

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélag í almannþjónustu og Vinnumálastofnunar um nánari forsendur röðunar starfa.

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá Vinnumálastofnun hverju sinni.

Samkomulagið er hluti kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, dags. 9. mars 2005.

2. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið með breyttu launakerfi:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti,
- að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til að öðlast hlut í aukinni skilvirkni stofnunar,
- að tryggt verði launajafnræði kynjanna,
- að launakerfið feli í sér framgang í launum fyrir starfsmenn sem afla sér aukinnar þekkingar með menntun, takast á við flókin og/eða umfangsmikil verkefni, eða sýna sérstök afköst og árangur í starfi,
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar, m.v. þau lög sem sett eru á hverjum tíma og Vinnumálastofnun vinnur eftir.

3. Starfaflokkar

Launakerfi Vinnumálastofnunar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

3.1. Fulltrúi 1:

Almenn skrifstofustörf sem eru unnin undir stjórn annarra eða starfsmaður hefur umsjón með, atvinnuleysisskráning og þjónusta fyrir úthlutunarnefndir, vinnumiðlun, afgreiðsla ýmiskonar, almenn þjónustustörf og símsvörun, gjaldkerastörf, skjalavarsla, móttöku, samantekt og afhendingu gagna.

3.2. Fulltrúi 2:

Starfsmaður sem sinnir eingöngu vinnumiðlun.

3.3. Fulltrúi 3:

Starfsmaður ber ábyrgð á eigin störfum og/eða annarra. Hann hefur umsjón með sértækum málaflokkum og verkefnum. Verkefni hans fela í sér áætlanagerð, ráðgjöf, skipulagningu og samhæfingu við meginmarkmið Vinnumálastofnunar, úrvinnslu gagna, útreikninga og töflugerð.

Hann ber ábyrgð á verksviði/málaflokkum gagnvart sviðsstjóra, forstöðumanni svæðisvinnumiðlunar og forstjóra stofnunarinnar.

3.4. Deildarstjóri 1/starfsráðgjafi:

Deildarstjóri hefur umsjón með viðamiklum málaflokkum og verkefnum. Verkefni hans fela í sér áætlanagerð, ráðgjöf, skipulagningu og samhæfingu við meginmarkmið Vinnumálastofnunar. Um er að ræða flókin verkefni sem krefjast faglegrar þekkingar, samskipti við ráðuneyti og stofnanir innanlands sem utan. Starfsráðgjafi sinnir eingöngu starfsráðgjöf.

Starfsmaður ber ábyrgð á verksviði/málaflokkum gagnvart sviðsstjóra, forstöðumanni svæðisvinnumiðlunar og forstjóra stofnunarinnar.

3.5. Deildarstjóri 2:

Deildarstjóri ber ábyrgð á störfum annarra og/eða hefur umsjón með viðamiklum málaflökkum og verkefnum. Verkefni hans fela í sér stjórnun, áætlanagerð, ráðgjöf, skipulagningu og samhæfingu við meginmarkmið Vinnumálastofnunar. Um er að ræða flókin verkefni sem krefjast faglegrar þekkingar, samskipti við ráðuneyti og stofnanir innanlands sem utan. Starfsmaður ber ábyrgð á verksviði/málaflökkum gagnvart sviðsstjóra, forstöðumanni svæðisvinnumiðlunar og forstjóra stofnunarinnar.

3.6. Kerfisfræðingur

Starfsmaður hefur umsjón með uppsetningu á hugbúnaði, tölvubúnaði og öðrum vélbúnaði. Sér um rekstur tölvu- og hugbúnaðarkerfa. Sinnir ráðgjöf og fræðslu til starfsmanna. Starfsmaður ber ábyrgð á verksviði/málaflökkum gagnvart sviðsstjóra og forstjóra stofnunarinnar.

