

Stofnanasamningur.

milli Samkeppniseftirlitsins annars vegar og Stéttarfélags lögfræðinga, Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga og Félags íslenskra félagsvísindamanna hins vegar.

1. Inngangur og gildissvið.

Samningur þessi er gerður samkvæmt 7. gr. samkomulags fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og aðildarféлага Bandalags háskólamanna hins vegar, um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila, dags. 28. febrúar 2005.

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í Stéttarfélagi lögfræðinga, Kjarafélagi viðskipta- og hagfræðinga og Félagi íslenskra félagsvísindamanna sem eru í starfi hjá Samkeppniseftirlitinu.

Samningurinn gildir frá 1. maí 2006.

2. Markmið.

Samningi þessum er ætlað að styðja við stefnu Samkeppniseftirlitsins og markmið sem sett eru í starfsemi þess. Jafnframt er samningnum ætlað að stuðla að því að Samkeppniseftirlitið geti ráðlið til sín og haldið í hæft starfsfólk.

Nánari markmið samningsins eru eftirfarandi:

- Að launakerfið sveigjanlegt og gegnsætt um skuldbindingar beggja aðila, þ.á m. um niðurröðun starfa, starfslýsingar, starfsmat og árangur í starfi.
- Að launakerfið styðji við jafnræði í launaákvörðunum, m.t.t. ábyrgðar, hæfni og launajafnréttis kynja.
- Að launakerfið stuðli að afköstum og árangri sem metinn sé reglulega með kerfisbundnum hætti. Í því felst að samningurinn gefi möguleika á hvatningarkerfi og að hlutur yflrvinnu í heildarlaunum endurspegli vinnuframlag á eðlilegan hátt.

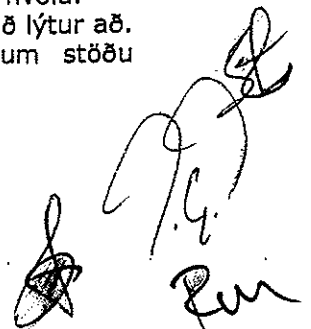
3. Röðun starfa.

- 3.1 Röðun starfa tekur mið af skipulagi Samkeppniseftirlitsins. Við röðun starfa er byggt á eftirfarandi flokkun:

3.1.1 Sérfræðingar.

Starfið felur eftirfarandi í sér:

- Ábyrgð á undirbúningi, meðferð og úrlausn mála sem sérfræðingi eru falln í samstarfi við yfirstjórn og verkefnisstjóra.
- Samskipti við aðila mála, aðila á markaði og önnur stjórnvöld.
- Yfirsýn á því verkefnasviði eða þeim markaði sem starfið lýtur að. Í því felst þekkingaröflun og miðlun upplýsinga um stöðu viðkomandi markaða eða verkefnaflokka.



3.1.2 Verkefnisstjórar.

Starfið felur alla eftirfarandi þætti í sér:

- Verkefnaleiðsögn í málum er varða tiltekna markaði eða verkefnaflokka. Í því felst leiðsögn, þátttaka í ákvörðunum um málsmeðferð, um meginlínur í athugun og að tryggja að samfella sé í niðurstöðum mismunandi mála.
- Yfirsýn á því verkefnasviði eða þeim markaði sem starfið lýtur að. Í því felst þekkingaröflun og miðlun upplýsinga um stöðu viðkomandi markaða eða verkefnaflokka
- Samskipti við aðila mála og önnur stjórnvöld.

3.1.3 Stjórnendur (aðstoðarforstjóri, aðallögfræðingur og aðalhogfræðingur). Ábyrgð og þátttaka í almennri verkefnastjórn eða á fagsviði (lögfræði eða hogfræði) samkeppnismála.

- Heildaryfirsýn yfir stöðu samkeppnismála eða þróun samkeppnisréttar.
- Ábyrgð á faglegri úrlausn mála hjá í samræmi við fagsvið viðkomandi. Í því felst m.a. ábyrgð á því að samfella sé í niðurstöðum eftirlitsins.

3.2 Við nánari röðun samkvæmt grein 3.1 er lagt mat á eftirfarandi þætti:

- Hversu viðtækt verkswið viðkomandi starfsmaður hefur og hversu verkefni eru flókin.
- Menntun eða viðbótarmenntun sem nýtist í viðkomandi starfi. Grunnmenntun samkvæmt samkomulagi þessu er meistaraþróf eða kandidatsþróf í lögfræði, viðskipta- og hogfræði eða öðrum félagsvísindagreinum. Heimilt er þó að ráða starfsmenn með BS- eða BA-þróf í framangreindum greinum samkvæmt þessum samningi. Tekið skal tillit til formlegs framhaldsnáms þar sem slíks náms er krafist eða það nýtist með belnum hætti í starfinu.
- Starfsreynsla úr öðrum störfum eða fyrra starfi hjá stofnuninni sem nýtist í viðkomandi starfi.
- Heimilt er að meta aðra hæfnisþætti við röðun starfs, svo sem hæfni til leiðsagnar eða yfirsýnar yfir verkefni.

3.3 Störf samkvæmt grein 3.1 skulu að lágmarki raðast með eftirfarandi hætti:

- Sérfræðingar raðist aldrei lægra en í tölul. 8 í launatöflu.
- Verkefnisstjórar raðist aldrei lægra en í tölul. 13 í launatöflu.
- Stjórnendur raðist aldrei lægra en í tölul. 16 í launatöflu.

