

Stofnanasamningur

Stofnunar Vilhjálms Stefánssonar og

Félags íslenskra náttúrufræðinga

Inngangur

Stofnun Vilhjálms Stefánssonar er íslensk norðurslóðastofnun með innlent og alþjóðlegt hlutverk sem lýtur að rannsóknum, upplýsingamiðlun, ráðgjöf og samvinnu á sviði sjálfbærrar þróunar og umhverfismála á norðlægum slóðum.

1. Gildissvið

Stofnanasamningurinn nær til allra félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem ráðnir eru til starfa hjá Stofnun Vilhjálms Stefánssonar (SVS), svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalaus, barnsburðar- eða veikindaleyfi. Samkomulagið er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs, eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að laun og starfskjör við stofnunina tryggi að henni bjóðist gott og hæft starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi
- að launakerfið sé gagnsætt og sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti, og tryggi jöfn laun fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis eða annarra ómálefnaþátta
- að launakerfið miðist við að halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og feli í sér jafnframt í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- að launakerfið endurspegli skipulag stofnunarinnar
- að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf

3. Starfaflokkun og röðun starfa

Launakerfi SVS byggir á eftirfarandi starfsheitum í samræmi við skipulag stofnunarinnar og

starfslýsingar. Við röðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunarinnar.

3.1. Almennar forsendur

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Röðun starfs – 3. kafli
- Persónubundnir þættir – 4. kafli
- Tímabundnir þættir – 5. kafli

3.2. Starfaflokkun

Starfsheiti: Aðstoðarmaður

Starfsmaður sem ekki hefur lokið háskólaprófi. Vinnur undir stjórn annarra. Almennt um tímabundið starf að ræða ekki til lengri tíma en 6 mánaða að jafnaði.

Starfsheiti: Rannsóknarmaður

Starfsmaður sem annast almenna gagnasöfnun og almenna úrvinnslu gagna. Störfin eru unnin undir faglegri umsjón og á ábyrgð annarra. Almennt um tímabundið starf að ræða ekki til lengri tíma en 6 mánaða að jafnaði.

Starfsheiti: Sérfræðingur I

Starfsmaður sem hefur umsjón með og ber ábyrgð á sjálfstæðum verkþáttum í stærri verkefnum sem eru undir yfirstjórn annarra. Getur unnið við söfnun og úrvinnslu gagna, túlkun niðurstaðna og skýrslugerð/greinaskrif í samráði við yfirstjórnanda.

Starfsheiti: Sérfræðingur II

Starfsmaður sem vinnur að mestu sjálfstætt að verkþáttum eða verkefnum sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Starfsmaður hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á afmörkuðu verkefni. Vinnur annaðhvort einn eða með aðstoðarmann eða aðra sérfræðinga sér við hlið. Vinnur við rannsóknir, söfnun og úrvinnslu gagna og túlkun niðurstaðna.

Starfsheiti: Sérfræðingur III (Vísindamaður)

Starfsmaður sem vinnur sjálfstætt að sérstökum verkþáttum eða verkefnum sem krefjast mikillar faglegrar hæfni og sérþekkingar. Starfsmaður hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á afmörkuðu verkefni sem hann getur hafa aflað fjármagns til. Vinnur annaðhvort einn eða með aðstoðarmann eða aðra sérfræðinga sér við hlið. Vinnur við rannsóknir, söfnun og úrvinnslu

gagna og túlkun niðurstaðna.

Starfsheiti: Verkefnastjóri I

Starfsmaður sem vinnur sama verksvið og Sérfræðingur 1 en starfar að mestu sjálfstætt við að leysa verkþætti / verkefni á borð við skýrslugerð, rannsóknir, upplýsingamiðlun, sem og útgáfu- og kynningarmál.

Starfsheiti: Verkefnastjóri II

Starfsmaður með sama verksvið og Verkefnastjóri 1 en sem vinnur að mestu sjálfstætt við að leysa stærri og umfangsmeiri verkþætti / verkefni. Starfsmaður gæti haft umsjón með mörgum almennum verkþáttum.

Starfsheiti: Skrifstofustjóri

Starfsmaður sem vinnur í nánu samstarfi við forstöðumann og aðra starfsmenn við verkefni sem tengjast rekstri og innri starfsemi stofnunarinnar. Vinnur við upplýsingamiðlun, útgáfu- og kynningarmál. Ber ábyrgð á fjölþættum verkefnum sem kalla á samskipti við opinbera aðila vegna stjórnábyrgð, sem og önnur samskipti við aðila og stofnanir innanlands sem utan

Starfsheiti: Deildarsérfræðingur

Starfsmaður sem vinnur sjálfstætt við rannsóknir, skýrslugerð, söfnun og úrvinnslu gagna og túlkun niðurstaðna. Starfsmaður ber ábyrgð á verksviði sínu gagnvart forstöðumanni stofnunarinnar og fer með samskipti við aðrar stofnanir innanlands sem utan.

