

**Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs**  
**og**  
**Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands og Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands**  
**gera með sér svofellt**  
**SAMKOMULAG**  
**um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila**

**1. gr.**  
**Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

**2. gr.**  
**Launahækkarnir**

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

- 1.05. 2015: Laun hækka að lágmarki um 7,2%, sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflu.
- 1.06. 2016: Laun hækka um 5,5%.
- 1.06. 2016: 1,65% til útfærslu í stofnanasamningum.
- 1.06. 2017 Laun hækka um 2,21%.
- 1.06. 2018 Laun hækka um 2,0%.
- 1.02. 2019 Sérstök eingreiðsla, 70.000 kr. greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember.

**3. gr.**  
**Persónuuppbót og orlofsuppbót**

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

|              |            |
|--------------|------------|
| Á árinu 2015 | 78.000 kr. |
| Á árinu 2016 | 82.000 kr. |
| Á árinu 2017 | 86.000 kr. |
| Á árinu 2018 | 89.000 kr. |

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

|              |            |
|--------------|------------|
| Á árinu 2015 | 42.000 kr. |
| Á árinu 2016 | 44.500 kr. |
| Á árinu 2017 | 46.500 kr. |
| Á árinu 2018 | 48.000 kr. |

#### 4. gr.

### Stofnanabáttur og röðun starfa

Frá 1. júní 2016 þegar breytt launatafla tekur gildi breytist grein 1.2 og verður svohljóðandi:

#### 1. 2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.2.1.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2.2 og 11.3.2.3, sem álagsþrep.

Frá 1. júní 2016 verður 11. kafli svohljóðandi:

#### 11.1 Skilgreining

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samstarfsnefndir eða nefndir samkvæmt gr. 11.4.1 annast gerð og breytingar stofnanasamninga.

#### 11.2 Markmið

11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna.

Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.

11.2.2 Markmið stofnanasamnings er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum.

Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

#### 11.3 Gerð stofnanasamnings

11.3.1 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.2.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

- 11.3.2 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:
- 11.3.2.1 **Röðun starfs.** Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verksemi 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 felast 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.
- 11.3.2.2 **Persónubundnir þættir.** Laun fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:
- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.  
Markaðsálag eða eftirspurnarálag.  
Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.  
Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.  
Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).
- 11.3.2.3 **Tímabundnir þættir** eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:
- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.  
Tímabundin aukin ábyrgð.  
Innleiðing verkefna.  
Þróun og nýsköpun.  
Sérstakt álag og erfiðleikastig.  
Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.  
Öflun nýrra verkefna og hugmynda.
- 11.3.2.4 Þættir skv. 11.3.2.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.
- Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.
- 11.3.3 Í stofnanasamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinna ákvæða í kjarasamningi aðila:
- Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, samanber grein 1.5.3,  
heimild til að semja um fasta þóknun, samanber grein 1.5.4,  
að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla, samanber grein. 2.1.2,  
breyttan matartíma og kaffitíma, samanber greinar 3.1.2 og 3.1.5

## **11.4 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda**

11.4.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 3 til vara. Að öllu jöfnu skal trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu LFÍ. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.4.2 Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga skulu samningsaðilar með sama hætti tilnefna allt að 3 fulltrúa í samstarfsnefnd og 3 til vara. Fjársýsla ríkisins annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga.

## **11.5 Starfshættir samstarfsnefnda**

11.5.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings.

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings telji þeir að umtalsverðar breytingar hafi orðið á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa.

Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst.

Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á samningnum.

Verði aðilar sammála um breytingar skal fella þær inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

11.5.2 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

## **5. gr.**

### **Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur**

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði samningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er félaginu heimilt að segja samningum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 10:00 þann 24. nóvember 2015 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík 17. nóvember 2015

F.h. fjármála- og efnahagsráðherra  
með fyrirvara um samþykki

*Gunnar Björnsson (sign.)*

*Pétur Jónasson (sign.)*

*Sara Lind Guðbergisdóttir (sign.)*

*Einar Mar Þórðarson (sign.)*

f.h. Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands  
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

*Björn Ragnar Lárusson (sign.)*

*Þrúður G. Haraldsdóttir (sign.)*

Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands  
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

*Sveinn Víkingur Arnason (sign.)*

*Ásbjörn Ólafsson (sign.)*

*Geir Guðmundsson (sign.)*

*Þrúður G. Haraldsdóttir (sign.)*

**Bókanir með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands og  
Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands  
17. nóvember 2015**

**Bókun 1**

Aðilar að samningi þessum skuldbinda sig til að undirgangast þau skilyrði og skuldbindingar sem fram koma í rammasamkomulagi aðila vinnumarkaðarins, er undirritað var þann 27. október 2015, ásamt síðari breytingum. Það felur m.a. í sér að aðilar undirgangast sameiginlega launastefnu til ársloka 2018 og fylgja þeirri framtíðarsýn um meginstoðir nýs íslensks samningalíkans er þar næst samkomulag um.

