

Félag íslenskra náttúrufræðinga (FÍN), Stéttarfélag Verkfræðinga (SV), Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands (KTFÍ), Útgarður- félag háskólamanna og SFR - stéttarfélag í almannajónustu (SFR) annars vegar og Íslenskar orkurannsóknir (ÍSOR) hins vegar

gera með sér eftirfarandi stofnanasamning í samræmi við ákvæði í gildandi kjarasamningum félaganna við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og fylgiskjöl með þeim samningum.

1. gr.: Gildissvið og skilgreiningar

Samningur þessi nær til félagsmanna í ofangreindum stéttarfélögum sem starfa hjá Íslenskum orkurannsóknum. Samningurinn er hluti kjarasamninga félaganna og fjármálaráðherra, dags. 28. febrúar 2005 fyrir Útgarð, 9. mars 2005 fyrir KTFÍ, SV og SFR og 18. mars 2005 fyrir FÍN. Hann er gerður í 6 samhljóða eintökum, eitt fyrir hvern samningsaðila.

Með „félögunum” er átt við öll ofangreind félög.

Með „stofnuninni” er átt við Íslenskar orkurannsóknir.

Með „launatöflu” er átt við gildandi launatöflur í aðalkjarasamningunum.

Með „launaflokki” er átt við númer láréttar línu í launatöflu ÍSOR nema annað sé tekið fram.

Með „dagvinnulaunum” er átt við öll laun sem starfsmaður fær greidd og tengist ekki yfirvinnu.

Með „taxtalaunum” er átt við þann þátt dagvinnulauna sem starfsmaður fær greidd og tilgreindur er sem launaupphæð í launatöflu aðalkjarasamninga.

Með „samstarfsnefnd” er átt við sameiginlega nefnd ÍSOR og fulltrúa aðildarfélaga samningsins sem annast m.a. eftirlit með framkvæmd hans.

2. gr.: Markmið og leiðir

Meginmarkmið með þessum samningi og öðrum aðgerðum ÍSOR í launamálum eru eftirfarandi:

- Að tryggja stofnuninni hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að tryggja starfsmönnum laun við hæfi og að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram sameiginlegu markmiði starfsmanna og stofnunar.
- Að launakerfið sé gagnsætt og sem einfaldast.
- Að sveigjanleiki í launamálum sé nægilegur til þess að bregðast við breyttum ytri og innri aðstæðum.
- Að hvatt sé til góðs árangurs í starfi sem nýtist jafnt stofnuninni sem starfsmönnum.
- Að ákvarðanir í launamálum séu teknar með málefnalegum hætti og að jafnræðis sé gætt við launaákvarðanir.
- Að launakerfið og framkvæmd þess stuðli að jöfnun kjara karla og kvenna.

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi leiðir verði m.a. farnar að þessum markmiðum:

- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði augin með markvissri endurmenntun. Stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- Að starfsmannaviðtöl fari fram a.m.k. einu sinni á ári.

3. gr.: Launatafla ÍSOR

Til að gera mögulegan einn sameiginlegan kjarasamning við öll stéttarfélögin er útbúin sérstök launatafla ÍSOR. Hún er samhljóða launatöflu Útgarðs, KTFÍ, SV og fleiri á því bili sem hún nær yfir en á samsvörun við launatöflu SFR fyrir lægri taxtalaun en samningar BHM félaga heimila. Launatöflur FÍN og SFR eru felldar inn í þessa töflu með því að sleppa úr línunum sem ekki eiga samsvörun í töflum hinna félaganna. Í hverri línu í launatöflu ÍSOR eru launatöflur felldar þannig saman að sem minnstur munur verði á upphæð launa í fyrsta dálki launatöflu FÍN og launatöflum KTFÍ, SV og Útgarðs. Launatafla SFR er felld þannig að launatöflu ÍSOR að laun 35 ára einstaklinga allra félaga með sömu stigagjöf séu sem næst hin sömu. Launatafla ÍSOR er í viðauka 1 með þessum samningi og tafla yfir tengsl hennar við launatöflur aðildarfélaga samningsins í viðauka 2.

4. gr.: Flokkun starfa félaga í FÍN, SV, KTFÍ, SFR og Útgarði

Störfum og þeim sem gegna þeim skal úthlutað punktum með eftirfarandi hætti.

