

**Stofnanasamningur úrskurðarnefndar skipulags- og byggingarmála
við háskólamenntaða starfsmenn nefndarinnar samkvæmt
samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM frá 28.
febrúar 2005 um framlengingu og breytingar á kjarasamningi aðila.**

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Stéttarfélagi lögfræðinga sem starfa hjá úrskurðarnefnd skipulags- og byggingarmála. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra samkvæmt samkomulagi aðila frá 28. febrúar 2005.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- * að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og það feli í sér tækifæri fyrir hvern starfsmann til áhrifa á framgang í starfi.
- * að launakerfið tryggi nefndinni hæft og gott starfsfólk og taki mið af skipulagi og sérstöðu nefndarinnar og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum hennar.
- * að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun

3. Skilgreining starfa og grunnröðun í launaflokka

Launakerfi úrskurðarnefndar skipulags- og byggingarmála er reist á eftirfarandi starfaflokkun sem tekur mið af verksviði starfs, menntun, ábyrgð, þjálfun, starfsreynslu og færni sem þarf til að gegna starfinu. Röðun starfa í launaflokka er lágmarksröðun og unnt er að raða starfi í hærri launaflokka.

Lögfræðingur

Starfsmaður sem vinnur sjálfstætt, en undir umsjón yfirmanns, að faglegum verkefnum sem felast fyrst og fremst í að undirbúa og semja drög að úrskurðum nefndarinnar. Starfið getur einnig falið í sér samskipti við málsaðila að kærumálum fyrir úrskurðarnefndinni. Menntunarkrafa í starfið er embættispróf í lögfræði eða sambærileg menntun. Staðan grunnraðast í launafl. 9.

Yfirlögfræðingur

Starfsmaður sem vinnur sjálfstætt og hefur umsjón með verkefnum sem honum eru falin. Starfið felur í sér undirbúning og samningu úrskurða í málum fyrir nefndinni, samskipti við málsaðila og opinberar stofnanir og faglegar leiðbeiningar til einstaklinga og opinbera aðila sem leita til nefndarinnar. Starfsmaður er staðgengill forstöðumanns varðandi stjórnun og rekstur skrifstofu nefndarinnar og honum geta verið falin viðvarandi umsjón með einstökum verkþáttum. Menntunarkrafa í starfið er embættispróf í lögfræði eða sambærileg menntun. Staðan grunnaðast í launafl. 12.



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.

4.1 Persónubundnir þættir.

Menntun

Hér skal metin menntun umfram grunnkröfur í 2.2 sem nýtist í starfi.

LLM	2,5%
Doktorspróf	2,5%
Lögmannsréttindi	2,5%

Starfsreynsla

Starfsmenn skulu hækka um einn launaflokk eftir eins árs starf hjá úrskurðarnefndinni, um einn launaflokk til viðbótar eftir þriggja ára starf og um einn launaflokk til viðbótar eftir fimm ára starf.

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.

4.3 Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða

Meta má hæfni, sérstakan árangur og/eða frammistöðu sem álag á launaflokk.

Við ákvörðun um mat á hæfni og frammistöðu starfsmanns skal m.a. taka tillit til einhvers af eftirfarandi þáttum:

Þættir sem geta haft áhrif til hækkunar álags eru t.d.;

- Eðli og þyngd verkefna.
- Frumkvæði í starfi.
- Fagleg vinnubrögð.
- Frammistaða starfsmanns við að ná markmiðum verkefna og viðfangsefna.
- Færni í samstarfi við aðra og framlag til hópvinnu.
- Tímabundið verkefni
- Hagræðing, aukin afköst og framleiðni í starfi.
- Ástundun, áhugi og framkoma.
- Endur- og símenntun sem nýtist í starfi.
- Aðrir þættir sem starfsmaður og vinnuveitandi eru sammála um og skjalfesta, t.d. í starfsmannaviðtali.

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.

6. Endurmat starfskjara

Starf og starfskjör starfsmanns skal metið reglulega og sérstaklega þegar um meiri háttar endurskoðun verklags/stjórnskipulags innan stofnunar er að ræða. Forstöðumaður 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.

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 2006 og skal endurskoðaður í samræmi við gr. 11.4.3.1 í áður nefndum kjarasamningi aðildarfélaga BHM og fjármálaráðherra. Samkomulag er um að nýta fyrirhugaða 2,7% hækkun vegna stofnanasamninga á árinu 2007 við vörpun starfsmanna í nýja launatöflu, er gildir frá 1. maí 2006,

Reykjavík, 22. nóvember 2006

F.h. úrskurðarnefndar skipulags-
og byggingarmála



F.h. Stéttarfélags lögfræðinga