Heimilt er við sérstakar aðstæður að raða störfum lægra en kveðið á um í þessari málsgrein, enda uppfylli viðkomandi starf ekki að öllu leyti kröfur skv. grein 3.1, eða tilskilins prófs hefur ekki endanlega verið aflað.

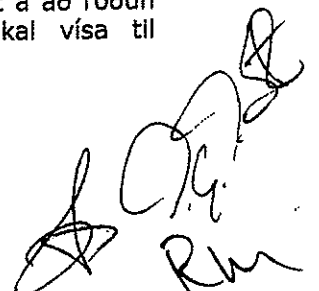
Við ráðningu starfsmanna sem nýlökkið hafa námi skal taka tillit til þess hversu mörg misseri öflun grunnnáms tekur að jafnaði.

4. Persónu- og tímabundnir þættir.

- ### 4.1 Persónu- og tímabundnir þættir sem metnir eru sem álag á launaflokka ráðast að jafnaði af aðstæðum og frammistöðu starfsmanns á síðastliðnu tímabili og mati á stöðu starfsmanns á næsta tímabili. Mat á þessum þáttum er að

jafnaði tímabundið. Í því felst að unnt er að endurmeta til lækkunar álagsþætti sem áður hafa verið metnir til hækkunar launa.

- 4.2 Heimilt er að meta hæfni sem álag á launaflokka ef ástæða er til að ætla að viðkomandi hæfnisþættir nýtist sérstaklega vegna yfirstandandi eða fyrirhugaðra verkefna, enda sé ekki þegar tekið tillit til hæfnisþáttanna í röðun skv. 3. gr. Heimilt er m.a. að taka tillit til eftirfarandi hæfnisþátta:
- Þekkingar á tilteknu sviði.
 - Samstarfseiginleika.
 - Frumkvæðis.
 - Leiðsagnar eða yfirsýnar.
- 4.3 Heimilt er að meta aukin verkefni sem álag á launaflokka, enda sé ekki þegar tekið tillit til þessara þátta í röðun skv. 3. gr. Heimilt er m.a. að taka tillit til eftirfarandi álagsþátta:
- Viðkomandi starfsmaður sinni fleiri eða fjölþættari verkefnum en gert er ráð fyrir í röðun skv. 3. gr.
 - Starfsmaður sé undir sérstöku álagi umfram starfsmenn almennt, vegna yfirstandandi verkefna.
- 4.4 Heimilt er að meta sérstakan árangur sem álag á launaflokka, enda sé ekki tekið tillit til árangursins í röðun skv. 3. gr. og árangurinn hefur þýðingu í yfirstandandi verkefnum. Við mat á árangri skal m.a. hafa hliðsjón af eftirfarandi:
- Starfsmaður hafi á síðasta tímabili uppfyllt markmið sem sett voru fyrir síðasta tímabil.
 - Málsmeðferðarreglum og innri reglum hafi í hvívetna verið fylgt eftir á síðasta tímabili.
 - Úrlausnir á síðasta tímabili hafi uppfyllt ítrustu gæðakröfur.
5. **Endurmat í upphafi starfs.**
Eftir 9 mánaða starf og aftur eftir 18 mánaða starf hjá Samkeppniseftirlitinu á starfsmaður rétt endurmati á röðun sinni í launaflokk skv. 3. gr. og álagi á launaflokk skv. 4. gr.
6. **Umbun.**
Stefnt skal að því að halda á hverjum tíma til haga í rekstri Samkeppniseftirlitsins fjármunum til þess að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. grein 1.3 í kjarasamningi. Umbun skal tengja kerfisbundnu árangursmati á þáttum starfseinnar sem ekki er tekið tillit til í röðun starfs skv. 3. gr. eða mati á persónu- og tímabundnum þáttum skv. 4. gr. Nánar skal kveðið á um umbun í sérstökum verklagsreglum sem forstjóri setur.
7. **Starfsmannasamtal**
Starfsmaður á rétt á því að störf hans séu metin með kerfisbundnum hætti, sameiginlega af honum og forstöðumanni. Matið skal fara fram a.m.k. einu sinni á ári, að jafnaði í tengslum við áætlanagerð fyrir yfirstandandi ári. Við það tækifæri skal metið hvort einhverjar breytingar hafi orðið á starfi skv. 3. gr. eða tíma- og persónubundnum þáttum skv. 4. gr. Hafi breytingar orðið samkvæmt þessari grein, eiga starfsmaður og vinnuveitandi rétt á að röðun og laun séu tekin til endurskoðunar. Ágreiningsmálum skal vísa til samstarfsnefndar skv. 11. gr. kjarasamnings.

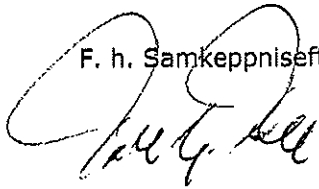


8. Endurskoðun

Samkomulag þetta skal tekið til endurskoðunar að liðnum tveimur árum frá undirskrift þess. Verði breyting á starfsemi stofnunarinnar skal gera nauðsynlegar breytingar á samningnum.

Samkeppniseftirlitinu, 2. maí 2006.

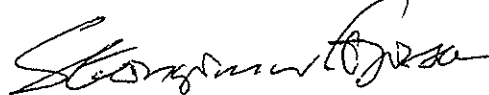
F. h. Samkeppniseftirlitsins:



F.h. Stéttarfélags lögfræðinga:



F.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga:



F.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna:

