

Stofnanasamningur Tollstjóra og SFR – stéttarfélags í almannajónustu

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í SFR-stéttarfélag í almannajónustu sem ráðnir eru til starfa hjá Tollstjóra. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, með síðari breytingum m.a. breytingum dags. 28. október 2015.

2. Markmið

Markmið samnings þessa er að stuðla að því að stofnunin hafi ávallt að skipa hæfu og áhugasömu starfsfólki er vinnur af einurð að verkefnum stofnunarinnar, hefur yfirlýst gildi embættisins - traust, samvinna og framsækni - að leiðarljósi, og býr við starfsumhverfi sem skapar því möguleika á að dafna og vaxa í starfi og samhæfa starf og fjölskyldulíf.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og tryggi jöfn laun fyrir sambærileg störf án nokkurs konar mismununar s.s. vegna kynferðis.
- Að gagnsæis og hlutlægni sé gætt við launákvæðanir.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum Tollstjóra og stuðli að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu embættisins.
- Að bæta nýtingu rekstrarfjármuna og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi með hliðsjón af árangri og eðli þeirra starfa sem þeir gegna.
- Að samningurinn geri Tollstjóra kleift að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.

3. Grunnröðun

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verkswið 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 felst 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.

KG

3.2 Starfaflokkar

Launakerfi Tollstjóra byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Afleysing

Afleysingarstörf til allt að 6 mánaða sem fyrst og fremst eru unnin undir stjórn annarra. Móttaka gagna, símvarsla, skráning upplýsinga og frágangur skjala getur verið hluti af starfinu.

Fulltrúi A

Starfið felur í sér að vinna sjálfstætt að sérhæfðum og vandasömum verkefnum undir stjórn deildarstjóra. Starfið getur falið í sér bókun krafna, móttöku greiðslna, afgreiðslu erinda varðandi tollamál, leiðréttingum og útreikningum á viðurlögum og vöxtum ýmissa gjalda. Starfið krefst víðtækrar þekkingar á málaflokkum viðkomandi starfssviðs. Þjónusta og leiðbeiningar við viðskiptavinum getur verið stór hluti af starfinu.

Fulltrúi B

Starfið felur í sér sjálfstæða vinnu og umsjón með sérhæfðum, vandasömum og flóknum verkefnum undir stjórn deildarstjóra. Starfið krefst mikillar reynslu og þekkingar á þeim verkefnum sem um ræðir, t.d. bókhaldi, tækniþekkingu, tollalögum, stjórnsýslulögum, skattalögum, og öðrum réttarreglum varðandi viðkomandi starfssvið. Hæfniskröfur, sem gerðar eru til starfsins eru meiri en almennt gerist um starf fulltrúa A.

Fulltrúi C

Starfið felur í sér faglega stjórn á sérhæfðum, vandasömum og flóknum verkefnum undir stjórn deildarstjóra. Starfið krefst mikillar reynslu og þekkingar á þeim verkefnum sem um ræðir, t.d. bókhaldi, tækniþekkingu/upplýsingatækni, tollalögum, stjórnsýslulögum, skattalögum og öðrum réttarreglum varðandi viðkomandi starfssvið. Starfinu fylgir kennsla og leiðbeining til annarra starfsmanna. Jafnframt getur starfið falið í sér ráðgjöf til aðila innan og utan stofnunar. Hæfniskröfur, sem gerðar eru til starfsins eru meiri en almennt gerist um önnur fulltrúastörf m.a. hæfni til samskipta og samvinnu. Starfið getur falið í sér umsjón með störfum annarra starfsmanna.

Deildarstjóri

Starfið felur í sér stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar ásamt yfirumsjón með úrlausnum allra verkefna deildar og skiptingu verkefna á milli starfsmanna. Deildarstjóri hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna. Deildarstjóri annast skipulagningu og samhæfingu við meginmarkmið deildarinnar í samráði við forstöðumenn. Í starfinu getur falið umsjón með samskiptum við ráðuneyti, önnur embætti og stofnanir vegna verkefna deildarinnar.

3.3 Lágmarksröðun starfaflokka

Afleysing	11
Fulltrúi A	13
Fulltrúi B	15
Fulltrúi C	17
Deildarstjóri	26

Staðgenglar deildarstjóra skulu ráðast einum launaflokk hærra en grunnröðun starfs.



4. Starfslýsingar

Við röðun í launaflokka verði miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

5. Persónubundnir þættir - menntun/starfsreynsla

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til álagsþrepa í launatöflu.

