhæfðum skrifstofustörfum. Enn fremur felst í starfinu að hafa samskipti við viðskiptaaðila yfirskattanefndar og aðrar stofnanir.
- D. Sérfræðingur:** Starfið felst í að vinna sjálfstætt að verkefnum sem krefjast þekkingar á skattamálum, m.a. undirbúningi mála til meðferðar fyrir yfirskattanefnd. Einnig getur falist í starfinu að hafa samskipti við viðskiptaaðila yfirskattanefndar og aðrar stofnanir.
- E. Verkefnastjóri:** Sérhæfður starfsmaður sem viðvarandi eða tímabundið er falið með skriflegri verklýsingu að annast verkefni á ákveðnu sviði og að hafa umsjón með þeim. Enn fremur getur falist í starfinu að hafa samskipti við viðskiptaaðila yfirskattanefndar og aðrar stofnanir.
- F. Deildarstjóri:** Starfið felst í að vinna sjálfstætt og hafa umsjón með tilteknum málaflokkum og/eða verkefnum, stjórnun annarra starfsmanna, m.a. háskólamenntaðra manna, og samskipti við viðskiptaaðila yfirskattanefndar og aðrar stofnanir.

3. gr. Grunnröðun í launaflokk

Eftirfarandi launaflokkar skulu vera lágmarkslaun fyrir hvern starfaflokk:

A. Skrifstofumaður	lfl. 6
B. Ritari	lfl. 10
C. Afgreiðslustjóri	lfl. 11
D. Sérfræðingur	lfl. 14
E. Verkefnastjóri	lfl. 16
F. Deildarstjóri	lfl. 20

Starf eða starfsmaður getur ráðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 4. gr.

4. gr. Mat á einstökum þáttum

4.1. Starfsreynsla

Starfsmaður í starfaflokki A skal eftir sex mánuði í starfi í viðkomandi starfaflokki hækka um einn launaflokk og eftir 12 mánuði í starfi hækki hann um einn launaflokk. Hækkun samkvæmt þessu ákvæði á eingöngu við um starfaflokk A og flyst ekki milli starfaflokka.

Eftir tveggja ára starf skal starfsmaður í starfaflokkum A til og með D hækka um ein launaflokk.

Starfsmaður skal hækka um einn launaflokk eftir sex ára starf og um einn launaflokk eftir níu ára starf.

Við nýráðningu skal meta starfsreynslu í skattkerfinu eða aðra sambærilega starfsreynslu til launaflokka samkvæmt ofangreindu sem leiðir þá til þess að ekki verði um sjálfkrafa hækkun launa að ræða eftir tilgreindan starfstíma. Þá er heimilt að flýta launahækkunum á grundvelli starfsreynslu frá því sem að framan greinir hafi starfsmaður náð verulegri starfsfærni áður en umræddum starfstíma er náð.

Laun starfsmanns skulu endurskoðuð á tveggja ára fresti, en sú endurskoðun felur ekki í sér sjálfkrafa hækkun launa.

4.2. Endurmenntun

Starfsmaður í starfaflokkum A, B og C, sem lokið hefur starfstengdu námskeiði sem viðurkennt er af samningsaðilum að nýtist honum í starfi, skal fá eins launaflokks hækkun eftir 40 klst. námskeið, eins launaflokks hækkun til viðbótar eftir samtals 80 klst. námskeið og eins launaflokks hækkun til viðbótar eftir samtals 130 klst. námskeið. Samtals getur starfsmaður þannig fengið þriggja launaflokka hækkun vegna námskeiða á sínum starfsferli.

Heimilt er að flýta launahækkun á grundvelli endurmenntunar frá því sem að framan greinir eða ákveða launahækkanir samkvæmt þessari grein án þátttöku starfsmanns í formlegum

námskeiðum sé talið að starfsmaður hafi með öðrum hætti náð hliðstæðri starfsfærni og endurmenntun er ætlað að tryggja.

4.3. Mat á persónubundnum þáttum

Að öðru leyti en greinir í greinum 4.1. og 4.2. að framan skal mat stofnunar á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna ráða röðun þeirra í launaflokka. Við þetta mat skal einkum tekið tillit til þess hversu góðan árangur starfsmaður sýnir í starfi, bæði hvað varðar afköst og gæði við afgreiðslu verkefna. Önnur atriði, sem geta haft áhrif, eru þessi:

- Starfsmaður er áhugasamur og sýnir frumkvæði í starfi.
- Starfsmaður sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einu verkswiði innan stofnunarinnar.
- Starfsmaður sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður hefur menntun, sem nýtist í starfi, aðra en um ræðir í grein 4.2. að framan.

4.4. Um flutning úr eldra launakerfi og endurmat til launa

Við ákvörðun launa starfsmanns við flutning úr eldra launakerfi í nýtt falla brott viðbótarforsendur samkvæmt eldri stofnanasamningi um ákvörðun launa umfram grunnröðum og skulu þær metnar að nýju samkvæmt þessum samningi, þó þannig að enginn skal lækka í launum við flutning í nýtt launakerfi.

5. gr. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi gildir frá og með 1. maí 2007.

Hvorum aðila um sig er heimilt að óska eftir endurskoðun samnings þessa verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans.

Reykjavík, 18. apríl 2007

F.h. yfirskattanefndar

F.h. SFR
