

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 aukin 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 aðildarfélaganna 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 mán. 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 aðlildarfélögum 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. Alagsgreiðslurnar 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 ráðað 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 megingiltgang 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 samningsaðila 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 almannatjónustu

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,

VÍÐAUKI 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 aðildarfélaga 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 punktajöf samkvæmt þeim stofnanasamningi, sem fellur úr gildi við gildistöku þessa samnings, skulu halda í gildi þeirra punkta við punktajöf 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 hóppátt, AH, og rekstrartengdan einstaklingspátt, AE, þ.e. $A = AH + AE$. Hóppátturinn skal hæst nema þreföldum viðmiðunarárangurslaunum, þ.e. $AH \leq 3V$. Ef $A > 3V$ fer mismunurinn til einstaklingspáttarins, þ.e. $AE = \max(0, A - 3V)$. Heildarupphæð rekstrartengdra árangurslauna skulu þó aldrei nema hærri upphæð en 20% af heildarlaunum.

3. gr.: Hóppáttur árangurslauna

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

Hóppætti 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. Árangurslaunum 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).

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

4. gr.: Einstaklingspáttur árangurslauna

Á hverju ári mun ÍSOR leggja fram tiltekna fjárhæð í sjóð sem verja skal til greiðslu einstaklingspáttar árangurslauna. Þessi fjárhæð skal nema mánaðarlega ákveðnum hundraðshluta, P , af heildargreiðslum fyrir dagvinnulaun undangengins janúarmánaðar. AE táknar 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.

Einstaklingspáttur 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.

Einstaklingspætti 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 fyrirjánalegra aðstæðna á nýju rekstrarári.

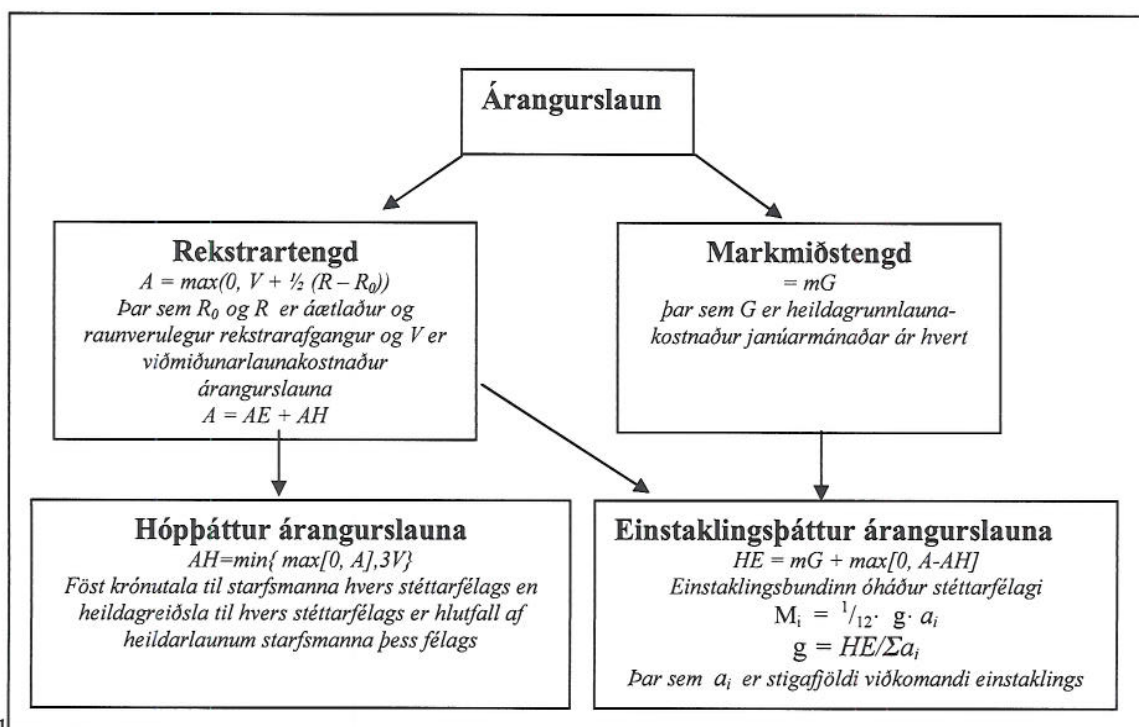
Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því á næstu mánuðum að skilgreina mælanleg viðmið sem geta verið grundvöllur stigagjafar einstakra starfsmanna. Skal þeirri vinnu lokið fyrir 1. nóvember 2006. Þar skal m.a. hafa eftirfarandi í huga:

- 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 starfsemin byggir á.

