

Stofnanasamningur Skattsins og Sameyki – stéttarfélag í almannajónustu

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Sameyki - stéttarfélag í almannajónustu sem ráðnir eru til starfa hjá Skattinum. 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 á að skipa hæfu og áhugasömu starfsfólki sem vinnur af einuð að verkefnum stofnunarinnar, hefur yfirlýst gildi embættisins 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 grunnlaun fyrir sambærileg störf án nokkurs konar ómálefnalegs mismununar.
- Að gagnsæis og hlutlægni sé gætt við launákvæðanir.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum Skattsins 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 Skattinum 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.

3.2 Starfaflokkar

Launakerfi Skattsins og Sameykis byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Starfaflokkur A

Starfið felur í sér að vinna verkefni sem eru vel afmörkuð og skilgreind undir stjórn yfirmanns eða annarra. Starfið er unnið í tímabundnu ráðningarsambandi.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Starf flokkur B

Starfið felur í sér að vinna verkefni sem eru vel afmörkuð og skilgreind undir stjórn yfirmanns. Þjónusta og leiðbeiningar við viðskiptavinum getur verið hluti af starfinu.

Starf flokkur C

Starfið felur í sér að vinna verkefni sem oftast eru vel afmörkuð og skilgreind en geta þó falið í sér sjálfstæða vinnu undir stjórn yfirmanns. Starfið felur oft í sér að veita þjónustu við viðskiptavinum. Starfið krefst afmarkaðrar reynslu og þekkingar á þeim verkefnum sem um ræðir. Hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsins eru meiri en almennt gerist um störf í starf flokki B.

Starf flokkur D

Starfið felur í sér verkefni sem oftast eru vel afmörkuð og skilgreind en geta stundum verið flókin. Starfið krefst þess að starfsmaður geti tekið sjálfstæðar ákvarðanir og sýnt frumkvæði innan ákveðins og skilgreinds ramma sem yfirmaður setur. Starfið krefst töluverðrar reynslu og þekkingar á þeim verkefnum sem um ræðir. Jafnframt getur starfið falið í sér ráðgjöf til aðila innan og utan stofnunar. Starfið getur falið í sér umsjón með störfum annarra starfsmanna. Kröfist er töluverðrar hæfni til samskipta og samvinnu.

Starf flokkur E

Starfið felur í sér verkefni sem oftast eru vel afmörkuð og skilgreind en stundum flókin. Starfið krefst þess að starfsmaður geti tekið sjálfstæðar ákvarðanir og sýnt frumkvæði innan ákveðins og skilgreinds ramma sem yfirmaður setur. Starfið krefst mikillar og víðtækrar reynslu og þekkingar á þeim verkefnum sem um ræðir. Jafnframt getur starfið falið í sér ráðgjöf til aðila innan og utan stofnunar. Starfið getur falið í sér umsjón með störfum annarra starfsmanna. Kröfist er töluverðrar hæfni til samskipta og samvinnu.

Deildarstjóri I

Starfið felur í sér stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu og markmið stofnunar ásamt yfirumsjón með úrlausnum allra verkefna fámennrar deildar eða fjölmennrar deildar þar sem unnin eru einsleit verkefni og skiptingu verkefna á milli starfsmanna. Deildarstjóri hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna. Í starfinu geta falist samskipti við ytri hagsmunaaðila.

Deildarstjóri II

Starfið felur í sér stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu og markmið stofnunar ásamt yfirumsjón með úrlausnum allra verkefna fjölmennrar deildar þar sem unnin eru fjölbreytt verkefni og skiptingu verkefna á milli starfsmanna. Deildarstjóri hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna. Í starfinu geta falist samskipti við ytri hagsmunaaðila.

Guðfr. MAB
13/11
So MAB
már
Rud

3.3 Lágmarksröðun starfaflokka

Starfaflokkur A	13
Starfaflokkur B	15
Starfaflokkur C	19
Starfaflokkur D	24
Starfaflokkur E	28
Deildarstjóri I	38
Deildarstjóri II	43

Starfsmenn með umsjónarhlutverk fá greidda umbun fyrir það hlutverk og samið er sérstaklega um hvernig þau laun eru greidd.

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/einstaklingsbundin hæfni

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til álagsþrepa í launatöflu. Mest er hægt að fá 6 álagsþrep samanlagt fyrir menntun/námskeið, starfsreynslu og einstaklingsbundna hæfni skv. þessari grein.

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 formlega BA/BS háskólamenntun sem nýtist í starfi skal hækka um 2 álagsþrep.