4. Grunnröðun í launaflokka

Eftirfarandi launaflokkar skulu vera lágmarkslaun fyrir hvern starfaflokk:

Fulltrúi 1	12
Fulltrúi 2	14
Fulltrúi 3	16
Deildarstjóri 1 /starfsráðgjafi	21
Deildarstjóri 2	24
Kerfisfræðingur	33

5. Viðbótarforsendur

5.1. Starfsnám/símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun sem viðurkennd er af samningsaðilum og er í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun stofnunarinnar skal hækka um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk,
- starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 2 launaflokka,
- starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 3 launaflokka,

5.2. Starfsreynsla

Meta skal starfsreynslu, sem starfsmaður hefur öðlast í starfi hjá Vinnumálastofnun með eftirfarandi hætti:

Starfsmenn skulu hækka um 1 launaflokk eftir 1 ár í starfi, annan eftir 3 ár í starfi og þann þriðja eftir 9 á í starfi.

5.3. Mat á einstökum störfum

Við röðun í launaflokk umfram það, sem greint er í liðum 4, 5.1 og 5.2, skal taka tillit til þess að ýmsir þættir geta orðið til að raða starfi ofar en grunnröðun gefur tilefni til, s.s.:

- hæfniskröfur, sem gerðar eru til starfsins, eru meiri en almennt gerist
- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð,
- starfið felur í sér mannaforráð,
- starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan,
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðarbundið,
- störf á fleiri en einni starfsstöð,
- starfsmaður er staðgengill,

- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna,
- starfið felur í sér flókin verkefni.

Leggja skal fram í samstarfsnefnd skrifleg rök þar sem fram kemur hvaða forsendna er verið að taka tillit til.

5.4. Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna varðandi röðun innan hvers ramma umfram fyrrgreinda þætti skal taka tillit til eftirfarandi atriða:

Að starfsmaður:

- hafi menntun, sem nýtist í starfi, sem ekki hefur verið tekið tillit til við grunnröðun starfsins,
- sýni góðan viðvarandi árangur í starfi,
- hafi sértæka reynslu sem nýtist við störf hans hjá Vinnumálastofnun,
- geti sinnt störfum á fleiri en einu af verk sviðum,
- sýni áhuga og frumkvæði í starfi,
- sýni hæfni til samskipta og samvinnu,
- afli sér símenntunar,
- hafi starfsreynslu og þekkingu sem nýtist í starfi,
- sýni hirtni í meðferð og frágangi skjala og gagna er starfi hans fylgja,
- hafi vilja og getu til að takast á við ný verkefni.

Þá skal taka mið af öðrum þáttum sem skipta máli varðandi viðkomandi starf. Leggja skal fram í samstarfsnefnd skrifleg rök þar sem fram kemur hvaða forsendna er verið að taka tillit til.

6. Mat starfskjara/starfsmannaviðtöl

Í tengslum við þetta samkomulag kallar forstjóri Vinnumálastofnunar, sviðsstjóri, forstöðumaður svæðisvinnumiðlunar starfsmenn til viðtals í október ár hvert. Í þeim viðtölum gefst aðilum kostur á að fara yfir verkefnastöðu og launakjör hlutaðeigandi starfsmanns og þeir þættir endurmetnir sem hafa áhrif til hækkunar á röðun hans innan launaramma, skv. 3. 4. gr. og 5. gr. svo og hvort starf skuli fært til annars starfaflokks.

7. Endurskoðun

Aðilar stofnanasamnings skulu að jafnaði endurskoða hann annað hvert ár með vísan í kjarasamning milli SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Þar skal metið hvort ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

8. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2007.

Reykjavík 13. nóvember 2007

f.h. Vinnumálastofnunar

f.h. SFR – stéttarfélags í almannajónustu

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að endurskoða allar starflýsingar allra félagsmanna í SFR. Þeirri endurskoðun skal vera lokið fyrir 1. maí 2008

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að fyrir 1. maí 2008 skuli gerðar skýrar reglur um framkvæmd 5.1. um starfsnám og símenntun.