Starfstengdir þættir:

- | | |
|--------------------------|-----|
| ➤ Stjórnunarlegir þættir | 1-7 |
| ➤ Fjárhagslegir þættir | 1-7 |
| ➤ Faglegir þættir | 1-7 |

Tilgreint er lágmark og hámark punkta fyrir hvern þátt. Í heild verða þó aldrei gefnir fleiri en 15 punktar samtals fyrir starfstengda þætti. Í viðauka 5 er leiðbeinandi listi sem horfa skal til við úthlutun punkta fyrir starfstengda þætti

Persónubundnir þættir:

a. Starfsaldur (punktar leggjast saman)

- | | |
|-----------------|---|
| ➤ Eftir 6 mánn. | 1 |
| ➤ Eftir 1 ár | 1 |
| ➤ Eftir 2 ár | 1 |

Starfsaldur miðast við störf á ÍSOR. Þó er heimilt að meta önnur störf til starfsaldurs við ráðningu starfsmanns.

b. Háskólapróf (punktar leggjast saman)

- | | | Starfsaldursauki |
|---------|---|------------------|
| ➤ BS/BA | 1 | 0 |
| ➤ MS/MA | 1 | 1 ár |
| ➤ Dr. | 1 | 2 ár |

Hver prófgráða veitir eingöngu stig einu sinni. Hjá háskólamenntuðu starfsfólki er lágmark samkvæmt þessum lið einn punktur. Menntun reiknast til starfsaldurs eins og um er getið hér að ofan. Þessi starfsaldursauki er tilgreindur í heild fyrir hvert menntunarstig en leggst ekki saman.

c. Þekking og önnur menntun en háskólapróf

Heimilt er að meta til punkta aðra menntun og þekkingu sem starfsmaður hefur aflað sér og nýttist í starfi. Hjá SFR geta punktar samkvæmt þessu ákvæði orðið allt að 12 en eru að lágmarki einn punktur. Hjá starfsmönnum með háskólapróf er hámark punkta samkvæmt þessum lið 2. Nánari útfærsla er í viðauka 3 með samningi þessum.

d. Sérstök færni,

1-8

Starfsmönnum skulu gefnir punktar fyrir sérstaka persónulega færni. Í viðauka 4 er leiðbeinandi listi sem horfa skal til við úthlutun punkta fyrir sérstaka færni.

e. Aldurstengdir punktar.

Hjá aðildarfélögum KTFÍ, SV og Útgarðs greiðist aldurstengt álag á laun sem hefur það að markmiði að tryggja að munur á upphæð launa samkvæmt viðkomandi launaflokki félagsmanna þessara félaga og félaga í FÍN með sömu punktastöðu að öðru leyti verði ekki meiri en 5000 kr/mánuð. Álagsgreiðslurnar skulu vera sem hér segir:

1. Þeir sem eru á aldursbilinu 30-34 ára fá 2,5% álag á launin nema þeir sem raðast í launaflokkka 38, 41 og 44.
2. Þeir sem eru á aldursbilinu 35-39 ára fá 2,5% álag á launin. Þeir sem raðast í launaflokka 40, 43 og 46 skulu þó fá 5% álag.
3. Þeir sem eru á aldursbilinu 40-44 ára fá einn lífaldurspunkt. Þetta gildir ekki um þá sem raðast í launaflokk 38, 41 eða 46 en þeir fá 2,5% álag á laun í staðinn.
4. Þeir sem eru 45 ára og eldri fá einn lífaldurspunkt. Að auki fá þeir sem eru í launaflokkum 32, 35, 37, 40, 43 og 46 2,5% álag á laun.

Verði breyting á launatöflum aðila þannig að forsendan um 5000 kr hámarks mismun bresti skal ofangreindum reglum um álag breytt þannig að munurinn lendi innan viðmiðunarmarkanna. Gæti það bæði leitt til smávægilegrar hækkunar eða lækkunar á launum í einstökum tilvikum.

Hjá FÍN og SFR fá menn sérstaka lífaldurspunkta sem flytja menn til í viðkomandi dálk í launatöflu FÍN eða SFR í samræmi við aðalkjarasamning.

Heimilt er að færa stig á milli þátta með hliðsjón af breytingum á forsendum stigagjafarinnar valdi það ekki lækkun á heildartölu stiga.

5. gr.: Skipan starfsmanna í launaflokka

Starfsmönnum skal skipað í launaflokka með eftirtöldum hætti:

Starfsmanni skal raðað í launaflokk með þeim hætti að bæta 15 stigum við heildarstigagjöf samkvæmt 4. gr hjá félögum í SFR en 26 punktum hjá félagsmönnum hinna félaganna. Sú tala sem þá kemur út er númer launaflokks viðkomandi starfsmanns í launatöflu ÍSOR í viðauka 1. Í viðauka 2 er tafla yfir samsvörun milli launatöflu ÍSOR og launataflna hinna einstöku stéttarféлага.