Forstjóra er heimilt í undartekningartilvikum að hækka tímabundið stigafjölda einstaka starfsmanns innan hvefrrar 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 stofnunasamningi 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 samfelt.

Samstarfsnefnd um framkvæmd stofnanasamnings ÍSOR og FÍN, Útgarðs, KTFÍ, SFR og SV samþykkir að breyta Viðauka 5 í stofnanasamningi aðila frá 15. mars 2006 þannig að hann hljóði svo:

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.

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 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

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right corner of the page.

niður fyrir viðmiðunarhlutfall ef rekstrarniðurstaða er lakari en áætlanir gera ráð fyrir en verða aldrei neikvæð.

Rekstartengd árangurslaun skiptast í hópbátt, AH, og rekstartengdan einstaklingsþátt, AE, þ.e. $A = AH + AE$. Hópbátturinn 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 rekstartengdra árangurslauna skulu þó aldrei nema hærri upphæð en 20% af heildarlaunum.

3. gr.: Hópbáttur árangurslauna

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

Hópbætti 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. Árangurslaunum 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).

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

4. gr.: Einstaklingsþáttur árangurslauna

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.

Á hverju ári mun ÍSOR leggja fram tiltekna fjárhæð, F, í sjóð sem verja skal til greiðslu einstaklingsþáttar árangurslauna í þeirri lotu sem hefst á fjárhagsárinu. Forstjóri ákveður að höfðu samráði við samstarfsnefnd og stjórn ÍSOR hve hárra upphæð skal varið til sjóðsins með þessum hætti. Í sjóðinn fer að auki framlag samkvæmt 8. mgr. 2.gr. Heildarsumma einstaklingstengdra árangurslauna (HE) fyrir hverja lotu er því $HE = F + AE$

Einstaklingsþátturinn getur bæði hækkað og lækkað milli ára þó aldrei þannig að það leiði til þess að dagvinnulaun innan hvers stéttarfélags hækki ekki í samræmi við markmið aðalkjarasamninga.

Einstaklingsþætti árangurslauna skal skipt milli allra starfsmanna ÍSOR óháð stéttarfélagi.

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 (Σa_i) og fæst þá grunneining einstaklingsbundnu árangurslaunanna (g), $g = HE / \Sigma a_i$ sem námunduð skal að heilu hundraði. Hverjum einstaklingi skal síðan greiða mánaðarlega (M) í næstu tólf mánuði einn tólfta hluta af margfeldi stiga sinna og grunneiningarinnar, þ.e. $M_i = 1/12 \cdot g \cdot a_i$. Grunneiningin skal reiknuð út á grundvelli staðfestrar fjárhagsáætlunar ÍSOR og tekur ekki breytingum innan hvers 12 mánaða lotu. Breyting á starfsmannafjölda eftir að grunneiningin hefur verið ákvörðuð getur því eftir atvikum leitt til hækkunar (fjölgun starfsmanna) eða lækkunar (fækkun) á heildarupphæð einstaklingsbundinna árangurslauna (HE).

Forstjóri ÍSOR ákvarðar stigafjölda einstakra starfsmanna fyrir upphaf hvers rekstrarárs að höfðu samráði við næstu yfirmenn og samstarfsnefnd. Gildir sú stigagjöf fyrir útborgun

Handwritten notes in blue ink at the bottom right corner of the page, including the initials "SAP" and "RK 2021".

einstaklingsárangurslauna í tólf mánuði frá 1. apríl að telja ár hvert. Þó er heimilt að endurskoða stigagjöf hvers einstaklings ársfjórðungslega með tilliti til hvort skilyrði fyrir greiðslu þeirra séu uppfyllt.

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 fyrirsjáanlegra 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 starfsemin byggir á.

Forstjóra er heimilt í undantekningartilvikum að hækka tímabundið stigafjölda einstaka starfsmanns innan hvefrrar 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.

