

Samstarfsnefnd um framkvæmd stofnanasamnings ÍSOR við FÍN, Útgarðs, KTFÍ, SFR og SV samþykkir í samræmi við ákvæði í Viðauka 5 í stofnanasamningi aðila frá 15. mars 2006 að bæta við eftirfarandi viðauka:

VIÐAUKI 6. Matskerfi einstaklingsárangurslauna

Samkvæmt stofnanasamningi þessum er gert ráð fyrir hlutfallslegri árangurstengingu launa. Þessi hluti launagreiðslna er persónubundinn; þ.e. tengist afköstum og árangri viðkomandi starfsmanns. Framleiðni einstaklinga er drifkraftur innan fyrirtækja. Til að byrja með er einkum litið til almennrar frammistöðu starfsmanna í því er lýtur að skráningu vinnutíma og skilum á gögnum. Til lengri tíma verður horft á afköst starfsmanna og hámarksverðmætasköpunar á hverja unna klukkustund.

Einstaklingsárangurslaunin eru breytileg milli tímabila og þau hækka eða lækka með breytingum á árangri einstaklinga.

Mat á árangri fer fram með reglubundnum hætti, að meðaltali einu sinni á ári. Þó er gert ráð fyrir að unnt sé að endurskoða uppgefin viðmið ársfjórðungslega þyki tilefni til.

Innan ramma einstaklingsmatsins falla tveir þættir; annar er fyrirfram ákveðinn af forstjóra í samráði við samstarfsnefnd og kynntur fyrirfram og hinn ákvarðaður í starfssamtölum milli einstaklings og næsta yfirmanns. Slík samtöl verða haldin árlega og persónubundin viðmið sett fram á þeim vettvangi.

Mælingar á frammistöðu tengjast þessum samningi. Þær eru huglægar og fara fram með mati næsta yfirmanns á frammistöðu starfsmanns.

Til að byrja með er það almenn frammistaða og sérstök persónubundin markmið sem eru metin í samhengi einstaklingsbundins árangurs. Síðar er gert ráð fyrir að fleiri þættir verði metnir.

Endurskoðun þessa hluta samningsins fer fram einu sinni á ári, að jafnaði að hausti.

Almenn frammistaða	Stig	Hver metur
Vinnuskýrslur ¹	Allt að 20	Skrifstofustjóri
Nótuskil ²	Allt að 20	Rekstrarstjóri
Inn- og útstimplun ³	Allt að 10	Næsti yfirmaður
Umgengni, snyrtimennska	Allt að 10	Næsti yfirmaður
Samtals	Hámark 70	

Sérstök persónubundin markmið	Stig	Hver metur árangur
Markmið 1		Starfsmaður og næsti yfirmaður
Markmið 2		Starfsmaður og næsti yfirmaður
Markmið 3		Starfsmaður og næsti yfirmaður
Samtals	Hámark 30	

Heildarsumma	100	
---------------------	------------	--

¹ Vinnuskýrslur útfylltar að staðaldri (helst daglega) gefa 20 stig. Ef misbrestur er á skilum á fullgerðri vinnuskýrslu í lok 1. vinnudags effir mánaðarmót fæst ekkert stig.

² Ef ekki þarf að kalla effir nótu oftast en tvisvar á ári fæst 20 stig, ef kalla þarf 2-4 sinnum fást 10 stig, annars 0.

³ Ef starfsmaður er oftast með inn- og útstimplun í lagi fást 10 stig, 5 stig þótt henni sé nokkuð ábótavant en 0 stig ef inn- og útstimplun er fátíð.

Handwritten notes in blue ink, including initials and a signature.

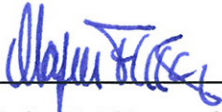
Starfsmönnum verða gefin stig í samræmi við ofangreinda töflu. Þeir sem fá fullt hús stiga fá hámarksárangurslaun en aðrir fá hlutfallslega miðað við stigafjölda sinn.

Frá 1. apríl 2007 er gert ráð fyrir að allir starfsmenn séu með fullt hús stiga. Að 4 mánuðum liðnum skuli þeir þættir sem falla undir almenna frammistöðu hvers starfsmanns metnir og starfsmanni gerð grein fyrir niðurstöðunni. Matið skal síðan endurtekið í lok nóvember og hafa áhrif á upphæð árangurslauna samkvæmt því frá 1. janúar 2008.

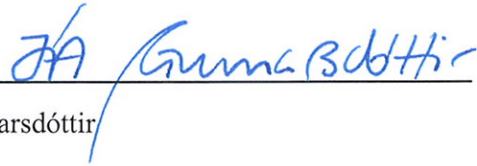
Starfsmannasamtöl skulu fara fram október ár hvert. Þar skulu starfsmaður og yfirmaður koma sér saman um persónubundin markmið sem starfsmaðurinn skuli ná. Árangurinn skal síðan metinn í starfsmannasamtali ári síðar og stigagjöf samkvæmt því taka gildi um eftirfarandi áramót.

Reykjavík, 16. mars 2007

F.h. Íslenskra orkurannsókna F.h. Útgarðs – félags háskólamanna



Ólafur G. Flóvenz, forstjóri



Ingibjörg Ásta Gunnarsdóttir

F.h. SFR-stéttarfélags í almannajónustu



Sigríður Anna Þórarinsdóttir

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



Marianna H. Helgadóttir



Steinunn Hauksdóttir

F.h. Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands



Haraldur Jónasson,

F.h. Stéttarfélags Verkfræðinga



Ragna Karlsdóttir,