5.1 Menntun/námskeið

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, eða starfsmenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um 2 álagsþrep þegar 200 kennslustundum er náð. Starfsmaður sem hefur lokið námsleiðinni „SKIL“ við Tollskóla ríkisins eða sambærilegu námi við Tollskóla ríkisins sem er að a.m.k. 250 kennslustundir skal hækka um 2 álagsþrep frá og með næstu mánaðarmótum eftir að hann lýkur námi. Þrátt fyrir framangreint ákvæði er heimilt að meta annað nám sem nýtist í viðkomandi starfi, sem er a.m.k. 250 kennslustundir, jafngilt námi í Tollskóla ríkisins þegar um er að ræða starfsmenn sem starfa á stoðsviðum embættisins eða deildarstjóra.

Samkvæmt þessu er mest hægt að fá 4 álagsþrep fyrir menntun og námskeið.

5.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við embættið eða sambærilegar stofnanir. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá embættinu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan embættisins.

Eftir 3 ár í starfi 2 álagsþrep

Eftir 5 ár í starfi 2 álagsþrep

6. Réttur til endurmats á starfi eða endurskoðun

Aðilar eru sammála um að yfirfara skuli eigi sjaldnar en árlega starfsmarkmið og frammistöðu einstakra starfsmanna. Vinnuveitandi skal stuðla að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt og þróað faglega hæfni sína og getu og til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu.

a) Starfsmannasamtal - starfsþróun

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi o.fl., sbr. verklag þar um. Starfslýsing/verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

b) Vísiregla um jafnræði

Röðun í launaflokka ásamt mati á persónu- og tímabundnum þáttum skal hafa ígildi vísireglu gagnvart síðari ákvörðunum, þannig að frammistaða starfsmanna samkvæmt þessum ákvæðum sé metin með hliðstæðum hætti í sambærilegum tilvikum svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

c) Réttur til endurmats

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við forsendur samnings þessa á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna.

Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar aðila samningsins og embættisins.

7. Gildistími

Breytingar skv. stofnanasamningi þessum gilda frá 1. júní 2017. Viðbótarlaun skv. bókun 2 eru greidd fyrir tímabilið 1. júlí 2017 til 31. desember 2018 eins og nánar er kveðið á um í bókuninni.

Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags, að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans.

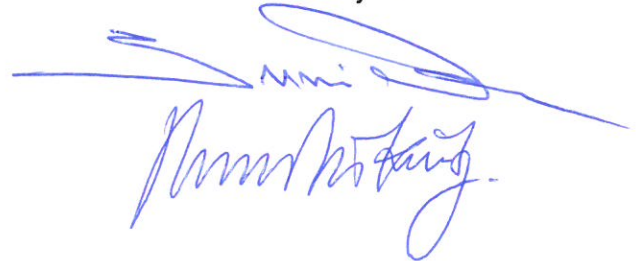
Í kjarasamningi segir að stofnanasamninga skuli að jafnaði endurskoða á tveggja ára fresti. Komist samstarfsnefnd að samkomulagi um breytingar á stofnanasamningi skal fella þær breytingar inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan.

Reykjavík, 16. júní 2017

F.h. SFR-stéttarfélag í almannabjónustu

Jórir Gunnarsson
Berglind Hjáltdóttir
Kjartan
Ólaf Ósk Kjartansd.

F.h. Tollstjóra



Bókun 1

Í bókun 5 í kjarasamning SFR og ríkisins kemur fram að við vörpun í nýja launatöflu á að tryggja að enginn fái minna en sem nemur 4,5% hækkun.

Endurskilgreining á persónubundnum og tímabundnum þáttum samkvæmt þessum stofnanasamningi getur innifalið í sér breytingu á fjölda flokka/þrepa.

Ef þörf reynist á viðbótarflokki/þrepi við röðun einstaklings samkvæmt bókun 5, skulu þær röðunarforsendur skráðar sérstaklega undir tímabundnum þáttum.

Ef almenn yfirfærsla samkvæmt þessum stofnanasamningi og í nýja launatöflu leiðir til launahækkunar einstaklings umfram forsendur getur reynst þörf á að fækka t.d. launaflokkum/þrepum til að launsetning sé í samræmi við markmið samningsins. Í slíkum tilvikum þarf að ganga frá uppsögn viðbótarfarsenda með formlegum hætti.