Við yfirfærslu úr eldra launakerfi hinn 1. maí 2006 skal enginn lækka í dagvinnulaunum.

6. gr.: Árangurstengd laun

Í viðauka 5 með samningi þessum er lýst kerfi árangurstengdra launa við stofnunina. Áfram verður unnið að frekari þróun þess kerfis.

7. gr.: Tímabundin vik frá verksviði og sérstakar aðstæður

Ef starfsmanni er falið tímabundið að vinna verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða vinnuálag en gert er ráð fyrir í starfslýsingu er heimilt að greiða honum álag á laun í samræmi við ákvæði aðalkjarsamnings. Um er að ræða átta álagsflokka í 2,5% þrepum að hámarki 20%. Gerður skal sérstakur samningur við starfsmann í hverju tilviki þar sem forsendur álagsgreiðslna og tímamörk eru tilgreind.

Samningsaðilar eru sammála um að þetta ákvæði hafi ekki áhrif á beitingu eða túlkun á ákvæðum 19. gr. starfsmannalaga.

8. gr.: Sérstök eða tímabundin ákvæði

Einu sinni á ári, að jafnaði að hausti, skal farið yfir framkvæmd samningsins í samstarfsnefnd. Fulltrúi ÍSOR mun gera rökstudda grein fyrir breytingum sem kunna að hafa verið gerðar á punktagjöf. Þá skulu punktar einstakra starfsmanna yfirfarnir og ræddar tillögur um breytingar. Í ljósi umræðna ákveður forstjóri ÍSOR síðan hvaða breytingar verða gerðar og færir fyrir því rök.

9. gr.: Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd er formleg nefnd samningsaðila eins og kveðið er á um í aðalkjarsamningum. Hún fer með eftirlit með framkvæmd samningsins. ÍSOR skipar tvo menn í nefndina en aðrir samningsaðilar einn hver. Fulltrúar stéttarfélaganna skulu koma úr hópi starfsmanna ÍSOR. Hverjum samningsaðila er þó heimilt, ef hann telur nauðsyn bera til, að kalla til funda aðra fulltrúa.

10. gr.: Endurskoðunarákvæði

Hvor aðili getur árlega óskað eftir endurskoðun á stofnanasamningi þessum og oftast ef aðilar ná um það samkomulagi.

Útfærsla samningsins er flókin og viss hætta er á að upp komi tilvik við framkvæmd hans sem augljóslega brytu í bága við megintilgang hans. Í því tilfelli skal samstarfsnefnd fjalla um málið og samningurinn leiðréttur. Gæti það leitt til hækkunar eða lækkunar á launum þeirra einstaklinga sem málið varðar.

11. gr.: Gildistími

Samningur þessi tekur því aðeins gildi að hann sé undirritaður af fulltrúum allra félaganna og hljóti staðfestingu stjórnar ÍSOR. Samningur þessi gildir frá 1. maí 2006 og gildir uns nýir aðalkjarasamningar stéttarfélaganna hafa verið gerðir fyrir öll félögin. Samning þennan skal þegar í stað endurskoða verði gerðar breytingar á aðalkjarasamningi einhvers félaganna sem aðild eiga að honum og leiða til þess að forsendur þessa stofnanasamnings breytast. Í því tilviki skal leitast við að gera nýjan stofnanasamning í sama anda svo fljótt sem auðið verður. Það er samhljóða skilningur sammingsaðila að þeir séu óbundnir af samningi þessum eftir að gildistíma hans lýkur.

