

Stofnanasamningur

milli eftirtalinna aðildarfélaganna Bandalags háskólamanna og Áfengis- og tóbaksverslun ríkisins (ÁTVR). Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og aðildarfélaganna BHM dags. 28. febrúar

Aðildarfélög BHM sem eru aðilar að samningi þessum við ÁTVR:

Kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga
Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga
Stéttarfélag háskólamanna á matvæla- og næringarsviði
Útgarður, félags háskólamanna

1. gr. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra sem starfa hjá ÁTVR og eru félagsmenn í aðildarfélagum BHM sem stóðu að samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaganna BHM 28. febrúar 2005.

2. gr. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með þessum stofnanasamningi og upptöku nýrrar launatöflu:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og gegnsætt,
- að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og tryggi jöfn laun fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis,
- að launakerfið styðji við stefnu ÁTVR
- að launakerfið gefi möguleika á að fastar greiðslur sem eru hluti af heildarlaunum séu teknar inn í grunnlaun,
- að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsfólk sem hefur hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem fyrirtækið sinnir.

KG WM
11A SM
11A

3. gr.
Röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur.

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í starfinu felast, menntun svo og ábyrgð, þjálfun, starfsreynslu og færni sem þarf til að gegna starfinu. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þætti hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, er fordæmisgefandi gagnvart öðru starfsfólki svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

3.2 Starfaflokkar

Eftirfarandi starfaflokkun miðast við grunnröðun starfs í launaflokk, en starfsmaður getur verið raðaður ofar í launaflokk eftir því sem við á, t.d. vegna umfangs starfs:

Hópur	Gr. fl.	Skýring
1	6	Starfsmaður starfar á ábyrgð annarra og undir faglegri stjórn / leiðsögn deildarstjóra. Verkefni hans felast í lausn afmarkaðra og skilgreindra verkefna.
2	8	Sérfræðingar með þekkingu og/eða reynslu á sérhæfðu verkswiði sem þeir bera ábyrgð á. Fagleg ábyrgð og fræðilegt sjálfstæði.
3	12	Yfirmenn eininga/deilda.
4	16	Framkvæmdastjórar.

4. gr.
Persónubundnir þættir (álagsþættir)
(geta verið allt að 20% í 2,5% þrepum í viðkomandi launaflokki)

Starfsaldur (allt að 5%)

Hækkun eftir 1 ár í fyrirtækinu um 2,5% og eftir 3 ár um 2,5%.

Menntun (allt að 2,5%)

Greiða skal starfsmanni 2,5% álag hafi hann lokið meistaranámi á fagsviði sem nýtist í starf.

Hæfni/árangur (allt að 10%)

Greiða skal álag allt að 10% vegna hæfni eða árangurs starfsmanns umfram venjulega kröfur sem gerðar eru til þeirra sem gegna viðkomandi starfi. Atriði sem koma til greina við mat á hæfni og árangri eru meðal annars:

SM
KG
IA
IA

- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður sýnir verulegan árangur í starfi.
- Starfsmaður sækir nám/námskeið sem nýtist í starfi

Álag (allt að 2,5%)

Greiða skal álag allt að 2,5% vegna viðbótarálags eða ábyrgðar vegna sérstakra tímabundinna verkefna. Greiðsla álags varir aðeins á meðan á álaginu eða verkefninu stendur. Við mat á álagi skal m.a. haft í huga:

- Forysta eða veruleg þátttaka í verkefna- og stýrihópum sem bætist ofan á reglubundin verkefni fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Mikið álag fylgir starfinu.
- Skyndilegar og auknar kvaðir um verklok einstakra verkefna, umfram það sem eðlilegt getur talist.

5. gr.

Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000.- á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 4 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstjóra og byggist á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

6. gr.

Endurmat kjara og starfsmannasamtöl

ÁTVR mun stefna að því að taka upp reglubundin starfsmannasamtöl þar sem aðilum gefst kostur á að fara yfir verkefnastöðu og skipulag starfsins. Starfsmannasamtöl eru vettvangur fyrir stjórnendur og starfsfólk til að setja sér sameiginleg markmið og ræða starfsánægju, árangur og væntingar til starfsins. Í þessum starfsmannasamtölum gefst einnig kostur á að endurmeta starf og kjör starfsmanna með tilliti til álagsþátta og launaröðunnar, sérstaklega þegar um breytingar á verklagi eða stjórnskipulagi innan stofnunar er að ræða.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði kjarasamnings.

7. gr.

Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa samkv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra

SM
 All
 501
 147
 HMC

starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

**8. gr.
Gildistími**

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006.

Reykjavík, 19. maí 2006

f.h. ÁTVR

*Agrun Ósk Björnsdóttir
Yngvi Hildur*

f.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga

Ólafur Ólafsson

f.h. Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga

Ingvaldur F. Karlsson

f.h. Stéttarfélags háskólamanna á matvæla- og
næringarsviði

Shirli Magnúsdóttir

f.h. Útgarðs, félags háskólamanna

Kristján Guðmundsson

**Bókun
með stofnanasamningi**

**Áfengis- og tóbaksverslun ríkisins (ÁTVR) annars vegar og
aðildarfélagi BHM.**

1. Aðilar eru sammála um að hið nýja launakerfi geri mögulegt/kleift að meta fastar greiðslur, sem teljast hluti heildarlauna, svo sem hluta fastrar yfirvinnu inn í grunnlaun án þess að til uppsagnar á fastlaunasamningi komi. Slíkt fyrirkomulag við launasetningu/vörpun í nýtt launakerfi hinn 1. maí 2006 gerir ekki ráð fyrir breytingu á vinnuframlagi starfsfólks nema um það sé sérstaklega fjallað.
2. Aðilar eru sammála um ef rekstrarformi ÁTVR verði breytt mun samstarfsnefndin meta hvort ástæða sé til að endurskoða stofnanasamninginn í samræmi við gr. 11.4.3.1 í kjarasamningi.

f.h. ÁTVR

Sigrún Ósk Sig.
Guðrún J. Halvar

f.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga

Anna Anna

f.h. Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga

Enguvaldur H. Karlsson

f.h. Stéttarfélags háskólamanna á matvæla- og
næringarsviði

Shirli Magnú

f.h. Útgarðs, félags háskólamanna

Ragnheiður Guðjónsdóttir