Bókun 2

Viðbótarlaun og matskerfi

Markmið samstarfsnefndarinnar var að ná samkomulagi um útfærslu á tímabundnum viðbótarlaunum sem byggist á grein 11.3.2.3 í kjarasamningi SFR og ríkisins sem undirritaður var 28. október 2015. Aðilar eru sammála um að um sé að ræða tilraunaverkefni sem gildir frá 1. júlí 2017 til 31. desember 2018. Að loknum þeim tíma fellur þessi bókun úr gildi ef samningsaðilar hafa ekki samið um áframhaldandi framkvæmd á viðbótarlaunakerfi samkvæmt þessari bókun.

Þessi bókun lýsir útfærslu sem er efnislega í samræmi við ofangreindan samning, þótt fyrirkomulag framkvæmdarinnar sé annað.

I. Umfang og fjöldi greiðslna:

Stefnt er að því að fjöldi greiðslna til starfsmanna verði takmarkaður á þann hátt að hlutfall þeirra starfsmanna sem fá greitt á hverjum tíma verði að jafnaði um 25% miðað við 6 mánaða tímabil. Matstímabil eru tvö á árinu, þ.e. janúar til og með júní (greitt út 1. júlí) og júlí til og með desember (greitt út 30. desember). Upphæðin er 35.000 kr per mánuð og hver greiðsla til starfsmanns sem fær viðbótarlaun er miðuð við 6 mánaða tímabil.

Viðbótarlaun:

Viðbótarlaun eru sem hér segir:

Viðbótar starfstengd verkefni, persónubundnir og árangursbundnir þættir

Greiðsla viðbótarlauna byggist á eftirfarandi þáttum. Vægi þátta er mismunandi þannig að þáttur 3 vegur 1,5 miðað við 1 hjá öðrum matsþáttum:

- Þáttur 1: Tímabundin viðbótarverkefni eða ábyrgð. Starfsmaður tekur að sér viðbótarverkefni eða ábyrgð sem metið er að sé umfram starfsskyldur og/eða starfslýsingu. Hér er um að ræða viðbótarálag á núverandi starfsskyldur sem er tímabundið en nær þó að lágmarki yfir fjóra mánuði ársins. (Vægi: 1)
- Þáttur 2: Sérstakur sveigjanleiki eða liðlegheit starfsmanns varðandi vinnutíma sinn og mikill vilji til að leggja sig fram til að embættið nái markmiðum sínum. Um getur verið að ræða viðvik sem er framkvæmt að eigin frumkvæði starfsmanns eða skv. beiðni forstöðumanns. (Vægi :1)

Tímabundið álag. Dæmi:

þó

- Starfsmaður samþykkir að vinna lengur en skilgreindan vinnutíma til að þjónusta viðskiptavini eða klára verkefni.
- Starfsmaður sinni starfi símléiðis eða gegnum tölvu utan vinnutíma.
- Starfsmaður er reiðubúinn að hliðra vinnutíma þegar það er mikilvægt fyrir starfsemi Tollstjóra. Taka sumarfrí á tímum sem er minna vinsælt eða sýna sérstök liðlegheit varðandi aðstoð í forföllum.
- Þáttur 3: Frammúrskarandi frammistaða eða afköst. Starfsmaður sýnir frammistöðu eða afköst sem eru umfram kröfur og væntingar í starfi. Dæmi um þætti eru: samskipti, þjónustuvilji, afköst, frumkvæði, fagleg forysta, áreiðanleiki, sjálfstæði, stuðningur við aðra, hugmyndir að úrbótum og elja til að koma þeim í framkvæmd. Aðlögunarhæfni og sveigjanleiki varðandi breytingar o.þ.h. Að standast væntingar og uppfylla almennar kröfur er ekki nægjanlegt til að réttlæta greiðslu fyrir þennan þátt. (Vægi: 1,5)
- Þáttur 4: Álag vegna afleysinga vegna mikilla fjarvista annarra. Ef starfsmaður tekur aukna ábyrgð eða verkefni vegna langvarandi fjarveru annars starfsmanns þ.e. ef hann tekur að sér að vinna verkefni sem áður voru á ábyrgð þess sem fjarverandi er. (Vægi: 1)

Matstafla

Matið fer fram samkvæmt eftirfarandi þáttum, þar sem starfsmenn geta verið metnir með fleiri en einn þátt :

Nöfn	Tímabundin viðbótarverkefni eða ábyrgð Vægi: 1	Sveigjanleiki í vinnufyrirkomulagi og umfangi starfs Vægi: 1	Framúrskarandi frammistaða eða afköst skv. mælingum eða mati Vægi: 1,5	Álag vegna afleysinga vegna mikilla fjarvista annarra Vægi: 1	Samtals stig
NN					
NN					
NN					
NN					
NN					

II. Framkvæmd

Endanlegt mat á því að hve miklu leyti hver og einn starfsmaður uppfyllir skilyrði þess að fá greitt skv. mati á persónubundnum þáttum er á ábyrgð Tollstjóra en hann hefur samráð við stjórnendahópinn og samráðsnefnd stofnunarinnar áður en ákvörðun er tekin. Millistjórnendur taka þátt í að fylla út ofangreinda matstöflu. Stig eru gefin á mælivarðanum 0 - 3.