Reykjavík, 15. mars 2006

F.h. Íslenskra orkurannsókna

F.h. Útgarðs – félags háskólamanna

Ólafur G. Flóvenz, forstjóri

Ingibjörg Ásta Gunnarsdóttir

F.h. SFR-stéttarfélags í almannabjónustu

Sigríður Anna Þórarinsdóttir

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Þrúður G. Haraldsdóttir,

Steinunn Hauksdóttir

Þórólfur H. Hafstað

F.h. Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands

F.h. Stéttarfélags Verkfræðinga

Þorleifur Magnús Magnússon,

Ragna Karlsdóttir,

VIÐAUKI 1. Launatafla ÍSOR

Félag	FIN-1	FIN-2	FIN-3	FIN-4	FIN-5	KTFÍ/SV/Útg.	SFR-1	SFR-2	SFR-3	SFR-4	SFR-5	SFR-6
Aldur	<30	30-34	35-39	40-44	<45	>18	<23	23-24	25-26	27-29	30-34	>34
20							111.812	113.489	115.192	116.919	118.673	120.453
21							115.192	116.919	118.673	120.453	122.260	124.094
22							122.260	124.094	125.955	127.845	129.762	131.709
23							129.762	131.709	133.684	135.690	137.725	139.791
24							133.684	135.690	137.725	139.791	141.888	144.016
25							141.888	144.016	146.176	148.369	150.595	152.853
26							150.595	152.853	155.146	157.473	159.836	162.233
27							155.146	157.473	159.836	162.233	164.667	167.137
28							164.667	167.137	169.644	172.188	174.771	177.393
29							169.644	172.188	174.771	177.393	180.054	182.754
30							180.054	182.754	185.496	188.278	191.102	193.969
31	200.000	203.000	206.045	209.136	212.273	200.000	191.102	193.969	196.878	199.832	202.829	205.871
32	212.273	215.457	218.689	221.969	225.299	210.000	202.829	205.871	208.960	212.094	215.275	218.504
33	218.689	221.969	225.299	228.678	232.108	220.500	208.960	212.094	215.275	218.504	221.782	225.109
34	232.108	235.590	239.124	242.710	246.351	231.525	221.782	225.109	228.485	231.913	235.391	238.922
35	246.351	250.046	253.797	257.604	261.468	243.101	235.391	238.922	242.506	246.144	249.836	253.583
36	253.797	257.604	261.468	265.390	269.371	255.256	242.506	246.144	249.836	253.583	257.387	261.248
37	269.371	273.412	277.513	281.675	285.901	268.019	257.387	261.248	265.167	269.144	273.181	277.279
38	277.513	281.675	285.901	290.189	294.542	281.420	265.167	269.144	273.181	277.279	281.438	285.660
39	294.542	298.960	303.444	307.996	312.616	295.491	281.438	285.660	289.945	294.294	298.708	303.189
40	312.616	317.305	322.065	326.896	331.799	310.266	298.708	303.189	307.737	312.353	317.038	321.794
41	322.065	326.896	331.799	336.776	341.828	325.779	307.737	312.353	317.038	321.794	326.621	331.520
42	341.828	346.955	352.160	357.442	362.804	342.068	326.621	331.520	336.493	341.540	346.663	351.863
43	362.804	368.246	373.769	379.376	385.067	359.171	346.663	351.863	357.141	362.498	367.936	373.455
44	373.769	379.376	385.067	390.843	396.705	377.130	357.141	362.498	367.936	373.455	379.056	384.742
45	396.705	402.656	408.696	414.826	421.048	395.986	379.056	384.742	390.513	396.371	402.317	408.351
46	421.048	427.364	433.775	440.281	446.886	415.786	402.317	408.351	414.477	420.694	427.004	433.409
47	433.775	440.281	446.886	453.589	460.393	436.575	414.477	420.694	427.004	433.409	439.910	446.509
48	460.393	467.299	474.308	481.423	488.644	458.404						

VIÐAUKI 2. Tengsl milli launatöflu ÍSOR og launataflna einstakra aðildarféлага samningsins.

ÍSOR	SFR	KTFÍ/SV/ÚTG	FÍN
20	1		
21	2		
22	4		
23	6		
24	7		
25	9		
26	11		
27	12		
28	14		
29	15		
30	17		
31	19	1	1
32	21	2	3
33	22	3	4
34	24	4	6
35	26	5	8
36	27	6	9
37	29	7	11
38	30	8	12
39	32	9	14
40	34	10	16
41	35	11	17
42	37	12	19
43	39	13	21
44	40	14	22
45	42	15	24
46	44	16	26
47	45	17	27
48		18	29

VIÐAUKI 3. Skilgreining á þekkingarpunktum

Fyrir félagi í SFR gildir um þekkingarpunkta samkvæmt 4. grein:

	Fjöldi punkta
Grunnskólapróf	2
eins árs nám í framhaldsskóla	6
tveggja ára nám í framhaldsskóla	7
þriggja ára nám í framhaldsskóla	8
stúdentspróf eða sveinspróf	9
30 eininga nám á háskólastigi	10
60 eininga nám á háskólastigi	11
90 eininga nám á háskólastigi	12
Annað nám samkvæmt mati í hverju tilviki	Allt að 12

Fyrir starfsmenn með háskólapróf er heimilt að meta áunna þekkingu í starfi til þekkingarpunkta.

Hámark þessara punkta er 2 fyrir starfsmann með BS/BA próf, og 1 fyrir starfsmann með MS/MA próf. Starfsmaður með Dr próf á ekki rétt á þekkingarpunktum samkvæmt þessari grein.

Ljúki starfsmaður sem hefur þekkingarpunkta hærra metnu háskólaprófi falla samsvarandi þekkingarpunktar niður.