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 1 ár í starfi 1 álagsþrep
Eftir 3 ár í starfi 1 álagsþrep
Eftir 5 ár í starfi 1 álagsþrep
Eftir 7 ár í starfi 1 álagsþrep

5.3 Einstaklingsbundin hæfni og eiginleikar

Meta má sérstaklega afmarkaða og sérhæfða hæfni eða eiginleika sem mikilvægir eru í starfi hjá Skattinum og ekki hefur þegar verið umbunað fyrir við launaröðun starfs sbr. kafla 3 hér að ofan.

6. Réttur til endurmats á starfi eða endurskoðun

Handwritten signatures and initials:
- A signature that appears to be "Guðni" with "Bn." below it.
- The initials "MAB".
- A signature that appears to be "S. min".
- The initials "Hb".

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 vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl., sbr. verklag þar um. Starfslýsing/verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.
- b) Launaviðtal
Starfsmaður getur óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári. Færist starfsmaður í annað starf innan Skattsins, starfslýsingu er breytt eða eðli og umfang starfs breytist skal starfið og launakjör endurmetin með tilliti til þess.
- c) 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.
- d) 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

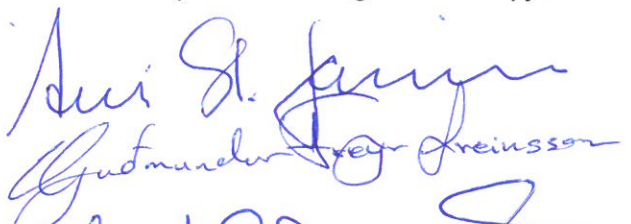
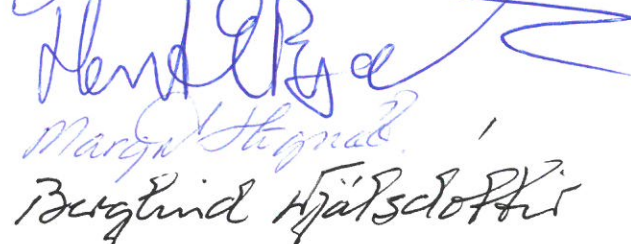
Breytingar skv. stofnanasamningi þessum gilda frá 1. janúar 2022.

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, 10. janúar 2022

F.h. Sameyki-stéttarfélag í almannapjónustu


Guðmundur Sveinsson

Margu Hognadóttir
Berglind Hjáltsdóttir

F.h. Skattsins


Skattsins

Bókun 1 með stofnanasamningi dagsettum 10.1.2022

Breytt samsetning launa

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

Aðilar eru sammála um að við gildistöku þessa samnings verði hverjum og einum starfsmanni launaraðað upp á nýtt samkvæmt ákvæðum þessa stofnanasamnings. Með breyttri röðun er átt við að viðbótarflokkar, -prep og föst yfirvinna geti að hluta til fallið niður hjá hluta starfsmanna en á móti kemur þá jöfn eða hærri grunnröðun á grundvelli þessa stofnanasamnings. Ef starfsmaður raðast lægra en í eldra launakerfi þá skal bætt úr því þar til viðkomandi starfsmaður hefur náð jafnri eða hærri röðun en áður var en slík röðun í launaflokk telst ekki brot á lið c í grein 6.

Bókun þessi nær einungis til þeirra breytinga sem rekja má til gildistöku þessa stofnanasamnings og hefur ekki áhrif á aðrar launatengdar ákvarðanir Skattsins síðar.

Við gildistöku þessa samnings falla núgildandi fastlaunasamningar niður þar sem það á við. Hafi starfsmaður haft fastlaunasamning og samþykkir ekki afsal fastra yfirvinnugreiðslna verður eldri launaröðun hans óbreytt þar til uppsögn stofnunar á föstum yfirvinnugreiðslum tekur gildi. Í staðinn fyrir núverandi fastlaunasamninga, verða teknir upp fastlaunasamningar gagnvart öllum starfsmönnum og er það fyrirkomulag hluti af þessum stofnanasamningi.

Skatturinn mun ganga frá sérstöku launablaði um forsendur röðunar við hvern og einn starfsmann fyrir 1. febrúar 2022 þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar, annars vegar grunnröðunar í launaflokk ásamt álagsprepum og fastri yfirvinnu, sem getur verið unnin að hluta eða öllu leyti þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns um launasetningu. Laun á grundvelli þessa launablaðs taka gildi frá og með gildistöku fastlaunasamnings.

Reykjavík, 10. janúar 2022

F.h. Sameyki-stéttarfélag í almannabjónustu

F.h. Skattsins

Ánni Jónsson
Guðrúnur Þórunn Jónsson

Hentur Þorgeirsson

Margrét Steingrimsdóttir

Berglind Hjálmsdóttir

Ánni Jónsson
Stjórniðingur