0 = á ekki við

1 = á við en lítið/stutt

2 = á við, meðal/jafnt álag

3 = umfangsmikið, tímafrekt og íþyngjandi

Stefnt er að því að greiða viðbótarlaun samkvæmt samkomulagi þessu þrisvar sinnum fyrir tímabilið 1. júlí 2017 til 31. desember 2018.

fg

Hverjum starfsmanni sem fær viðbótarlaun verður kynnt niðurstaðan í lok matsferlisins og upplýstur um ástæður viðbótalauna.

III. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd Tollstjóra og SFR um framkvæmd stofnanasamninga er eftirlitsaðili með framkvæmd matsins og skal hafa aðgang að samantekt um niðurstöður og dreifingu greiðsla skv. því. Á þeim vettvangi eru einnig rædd álitamál sem upp koma.

IV. Endurskoðun viðbótarlauna og matskerfis

Fyrirkomulagið verður endurskoðað af hálfu samstarfsnefndar SFR og Tollstjóra ef þess er þörf og fellur úr gildi 31. desember 2018 ef samningsaðilar hafa ekki samið um annað.

Bókun 3

Við undirskrift samningsins liggja fyrir endurskoðaðar starfslýsingar fyrir alla starfsmenn sem falla undir samninginn. Í starfslýsinu kemur fram starfsheiti (starfaflokkur) viðkomandi starfsmanns sbr. gr. 3.2 og 3.3. Aðilar eru sammála um að röðun í starfsheiti(starfaflokk) byggist á á þessum starfslýsingum og byggist röðun í launaflokk skv. gr. 3.3 á þessum starfslýsingum.

Bókun 4

Við undirskrift samningsins liggur fyrir listi yfir alla starfsmenn sem falla undir samninginn þar sem fram koma forsendur röðunar í nýja launatöflu sem byggir á þessum samningi.



Endurskoðuð bókun 2 með stofnanasamningi Tollstjóra og SFR – stéttarfélags í almannapjónustu dag. 16. Júní 2017.

Viðbótarlaun og matskerfi

Markmið samstarfsnefndarinnar var að ná samkomulagi um útfærslu á tímabundnum viðbótarlaunum sem byggist á grein 11.3.2.3 í kjarasamningi SFR og ríkisins sem undirritaður var 28. október 2015. Aðilar eru sammála um að um sé að ræða tilraunaverkefni sem gildir frá 1. júlí 2017 til 31. mars 2019. Að loknum þeim tíma fellur þessi bókun úr gildi ef samningsaðilar hafa ekki samið um áframhaldandi framkvæmd á viðbótarlaunakerfi samkvæmt þessari bókun.

Þessi bókun lýsir útfærslu sem er efnislega í samræmi við ofangreindan samning, þótt fyrirkomulag framkvæmdarinnar sé annað.

I. Umfang og fjöldi greiðslna:

Stefnt er að því að fjöldi greiðslna til starfsmanna verði takmarkaður á þann hátt að hlutfall þeirra starfsmanna sem fá greitt á hverjum tíma verði að jafnaði um 25% miðað við 6 mánaða tímabil. Matstímabil eru tvö á ári. Upphæðin er 35.000 kr per mánuð og hver greiðsla til starfsmanns sem fær viðbótarlaun er miðuð við lengd matstímabils og greiðist næstu mánaðarmót.