Við úthlutun þekkingarpunkta skal við það miðað að starfsmaðurinn hafi með sannanlegum hætti áunnið sér þá viðbótarþekkingu sem jafnast á við hærra háskólapróf en hann hefur.

Aðilar eru sammála um að skilgreina formlegt ferli með viðmiðunum sem nota skal þegar þekkingarpunktar eru metnir. Skal þeirri vinnu lokið fyrir árslok 2006.

Þeir einstaklingar sem hafa haft punkta undir liðnum „jöfnun menntunar“ í punktagjöf samkvæmt þeim stofnanasamningi, sem fellur úr gildi við gildistöku þessa samnings, skulu halda í gildi þeirra punkta við punktagjöf samkvæmt þessum samningi.

VIÐAUKI 4. Leiðbeinandi þættir við punktagjöf

1. *Starfstengdir þættir:*

Með starfstengdum þáttum er vísað til þess starfs sem viðkomandi aðili gegnir. Þar er átt við samsetningu þess starfs sem viðkomandi gegnir en ekki hvernig starfið er flokkað samkvæmt skipuriti. Þannig geta starfstengdir þættir verið mismunandi milli einstaklinga sem gegna sambærilegu starfi samkvæmt skipuriti.

a. Stjórnunarlegir þættir

Hér skal hafa til hliðsjónar umfang eftirgreindra stjórnunarlegra þátta í starfinu:

- Mannaforráð.
- Stjórnun verkefna og samhæfing.
- Ábyrgð á tækjum, húsnæði eða gögnum.
- Verkefnaöflun.
- Stefnumótun.
- Staðgengilshlutverk.
- Gæði þjónustu.

b. Fjárhagslegir þættir

Hér skal hafa til hliðsjónar umfang eftirgreindra fjárhagslegra þátta í starfinu:

- Fjárhagsábyrgð verkefna.
- Ábyrgð á fjárreiðum og meðferð fjármuna.
- Gerð fjárhagsáætlunar og ábyrgð á að þær haldi.
- Ábyrgð á eignum.
- Rekstur.

c. Faglegir þættir

Hér skal hafa til hliðsjónar umfang eftirgreindra faglegra þátta í starfinu:

- Faglegar kröfur starfs.
- Rannsóknir og þróun.
- Fagleg ábyrgð málaflokka.
- Miðlun þekkingar.

2. *Einstaklingsþættir:*

Með einstaklingsþáttum er vísað til þátta sem bundnir eru starfsmanninum sjálfum og eiginleikum hans fremur en þáttum sem bundnir eru við starfið sem slíkt. Hér að neðan er leiðbeinandi texti um hvernig staðið skuli að úthlutun punkta fyrir liðinn sérstaka færni, sbr. grein 4.d. Þar er sérstakri færni skipt upp í 5 flokka sem hér segir:

a) **Fagleg færni.** Hér skal taka tillit til sérstakrar faglegrar færni sem telst umfram það sem meta má út frá prófgráðum og starfsaldri. Ennfremur skal horft til þess hversu vel viðkomandi heldur sér faglega við í starfi. Hér er einnig heimilt að meta færni sem ÍSOR er nauðsynlegt að hafa innan sinna vébanda og markaðsaðstæður valda því að bjóða verður hærri laun á grundvelli sérstöðu.

b) **Frumkvæði.** Hér skal horft til frumkvæðis í starfi, sjálfstæðis, sköpunarkrafts og leiðtogaþæfileika.

c) **Samskiptahæfni.** Undir þessum liði skal horft til hæfileika til góðra samskipta, bæði innan ÍSOR og út á við. Horfa skal til þátta eins og lipurðar í samskiptum, sveigjanleika og hæfni til að laga sig að síbreytilegum aðstæðum. Hér skal ennfremur litið til hæfileika til að skapa gott andrúmsloft á vinnustað.

- d) **Traust.** Í þessum liði skal taka tillit til þátta eins og áreiðanleika, stundvísi, iðjusemi og skilvirkni.
- e) **Starfsleikni.** Í þessum lið skal taka tillit til eiginleika eins og verklagni, útsjónarsemi, aðgæslu og skipulegra vinnubragða.

Viðauki 5. Árangurslaun

1. gr.: Almennt um árangurstengd laun

Árangurstengd laun eru greidd á ÍSOR í samræmi við ákvæði í aðalkjarasamningum og stofnanasamningi.

Tilgangur árangurstengdra launa er að tengja saman laun starfsmanna og afkomu ÍSOR þannig að starfsmenn njóti þess í hærri launum þegar vel gengur en taki jafnframt á sig áhættu af rekstrinum. Jafnframt er þeim ætlað að þjóna markmiðum starfsmanna- og launastefnu ÍSOR.

