

Stofnanasamningur við umboðsmann barna á grundvelli samkomulags fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra sem starfa hjá umboðsmanni barna og eru félagsmenn í aðildarfélögum BHM sem stóðu að samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM 28. febrúar 2005, þ.e. Stéttarfélagi lögfræðinga, Útgarði, Félagi háskólamanna og Félagi íslenskra félagsvísindamanna.

2. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja embættinu hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi
- að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og að hægt sé að taka mið af einstaklingum fremur en hópum, þannig að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir hvern starfsmann til áhrifa á framgang í starfi og þar með auka möguleika sína á bættum kjörum.
- að launakerfið sé sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu stofnunarinnar og nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum hennar.
- að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun. Að stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- að konum og körlum skulu greidd jöfn laun og þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Þetta gildir um hvers konar þóknunir, önnur starfskjör eða réttindi, sem metin verða til fjár.

3. Röðun starfa í launaflokka

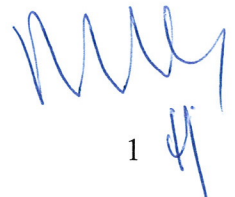
3.1 Almennar forsendur röðunar

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum- og skyldum sem í starfinu felast, menntun, ábyrgð, þjálfun, starfsreynsla og færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að gegna starfinu. Röðun skal miðast við grunnverksvið í viðkomandi starfi og samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

3.2 Skilgreining starfsheita

Launakerfi umboðsmanns barna byggir á eftirfarandi starfaflokkun.

Sérfræðingur 1.
Sérfræðingur 2.



1

Fulltrúi
Lögfræðingur

Sérfræðingur 1.

Sérfræðingur vinnur tímabundið að sérverkefnum í samráði við umboðsmann barna. Sérfræðingi 1 skal grunnraðað í launaflokk 6.

Sérfræðingur 2.

Starfs sérfræðings II felst m.a. svörun erinda sem embættinu berast. Upplýsingar og ráðgjöf er varðar málefni barna á þeim sviðum sem umboðsmaður barna leggur áherslu á. Samskipti við ýmsa aðila. Ýmis önnur tilfallandi verkefni. Starfið er unnið undir stjórn umboðsmanns barna, en viðkomandi starfsmaður þarf að geta starfað sjálfstætt að þeim verkefnum sem honum er falin. Sérfræðingur II, þarf að hafa lokið háskólaprófi (B.A/B.S) og hafa mjög gott vald á íslensku máli og vera vel ritfær í ensku og á einu Norðurlandamáli.

Sérfræðingi 2 skal grunnraðað í launaflokk 7.

Fulltrúi

Starf fulltrúa felst m.a. í símvörslu og upplýsingamiðlun, umsjón með fjármálum og heimsíðu embættisins auk skjalavörslu, ritarastörfum og ýmsum sérverkefnum. Starfið er unnið undir stjórn umboðsmanns barna en viðkomandi starfsmaður þarf að geta starfað sjálfstætt að þeim verkefnum sem honum eru falin.

Fulltrúi skal hafa lokið háskólaprófi (B.A /B.S) og hafa til a bera góða tölvukunnáttu. Jafnframt þarf hann að hafa gott vald á íslensku máli og vera vel ritfær í ensku og einu norðurlandamáli.

Fulltrúa skal grunnraðað í launaflokk 8.

Lögfræðingur

Starf lögfræðing felst í aðstoð við umboðsmann barna skv. nánari ákvörðun hans m.a í lögfræðilegri heimildaöflun, samningum, lögfræðilegri álitsgerða og umsögnum, umsjón með ársskýrslu til forsætisráðherra, svara almennum fyrirspurnum og annast önnur dagleg samskipti við almenning.

Starfið er unnið undir stjórn umboðsmanns barna en viðkomandi starfsmaður þarf að geta starfað sjálfstætt að þeim verkum sem honum eru falin. Starfsmaður skal hafa lokið embættisprófi í lögfræði og hafa gott vald á íslensku máli og vera vel ritfær í ensku og einu norðurlandamáli.

Lögfræðingi skal grunnraðar í launaflokk 10.

4. Persónu- og tímabundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð árlegu endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna vegna skipulagsbreytinga, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannaviðtals.



2 Hi

4.1 Persónubundnir þættir.

4.1.1 Menntun

Hér skal metin viðbótarmenntun sem nýtist í starfi, umfram grunnkröfur í 3.2. Til viðmiðunar skal hafa að 15 einingar skv. mati háskólanna eru grundvöllur 2,5% álags og mesta álag vegna viðbótarmenntunar getur verið 15 %.

4.1.2 Starfsreynsla

Meta skal starfsreynslu úr svipuðu og /eða sambærilegu starfi sem álag á grunnröðun starfs.

Eftir 1 ár í starfi 2,5% álag

Eftir 3 ár í starfi 5,0% álag

Eftir 5 ár í starfi 7,5% álag

4.2 Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og / eða álag m.a. vegna sérstakra verkefna, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað skal fá álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Einnig má með sama hætti meta hæfni, sérstakan árangur og/eða frammistöðu. Beiðni um slíkt skal koma á framfæri við næsta yfirmann. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af yfirmanni í samráði við starfsmann.

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal m.a. taka mið af eftirfarandi þáttum, sem hafðir eru til hliðsjónar í starfsmanna- og launaviðtali (sbr.gr.6).

- Góður árangur og frammistaða í starfi
- Sjálfstæði í vinnubrögðum
- Frumkvæði
- Sveigjanleiki og fjölhæfni
- Hæfni til samskipta / samvinnu
- Vilji til að takast á við ný verkefni
- Sókn í að afla sér endurmenntunar
- Hæfni til að fræða og leiðbeina

5. Sérstök umbun

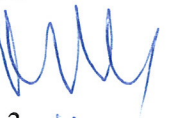

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000.- á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 4 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggist á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum, sjá fylgiskjal I.

6. Endurmat starfskjara

Starf og starfskjör starfsmanns skal metið reglulega og sérstaklega þegar um meiri háttar endurskoðun verklags/stjórnskipulags innan stofnunar er að ræða. Umboðsmaður barna boðar ár hvert til starfsmanna- og launaviðtala.

7. Réttur til endurmats á starfi

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði kjarasamnings.


3


8. Hlutverk samstarfsnefndar

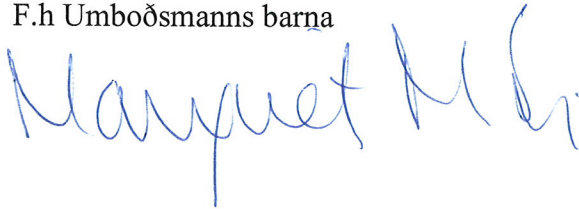
Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa samkv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

9. Gildistími og endurskoðun.

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2007 og skal endurskoðaður þegar einn eða fleiri samningsaðila óskar þess.

Reykjavík, 14. nóvember 2007

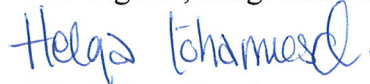
F.h Umboðsmanns barna



F.h. Stéttarfélags lögfræðinga



F.h Útgarðs, félags háskólamanna



F.h. Félags íslenskra
félagsvísindamanna