Þar sem tímabil tilraunaverkefnisins er framlengt til samræmis við gildistíma kjarasamnings SFR og ríkis verða matstímabil 1.1.2018 – 31.8.2018 og 1.9.2018 – 31.3.2019

Viðbótarlaun:

Viðbótarlaun eru sem hér segir:

Viðbótar starfstengd verkefni, persónubundnir og árangursbundnir þættir

Greiðsla viðbótarlauna byggist á eftirfarandi þáttum. Vægi þátta er mismunandi þannig að þáttur 3 vegur 1,5 miðað við 1 hjá öðrum matsþáttum:

- Þáttur 1: Tímabundið álag. Hér er átt við mikið álag á starfsmanni, t.d. vegna viðbótarverkefna, ábyrgðar eða fjarveru annarra. Hér er um að ræða viðbótarálag á núverandi starfsskyldur sem er tímabundið en nær þó að lágmarki yfir fjóra mánuði ársins. (Vægi: 1)
- Þáttur 2: Sérstakur sveigjanleiki eða liðlegheit starfsmanns varðandi vinnutíma sinn og mikill vilji til að leggja sig fram til að embættið nái markmiðum sínum. (Vægi :1)

Tímabundið álag. Dæmi:

- Starfsmaður samþykkir að vinna lengur en skilgreindan vinnutíma til að þjónusta viðskiptavini eða klára verkefni.
- Starfsmaður sinni starfi símeiðis eða gegnum tölvu utan vinnutíma þegar sérstaklega stendur á.
- Starfsmaður er reiðubúinn að hliðra vinnutíma þegar það er mikilvægt fyrir starfsemi Tollstjóra. Taka sumarfrí á tímum sem er minna vinsælt eða sýna sérstök liðlegheit varðandi aðstoð í forföllum.
- Þáttur 3: Frammúrskarandi frammistaða eða afköst. Starfsmaður sýnir frammistöðu eða afköst sem eru umfram kröfur og væntingar í starfi. Dæmi um

þætti eru: samskipti, þjónustuvilji, afköst, frumkvæði, fagleg forysta, áreiðanleiki, sjálfstæði, stuðningur við aðra, hugmyndir að úrbótum og elja til að koma þeim í framkvæmd. Aðlögunarhæfni og sveigjanleiki varðandi breytingar o.þ.h. Að standast væntingar og uppfylla almennar kröfur er ekki nægjanlegt til að réttlæta greiðslu fyrir þennan þátt. (Vægi: 1,5)

Matstafla

Matið fer fram samkvæmt eftirfarandi þáttum, þar sem starfsmenn geta verið metnir með fleiri en einn þátt :

Nöfn	Tímabundið álag Vægi: 1	Sveigjanleiki í vinnu- fyrirkomulagi og umfangi starfs Vægi: 1	Framúrskarandi frammistaða eða afköst skv. mælingum eða mati Vægi: 1,5	Samtals stig
NN				
NN				
NN				
NN				
NN				

II. Framkvæmd

Endanlegt mat á því að hve miklu leyti hver og einn starfsmaður uppfyllir skilyrði þess að fá greitt skv. mati á persónubundnum þáttum er á ábyrgð Tollstjóra en hann hefur samráð við stjórnendahópinn og samráðsnefnd stofnunarinnar áður en ákvörðun er tekin. Millistjórnendur taka þátt í að fylla út ofangreinda matstöflu. Stig eru gefin á mælivarðanum 0 - 3.

- 0 = á ekki við
- 1 = á við en lítið/stutt
- 2 = á við, meðal/jafnt álag
- 3 = umfangsmikið, tímafrekt og íþyngjandi

Stefnt er að því að greiða viðbótarlaun samkvæmt samkomulagi þessu þrisvar sinnum fyrir tímabilið 1. júlí 2017 til 31. mars 2019.

Hverjum starfsmanni sem fær viðbótarlaun verður kynnt niðurstaðan í lok matsferlisins og upplýstur um ástæður viðbótalauna.

III. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd Tollstjóra og SFR um framkvæmd stofnanasamninga er eftirlitsaðili með framkvæmd matsins og skal hafa aðgang að samantekt um niðurstöður og dreifingu greiðsla skv. því. Á þeim vettvangi eru einnig rædd álitamál sem upp koma.

IV. Endurskoðun viðbótarlauna og matskerfis

Fyrirkomulagið verður endurskoðað af hálfu samstarfsnefndar SFR og Tollstjóra ef þess er þörf og fellur úr gildi 31. mars 2019 ef samningsaðilar hafa ekki samið um annað.



þó

Bókun þessi kemur í stað bókunar 2 með stofnanasamningi Tollstjóra og SFR – stéttarfélags í almannajónustu dag. 16. Júní 2017.

Reykjavík, 15. Júní 2018

F.h. SFR-stéttarfélag í almannajónustu

F.h. Tollstjóra

Þórir Gunnarsson

Rúna Lúsa Bjarnadóttir
Ólaf Ósk Kjartansdóttir
Berglind Hjálbsdóttir



Handwritten signature of a Tollstjóri, consisting of a stylized name followed by a period.