

Stofnanasamningur milli yfirskattanevndar og Bandalags háskólamanna

1. gr. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til allra háskólamenntaðra starfsmanna hjá yfirskattanevnd sem taka laun samkvæmt kjarasamningum fjármálaráðherra og Bandalags háskólamanna. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamninga fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og tuttugu og þriggja aðildarféлага Bandalags háskólamanna með áorðnum breytingum samkvæmt samkomulagi, dags. 28. febrúar 2005, um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila.

2. gr. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- a) að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og tryggi jöfn laun fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis,
- b) að launakerfið stuðli að vinnuhagræðingu starfsmanna með því að tengja breytingar á launum við frammistöðu/árangur í starfi,
- c) að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi með hliðsjón af árangri og eðli þeirra starfa sem þeir gegna,
- d) að bæta nýtingu rekstrarfjármuna og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu.

3. gr. Starfaflokkar

Launakerfi yfirskattanevndar byggir á eftirfarandi starfaflokkum sem taka mið af þeim verkefnum sem í störfunum felast og þeirri færni (kunnáttu/reynslu) sem þarf til að geta innt starfið af hendi:

Háskólamaður: Starfið felst í verkefnum sem unnin eru undir leiðsögn reyndari starfsmanns eða yfirmanns. Hér falla einnig undir störf sem háskólamenn gegna án þess að starfið geri kröfu um slíka menntun.

Sérfræðingur 1: Starfið felst í að vinna sjálfstætt, en undir eftirliti yfirmanns, að faglegum verkefnum, fyrst og fremst að undirbúa mál til meðferðar fyrir fundi yfirskattanevndar.

Sérfræðingur 2: Starfið felst í að vinna sjálfstætt að yfirgrípsmiklum og flóknum faglegum verkefnum. Með því er átt við verkefni sem krefjast svo mikillar sérhæfingar að erfitt er að þjálfa aðra starfsmenn til þessara verka. Enn fremur getur falist í starfinu að hafa samskipti við viðskiptaaðila yfirskattanevndar og aðrar stofnanir.

Verkefnisstjóri: Starfsmaður sem viðvarandi eða tímabundið er falið að annast sérgreind verkefni og að hafa umsjón með þeim. Enn fremur getur falist í starfinu að hafa samskipti við viðskiptaaðila yfirskattanevndar og aðrar stofnanir.

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 yfirskattanevndar og aðrar stofnanir. Einnig er heimilt að fella í þennan starfaflokk starfsmann sem áður hefur gegnt ábyrgðarstöðu innan skattkerfisins þótt stjórnun sé veigalítil þáttur í starfi hans.

Forstöðumaður/skrifstofustjóri: Starfsmaður sem ber ábyrgð á starfsemi tiltekins sviðs eða skrifstofu samkvæmt skipuriti, þ.m.t. samskipti við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki.

4. gr.

Röðun starfaflokka í launaflokka

Röðun starfs í launaflokk er lágmarksröðun, en unnt er að raða starfi hærra en lágmarksröðun segir til um.

Háskólamanni er grunnraðað í launaflokk 1 til 4
Sérfræðingi 1 er grunnraðað í launaflokk 5 til 7
Sérfræðingi 2 er grunnraðað í launaflokk 8
Verkefnastjóra er grunnraðað í launaflokk 8
Deildarstjóra er grunnraðað í launaflokk 10
Forstöðumanni/skrifstofustjóra er grunnraðað í launaflokk 14

Við röðun í starfaflokka skal tekið mið af starfslýsingu þar sem fram kemur hvaða verkefni felast í starfinu. Við grunnröðun starfsmanna í starfaflokkunum háskólamaður og sérfræðingur 1 í launaflokka skal einnig taka mið af viðurkenndu 90, 120 og 150 eininga háskólanámi.

Í sérstökum tilfellum þegar starf fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er heimilt að raða því starfi með öðrum hætti.

5. gr.

Viðmið um notkun álagspátta

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka (lárétt röðun). Við mat á álagi ber einkum að líta til eftirtalinna atriða:

Starfsaldur og starfsreynsla

Starfsreynsla miðast við reynslu úr sama eða sambærilegu starfi. Starfsmaður skal fá 2,5% eftir tveggja ára starfsreynslu og 2,5% eftir sex ára starfsreynslu.

Hæfni/árangur og álag í starfi

Greiða má allt að 15% álag vegna hæfni eða árangurs starfsmanns umfram þær kröfur sem almennt eru gerðar til þeirra sem gegna viðkomandi starfi, þ.e. ef starfsmaður sýnir betri frammistöðu í starfi en almennt gerist meðal starfsmanna í sams konar störfum. Þá er heimilt að ákvarða álag samkvæmt þessum lið vegna sérstaks álags í starfi, svo og ef starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einu starfssviði innan stofnunar. Álag samkvæmt þessum lið er háð endurmati og skal því endurskoðað sinni starfsmaður starfi sínu þannig að það samræmist ekki lengur því sem miðað var við þegar álag var ákvarðað eða verði breytingar á starfi eða starfssviði starfsmannsins. Álag skal ætíð metið að nýju við flutning starfsmanns milli launaflokka.

6. gr.

Starfsmannasamtöl

Einu sinni á skulu fara fram starfsmannasamtöl milli starfsmanns og yfirmanns til að ræða starf og starfssvið starfsmanns, svo og starfsánægju og árangur í starfi. Gert er ráð fyrir að starfsmaður setji sér í samráði við yfirmann tiltekin mælanleg markmið er tengjast starfinu.

7. gr.


Gildistími og endurskoðun

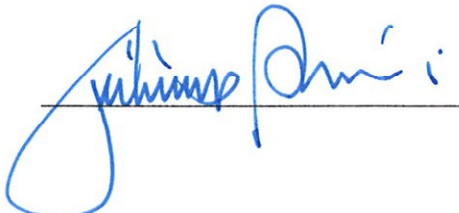
Stofnanasamningur þessi gildir frá og með 1. maí 2006.

Hvorum aðila um sig er heimilt að óska eftir endurskoðun samnings þessa verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans, sbr. ákvæði 11.4.3.1 í kjarasamningum sem um ræðir í 1. gr.

Reykjavík, 20. júní 2006

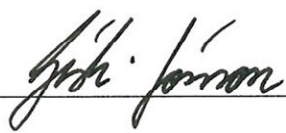
F.h. yfirskattanefndar

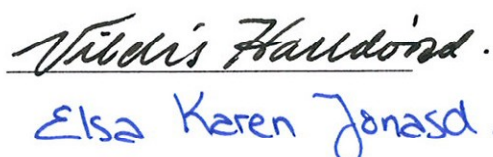




Jónína Þórunn

F.h. háskólamenntaðra starfsmanna
yfirskattanefndar





Elsa Keren Jonasdóttir