Fyrirkomulag árangurstengdra launa miðar m.a. að því að auka mikilvægi dagvinnulauna í heildarlaunum starfsmanna og stuðla þannig m.a. að auknu jafnræði milli kynja í heildarlaunagreiðslum.

Skilgreind eru með reglum þessum markmið um heildarupphæð árangurstengdra launa og fara þau markmið eftir fjárhagsafkomu stofnunarinnar á hverjum tíma.

Árangurstengd laun geta verið breytileg eftir stéttarfélagi viðkomandi eins og reglur þessar ákveða nánar.

Heildarupphæð árangurstengdra launa tekur mið af rekstrarafkomu ÍSOR.

2. gr.: Grunnhugtök

Árangurslaun skulu vera tvískipt, annars vegar rekstartengd árangurslaun og hins vegar markmiðstengd árangurslaun.

Fyrir upphaf hvers rekstrarárs ákveður forstjóri ÍSOR viðmiðunarhlutfall rekstartengdra árangurslauna (h) af launakostnaði taxtalauna (H) á ÍSOR á komandi rekstrarári á grundvelli stöðu stofnunarinnar á hverjum tíma og að höfðu samráði við samstarfsnefnd og stjórn ÍSOR. Á hliðstæðan hátt skal ákvarða viðmiðunarhlutfall markmiðstengdra árangurslauna (m), sem hlutfall af áætluðum heildargrunnlaunakostnaði (G) fyrsta rekstrarmánaðar ársins.

Með launum í þessu skjali er ávallt átt við laun að meðtöldum launatengdum gjöldum.

Í fjárhagsáætlun ÍSOR skulu viðbótarlaun (V), sem miðast við viðmiðunarhlutfall árangurslauna ($V = h \cdot H$), talinn til gjalda, en ekki kostnaður við þau árangurslaun sem greidd eru á árinu vegna ársins á undan, enda teljast þau til skulda í ársuppgjöri.

Við upphaf hvers rekstrarárs skal ákvarða grunntölu rekstraráætlunar, R_0 . Hún er skilgreind sem sá hluti áætlaðrar rekstrarafkomu ÍSOR af venjubundinni starfsemi án fjármagnsliða sem ekki skal koma inn í útreikning árangurslauna. Gera skal grein fyrir grunntölunni í samstarfsnefnd.

Raunveruleg rekstrarafkoma ÍSOR án eignabreytinga og fjármagnsliða en að meðtöldum viðbótarlaunum (V) er táknuð með R .

Að loknu ársuppgjöri ÍSOR skal bera rekstrarniðurstöðu saman við áætlun. Skal hún miðuð við rekstrarárið og taka tillit til verkbirgða og áfallinna skuldbindinga vegna ársins. Reikna skal út heildarupphæð rekstartengdra árangurslauna (A) samkvæmt jöfnunni $A = \max(0, hH + \frac{1}{2}(R - R_0))$. Það felur í sér að árangurslaun umfram viðbótarlaun (V) nema helmingi rekstrarhagnaðar ef rekstrarniðurstaða er betri en fjárhagsáætlun gerir ráð fyrir. Þau skerðast niður fyrir viðmiðunarhlutfall ef rekstrarniðurstaða er lakari en áætlanir gera ráð fyrir en verða aldrei neikvæð.

Rekstrartengd árangurslaun skiptast í hóþpátt, AH, og rekstrartengdan einstaklingsþátt, AE, þ.e. $A = AH + AE$. Hóþpátturinn skal hæst nema þreföldum viðmiðunarárangurslaunum, þ.e. $AH \leq 3V$. Ef $A > 3V$ fer mismunurinn til einstaklingsþáttarins, þ.e. $AE = \max(0, A - 3V)$. Heildarupphæð rekstrartengdra árangurslauna skulu þó aldrei nema hærri upphæð en 20% af heildarlaunum.

3. gr.: Hóþpáttur árangurslauna

Hóþþætti árangurslauna skal skipta milli hópa starfsmanna hvers stéttarfélags í hlutfalli við heildarlaunakostnað vegna þeirra.

Hóþþætti árangurslauna skal síðan skipt jafnt m.t.t. starfshlutfalls á milli einstakra starfsmanna innan hvers stéttarfélagshóps. Þó skal hjá félögum SFR fara þannig að: Viðkomandi hópi skal skipt í tvennt, þá sem starfa fjóra mánuði eða skemur á viðkomandi ári og aðra. Árangurslauninum skal skipt á milli þessara tveggja hópa í hlutfalli við heildarlaunakostnað vegna þeirra. Innan hvors hóps fyrir sig skal síðan skipt jafnt milli einstakra starfsmanna (m. v. fullt starf).