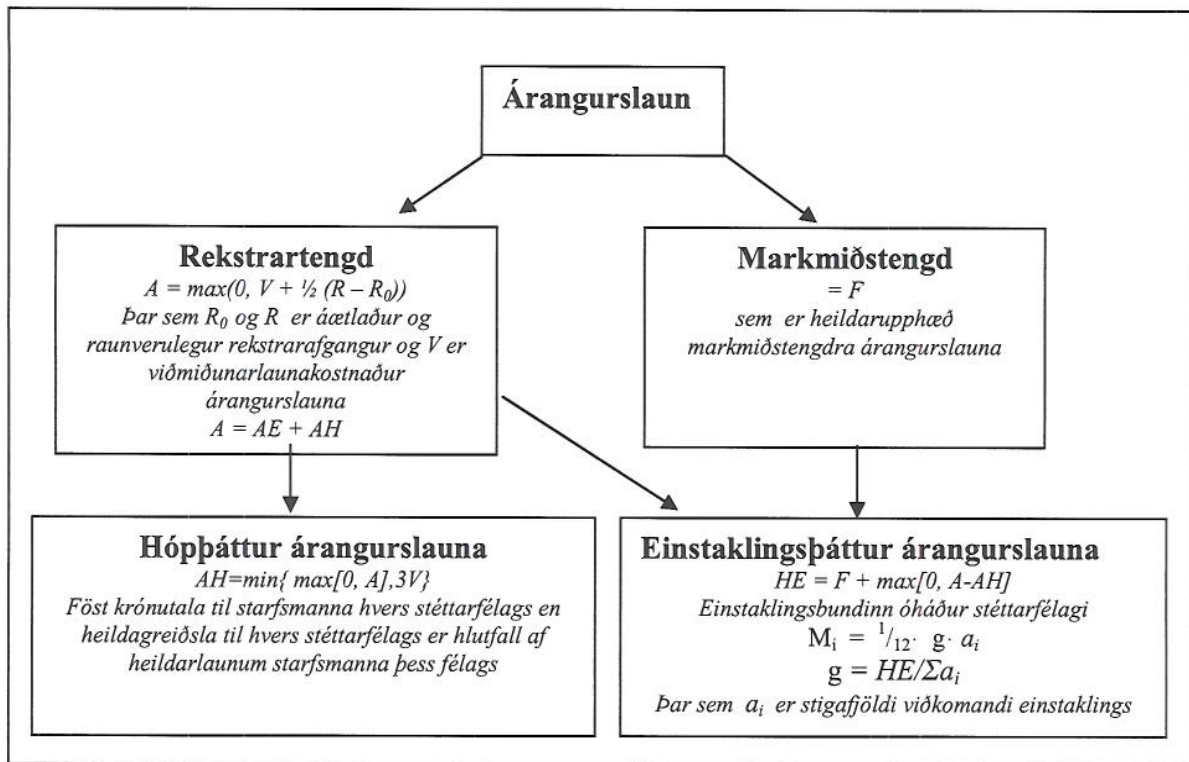
Einstaklingsbundin árangurslaun greiðast eingöngu þeim starfsmönnum sem eru í föstu starfi á þeirri lotu sem útborgun þeirra fer fram á eða eru með a.m.k. 6 mánaða skammtíma-ráðningarsamning á sama tíma.

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.

Útfærsla fyrir tímabilið 1. apríl 2007 til 1. apríl 2008

Forstjóri úthlutar starfmönnum stigum sem eru u.þ.b. í hlutfalli við taxtalaun viðkomandi starfsmanns, þó aldrei færri en 30. Þessi stig skal margfalda með stigahlutfalli samkvæmt viðauka 6 til að fá endanlega stigatölu hvers starfsmanns.

af
SAB af HB
EK 2008.



Reykjavík, 15. mars 2007

F.h. Íslenskra orkurannsóknna

Ólafur G. Flóvenz

Ólafur G. Flóvenz, forstjóri

F.h. Útgarðs – félags háskólamanna

Ingibjörg Ásta Gunnarsdóttir

Ingibjörg Ásta Gunnarsdóttir

F.h. SFR-stéttarfélags í almannabjónustu

Sigríður Anna Þórarinsdóttir

Sigríður Anna Þórarinsdóttir

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Marianna H. Helgadóttir

Marianna H. Helgadóttir

Steinunn Hauksdóttir

Steinunn Hauksdóttir

F.h. Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands

Haraldur Jónasson

Haraldur Jónasson,

F.h. Stéttarfélags Verkfræðinga

Ragna Karlsdóttir

Ragna Karlsdóttir,

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 |
| Umhengni, 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 eftir mánaðarmót fæst ekkert stig.

² Ef ekki þarf að kalla eftir 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 signatures and initials in blue ink, including "OF", "HO", "SFR", "SV", and "KTFÍ".

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 orkurannsóknna 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,