Starfsheiti: Deildarstjóri

Starfskilgreining er hin sama og í deildarsérfræðingur að viðbættri aukinni ábyrgð og verulegu umfangi verkefna og samskipta við aðrar stofnanir innanlands sem utan.

Starfsheiti: Sviðsstjóri

Starfsmaður sem hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna eða stýrir viðamiklum verkefnum. Starfsmaður hefur frumkvæði um rannsóknir og önnur verkefni svo og samhæfingu þeirra. Starfsmaður tekur þátt í öflun fjár til verkefna, og hefur faglegt eftirlit. Starfsmaður er ábyrgur gagnvart forstöðumanni stofnunarinnar er varðar verksvið hans og samskipti við viðkomandi aðila innanlands sem utan.

3.3. Grunnröðun

Eftirfarandi launaflokkar skulu vera lágmarkslaun fyrir hvern starfaflokk:

| | |
|----------------------------|-----------|
| Aðstoðarmaður | = lfl. 4 |
| Rannsóknarmaður | = lfl. 7 |
| Sérfræðingur I | = lfl. 10 |
| Sérfræðingur II | = lfl. 12 |
| Sérfræðingur III | = lfl. 16 |
| Verkefnastjóri I | = lfl. 10 |
| Verkefnastjóri II | = lfl. 12 |
| Skrifstofustjóri | = lfl. 12 |
| Deildarsérfræðingar | = lfl. 15 |
| Deildarstjóri | = lfl. 17 |
| Sviðsstjóri | = lfl. 19 |

3.4. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokka sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 4 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar= 2 launaflokkar
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 4 launaflokkar
- Doktors-eða sambærileg gráða (180 einingar) = 6 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.5. Viðbótarþættir við grunnröðun

Við lágmarksröðun einstakra starfa í launaflokka umfram það sem greint er í 3.3 skulu eftirfarandi liðir metnir til a.m.k. 1 launaflokks hver liður, komi þeir til viðbótar við grunnskilgreiningu starfs í grein 3.2, sbr. starfslýsingu og verksvið starfs, s.s. ef:

- hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsins eru meiri en almennt gerist
- staða staðgengils forstöðumanns
- starfið felur í sér sérstaka verkefnalega ábyrgð
- starfið felur í sér sérstaka stjórnunarlega ábyrgð
 - stjórnun starfsmanna
 - ábyrgð á fjármálum
 - þátttaka í stefnumótun
 - þátttaka í samhæfingu verkefna
 - ábyrgð á árangri stofnunar
- starfið er umfangsmikið eða felur í sér flókin verkefni
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
- starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan
- starfinu fylgja fjarvistir frá heimili
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í flokka. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir

- starfsmann verðmætari í starfi
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða)

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.5. Mat samkvæmt framangreindum greinum skal framkvæmt árlega fyrir nóvemberlok og færð skrifleg rök fyrir því.

4.1. Menntun sem nýtist í starfi

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 launaflokka, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 launaflokka og doktors- eða sambærileg gráða um 6 launaflokka, þó aldrei hærra en launataflan leyfir.

Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Sí- og endurmenntun

Endur-/ símenntun og sérstök þjálfun sem nýtist í starfi hefur eftirfarandi áhrif á röðun í launatöflu:

- 30 ECTS eininga eru metnar til 1 launaflokks hækkunar.
- Uppsöfnuð, samanlögð viðbótarmenntun er metin til allt að 3 launaflokkum.
- Námskeið vegur minnst 1/2 einingu og mest 5 einingar. Námsdvöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi getur gefið allt að 10 einingar.
 - Einnar viku samfellt námskeið gefur eina námseiningu.
 - 12 klst. námskeið sem ekki er samfellt gefur eina námseiningu.

4.3. Mat á hæfni og frammistöðu

Greiða skal starfsmanni launaflokk/-a ef starfsmaður sýnir góða frammistöðu og hæfileika í starfi sem og góða þjónustulund, sem er umfram það sem almennt tíðkast og ekki metin samkvæmt grunnröðun starfs.

Við mat á hæfni og frammistöðu skal tekið tillit til eftirfarandi atriða:

- Starfsmaður hefur sérstaka reynslu eða menntun sem nýtist við störf hans hjá SVS,
- starfsmaður getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum SVS,
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu,
- starfsmaður sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum,
- starfsmaður sýnir sérstakan árangur við öflun fjár til verkefna,
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi,
- starfsmaður sinnir fræðilegum störfum eða athugunum á starfssviði SVS,
- starfsmaður sýnir áhuga og frumkvæði í starfi,
- starfsmaður hefur umtalsverða viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna

viðvarandi eða tímabundinna.