Hóþpátt árangurslauna skal greiða út svo fljótt sem auðið er eftir að uppgjör ársins liggur fyrir.

4. gr.: Einstaklingsþáttur árangurslauna

Á hverju ári mun ÍSOR leggja fram tiltekna fjárhæð í sjóð sem verja skal til greiðslu einstaklingsþáttar árangurslauna. Þessi fjárhæð skal nema mánaðarlega ákveðnum hundradshluta, P , af heildargreiðslum fyrir dagvinnulaun undangengins janúarmánaðar. AE tákna þá upphæð sem sjóðurinn fær á ársgrundvelli með þessum hætti. Í sjóðinn fer að auki framlag samkvæmt 8. mgr. 2.gr. þessa viðauka.

Hundraðshlutinn, P , skal ákveðinn í upphafi hvers árs með samkomulagi forstjóra ÍSOR og fulltrúa stéttarfélaganna í samstarfsnefnd. Hann skal nema 6% árið 2006. Hann getur bæði hækkað og lækkað milli ára þó aldrei þannig að það leiði til lækkunar á dagvinnulaunum innan hvers stéttarfélags.

Einstaklingsþáttur árangurslauna greiðist út sem árangursálag á dagvinnulaun í 12 mánaða lotum og hefst hver lota 1. apríl ár hver eða eftir að uppgjör undanfarandi árs liggur fyrir.

Einstaklingsþætti árangurslauna skal skipt milli allra starfsmanna ÍSOR óháð stéttarfélagi.

Fyrir upphaf hvers rekstrarárs skal reikna heildarsummu einstaklingstengdra árangurslauna (HE) fyrir komandi 12 mánaða lotu sem summu af markmiðstengdum árangurslaunum og rekstrartengdum einstaklingsárangurslaunum, þ.e. $HE = mG + AE$

5. gr.: Útreikningur árangurslauna einstakra starfsmanna

Í upphafi hvers rekstrarárs skal gefa hverjum starfsmanni ÍSOR stig (a_i) frá 1-100 sem mynda skulu hlutfallstölu einstaklingsbundinna árangurslauna. Heildarupphæð einstaklingsbundinna árangurslauna (HE) skal deila með summu stiga allra starfsmanna á sama tíma ($\sum a_i$) og þá fæst þá grunneining einstaklingabundnu árangurslaunanna (g), $g = HE/\sum a_i$ sem námunduð skal að heilu hundraði. Hverjum einstaklingi skal síðan greiða mánaðarlega (M) í næstu tólf mánuði einn tólfth hluta af margfeldi stiga sinna og grunneiningarinnar, þ.e. $M_i = 1/12 \cdot g \cdot a_i$,

Forstjóri ÍSOR ákvarðar stigafjölda einstakra starfsmanna fyrir upphaf hvers rekstrarárs að höfðu samráði við næstu yfirmenn og samstarfsnefnd. Gildir sú stigagjöf fyrir útborgun einstaklingsárangurslauna í tólf mánuði frá 1. apríl að telja ár hvert.

Stigagjöf hvers árs skal ákvörðuð sjálfstætt og óháð stigagjöf undanfarinna ára.

Við ákvörðun stigafjölda einstakra starfsmanna skal taka í senn tillit til árangurs liðins árs og fyrirjánaðgra aðstæðna á nýju rekstrarári.

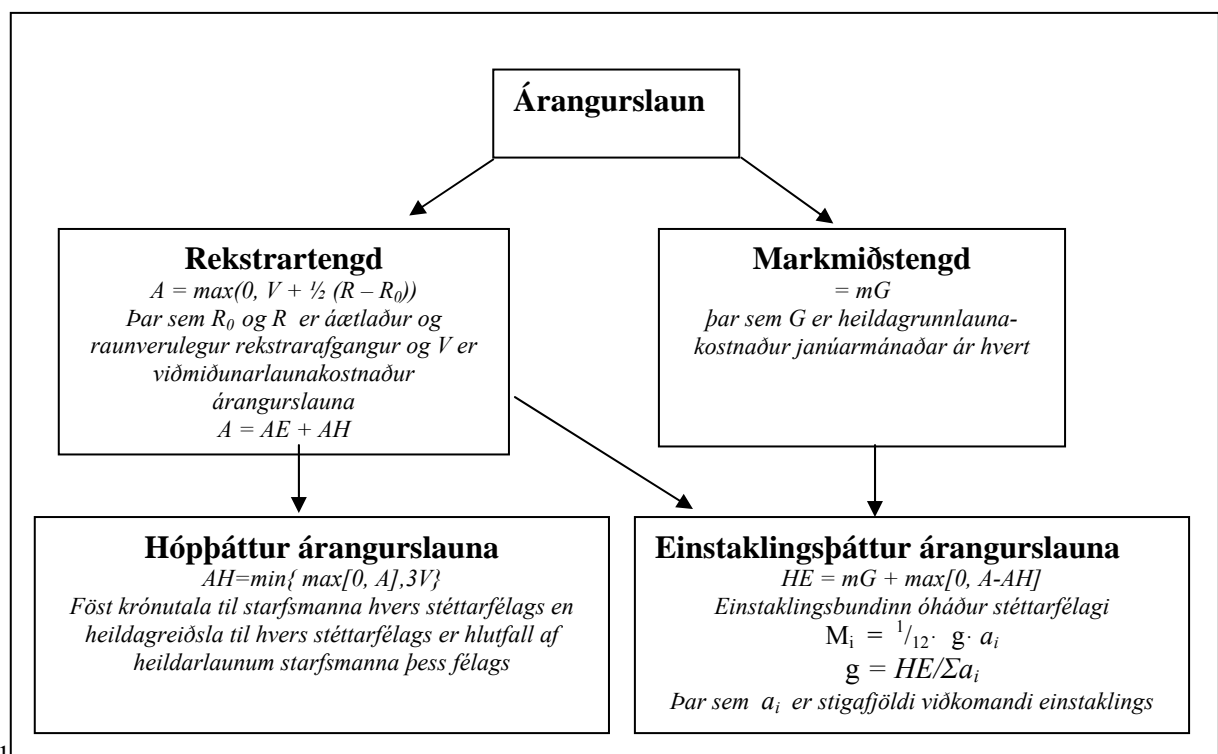
Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því á næstu mánuðum að skilgreina mælanleg viðmið sem geta verið grundvöllur stigagjafar einstakra starfsmanna. Skal þeirri vinnu lokið fyrir 1. nóvember 2006. Þar skal m.a. hafa eftirfarandi í huga:

- Liði samkvæmt 2 kafla í viðauka 4 með þessum samningi.
- Almenna frammistöðu starfsmanns á liðnu ári, t.d. hvernig verkefnaskil hafa gengið, hversu góð nýting var á vinnutíma, hvort hann stendur í skilum með skráningu vinnutíma og skil á öðrum starfstengdum gögnum, fjölda persónulegra tíma og eðli starfs m.t.t. annarra tekjumöguleika en dagvinnu. Stefnt skal að því að nota árleg starfsmannasamtöl til að setja hverjum starfsmanni persónuleg árangursmarkmið og til að meta í ljósi eldri markmiða frammistöðu liðins árs.
- Fyrirsjáanleg verkefni starfsmanns á komandi ári, mikilvægi hans m.t.t. verkefna ársins og markaðsviðmiðun launa viðkomandi starfsmanns.
- Birtingar starfsmanns á greinum í tímaritum og blöðum um efni sem tengist starfssviði ÍSOR. Hið sama gildir um framlag utan vinnutíma til starfsemi sem styrkir ímynd ÍSOR og þeirra fagsviða sem starfsemi byggir á.

Forstjóra er heimilt í undartekningartilvikum að hækka tímabundið stigafjölda einstaka starfsmanns innan hvernar lotu vegna tímabundinna aðstæðna í verkefnum eða starfi ÍSOR. Slík sérstök hækkun getur staðið að hámarki í 12 mánuði og skal ekki hafa áhrif á stigagjöf annarra starfsmanna né grunneiningu einstaklingsbundnu árangurslaunanna (*g*). Gera skal samstarfsnefnd grein fyrir öllum slíkum hækkunum og rökstuðningi fyrir þeim.

Einstaklingsbundin árangurslaun greiðast eingöngu þeim starfsmönnum sem eru í föstu starfi á þeirri lotu sem útborgun þeirra fer fram á eða eru með a.m.k. 6 mánaða skammtíma-ráðningarsamning á sama tíma.

Fram til þess tíma að persónuleg árangursmarkmið og stigafjöldi einstakra starfsmanna liggur fyrir ákvarðar forstjóri ÍSOR stigafjölda hvers starfsmanns sem að lágmarki skal nema 30 stigum. Forstjóri skal gera grein fyrir forsendum stigagjafar í samstarfsnefnd.



Bókun 1 með stofnanasamningi ÍSOR við FÍN, KTFÍ, SFR, Útgarð og SV frá 15. mars. 2006

Samningsaðilar eru sammála um að ákvæðum 7. greinar samningsins um tímabundna tilfærslu í launum skuli ekki beitt lengur en í tvö ár samfellt.