- starfmaður beri viðbótarábyrgð sem staðgengill forstöðumanns

4.4. Fag- og starfsreynsla

Starfsaldur starfsmanna skal meta sem hér segir:

- Eftir 1 ár hjá SVS skulu starfsmenn hækka um a.m.k. 1 launaflokk
- Eftir 2 ár hjá SVS skulu starfsmenn hækka um a.m.k. 1 launaflokk
- Eftir 3 ár hjá SVS skulu starfsmenn hækka um a.m.k. 1 launaflokk

Meta má fagreynslu fyrir ráðningu, sem nýtist í starfi, með sama hætti og starfsreynslu skv. þessu ákvæði.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi aðila til launaflokka. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

5.1. Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótar verkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaflokks/a. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning í samráði um greiðslur, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan samnings skal að jafnaði gera fyrirfram. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi. Dæmi um tímabundna þætti:

- Innleiðing og/eða skipulagningu nýrra verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Kennsla og umsjón með nýliðum
- Óvenju umfangsmikil verkefni, s.s. umsjón með ráðstefnum
- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsmanna

Verði ofangreindir þættir viðvarandi í 12 mánuði eða lengur verða þeir varanlegir. Hafi starfsmaður starfað lengur en 17 mánuði samtals á 24 mánaða tímabili á þessum kjörum verða þau varanleg.

5.2. Sérstök frammistaða eða verkefni

Launa skal starfsmönnum sérstaklega vegna verkefna og starfa er falla að styrktum vísindarannsóknnum, sambærilegum verkefnum og öðrum störfum og verkefnum er snúa að

störfum og verkefnum á grundvelli fjárveitinga þriðja aðila og hefur ekki verið greitt fyrir samkvæmt öðrum ákvæðum samnings þessa. Launa má starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi og/eða verkefnum sínum vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnun, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við.

Dæmi:

- Þróun og nýsköpun
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Samskipti og/eða þjónustuvilji
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna
- Lúkning umfangsmikilla og/eða sérlega mikilvægra verkefna, s.s. skipulagning ráðstefna, undirbúningur og uppsetning sýninga, ritstjórn á fræðibókum og umfangsmikil nefndarstörf
- Umsjón og/eða vinnsla við sértæk vísindarannsóknarverkefni

5.3. Sérstakar greiðslur vegna skrifa og fyrirlestrahalds

Sérstökum greiðslum vegna skrifa og fyrirlestrahalds í nafni stofnunarinnar er ætlað að stuðla að hraðari fullvinnslu gagna og miðlun á niðurstöðum og upplýsingum á faglega viðurkenndum og metnaðarfullum vettvangi. Slíkt er gert öðrum þæði í því augnamiði að styrkja ímynd stofnunarinnar fyrir vísinda- og fræðslustarf. Greitt er fyrir skriftir og fyrirlestra með fyrirfram samþykki forstöðumanns stofnunarinnar.

5.4. Sérstök tímabundin umbun / Viðbótarlaun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun og/eða viðbótarlaun, fjárhæð umfram reglubundin mánaðarlaun, og viðbótarlaun í samræmi við ákvæði viðkomandi kjarasamnings.

6. Önnur ákvæði

6.1. Starfsmannasamtöl

Starfsmannasamtöl milli starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram minnst einu sinni á ári. Þar setja aðilar sér sameiginleg markmið sem snerta starfsemi stofnunarinnar, s.s. verkefnastöðu árangur í starfi, væntingar til starfsins, starfsþróun, auk atriða sem stuðla að betri starfsanda á vinnustað og meiri starfsánægju.

6.2. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Farið skal yfir störf/starfskjör starfsmanns og þau metin svo og þeir þættir endurmetnir sem hafa áhrif til hækkunar á röðun hans í launaflokka. Forstöðumaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en

tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

6.3. Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

6.4. Greiðsla vegna líkamsræktar

Greiða skal starfsmanni útlagðan kostnað vegna reglulegrar líkamsræktar, að frádregnum styrk sem stéttarfélagið veitir. Upphæð skal miða við þá hámarksgreiðslu sem forstöðumenn ríkisstofnana geta fengið á hverjum tíma.

7. Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að hann sé ekki rétt raðaður miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.2 í kjarasamningi aðila.

8. Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

9. Gildistími.

Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2020.

Akureyri 23. september 2020

f.h. Stofnun Vilhjálms Stefánssonar



f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



Bókanir með stofnanasamningi Stofnunar Vilhjálms Stefánssonar og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. SVS endurraðar starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðardóms/kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsmanna SVS

Bókun 2

SVS mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 1. desember 2020. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans.

Bókun 3

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun SVS á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðsýslu ríkisins og hins vegar liggur fyrir að FÍN er ekki sammála túlkun Kjara- og mannauðsýslu ríkisins. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greina 3.4 (menntun krafist) og 4.1 (menntun nýtist) þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun Kjara- og mannauðsýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð SVS á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ. á m. vegna nefndra greina.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að framkvæma mögulegar afturvirkar launahækkningar vegna úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015 og kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018 með eftirfarandi hætti:

- Launahækkun vegna breytinga á mati á menntun samkvæmt 2. gr. og 5. gr. gerðardóms sem gildir frá og með 1. júní 2016, sbr. 11. kafla kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sem gildir frá 1. september 2017, verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til gildistöku stofnanasamnings þessa.

Eingreiðslu samkvæmt framanrituðu skal koma til greiðslu eigi síðar en 1. desember 2020