**Bókun 2**

Samningsaðilar eru sammála um að leita eftir samstarfi við þá aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Komið skal á fót nefnd sem falið verði að endurskoða í heild kafla 12 í kjarasamningum aðila þar sem horft verður m.a. til eftirfarandi atriða:

Endurskoðun á framkvæmd talningar veikindadaga.

Að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með samræmdum og fyrirsjáanlegum hætti.

Að tryggja að starfsmaður geti komið til starfa/aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi.

Að tryggja rétt starfsmanns sem er í ráðningarsambandi og í starfsendurhæfingu hjá Virk til að snúa aftur til starfa.

Skoða samband iðgjalds í fjölskyldu- og styrktarsjóð og lengdar veikindaréttar.

Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. desember 2016.

**Bókun 3**

Markmið samningsins er að viðhalda dreifstýringu/stofnanasamningskerfinu í því skyni að efla samkeppnisstöðu ríkisstofnana og auka tækifæri starfsmanna til að hafa áhrif á eigin launaþróun, með því að færa launasetningu nær vettvangi og laga hana að þörfum hverrar stofnunar fyrir sig. Leitast verður við að gera stofnanasamningakerfið skilvirkara til að tryggja sameiginlega hagsmuni.

Aðilar eru sammála um að efla þurfi og viðhalda þekkingu þeirra forsendna og markmiða sem liggja að baki því fyrirkomulagi launaákvæðana sem kjarasamningar aðila byggja á. Fyrirkomulag launaákvæðana tengist aðferðarfræði heildstæðrar mannauðsstjórnunar og er mikilvægur þáttur í röð samfelldra aðgerða er varða mat á starfi og hvernig það þróast með skipulegum hætti.

Til að tryggja það hafa aðilar orðið ásáttir um að fela starfshópi skipuðum fulltrúum samningsaðila að undirbúa og skipuleggja fræðsluáttak um gerð og inntak stofnanasamninga fyrir

stofnanir og stéttarfélög í tengslum við væntanlega endurskoðun þeirra. Starfshópurinn hugi jafnframt að framtíðarfyrirkomulagi slíkrar fræðslu.

Starfshópurinn undirbúi og skipuleggi fræðsluátakið í samstarfi við aðra.

Markmiðið er að fræðsluáttakinu verði lokið fyrir 31. október 2016 og fyrir liggi áætlun um með hvaða hætti þessu starfi verði fram haldið.

#### **Bókun 4**

Aðilar eru sammála um að leita samstarfs um endurskoðun á helstu atriðum 2. kafla kjarasamninga um vinnutíma. Meginmarkmið endurskoðunarinnar er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika á vinnustöðum ríkisins sem þjóni bæði hagsmunum ríkisins sem atvinnurekanda og starfsfólki þess.

Endurskoðun leiði ekki til kjararárnunar að öðru jöfnu.

Þegar tillögur liggja fyrir verður tekin ákvörðun um hvort breytingar á kaflanum séu þess eðlis að greiða skuli atkvæði um þær.

#### **Bókun 5**

Ljóst er að aðhaldsaðgerðir í kjölfar hrunsins hafa haft misjöfn áhrif á stöðu og starfsumhverfi einstakra stofnana. Aðilar hafa sammælt um að kanna til hvaða úrræða stofnanir hafi gripið til að mæta aðhaldsaðgerðum.

Til að fá yfirsýn yfir launadreifingu og launapróun verk- og tæknifræðinga munu aðilar sameiginlega kanna aðstæður og laun á þeim stofnunum sem falla hér undir. Könnun þessari verði lokið fyrir 1. mars 2016.

#### **Bókun 6**

Þrátt fyrir að breytingar á 11. kafla um stofnanasamninga taki ekki formlega gildi fyrr en 1. júní 2016 gera aðilar ráð fyrir því að ef til komi endurskoðun stofnanasamninga frá samþykkt þessa samkomulags og fram að 1. júní 2016 þá verði í þeirri endurskoðun gengið út frá því nýja vinnulagi og skilgreiningum sem þar er að finna.

Aðilar eru sammála um að ganga frá stöðluðu formi stofnanasamnings sem heimilt er að nýta þar sem færri en 5 félagsmenn eru starfandi. Það verði gefið út eigi síðar en 28. febrúar 2016.

#### **Bókun 7**

Aðilar eru sammála um að fella texta þessa samnings að heildartexta kjarasamnings fyrir maí 2016.

**Fylgiskjal I með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands og  
Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands  
17. nóvember 2015**

**Launatafla tekur gildi frá 1. maí 2015:**

|    | 0       | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       | 8       |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 01 | 288.856 | 296.077 | 303.299 | 310.520 | 317.741 | 324.963 | 332.184 | 339.406 | 346.627 |
| 02 | 303.299 | 310.881 | 318.463 | 326.046 | 333.628 | 341.211 | 348.793 | 356.376 | 363.958 |
| 03 | 318.463 | 326.425 | 334.387 | 342.348 | 350.310 | 358.271 | 366.233 | 374.195 | 382.156 |
| 04 | 334.387 | 342.746 | 351.106 | 359.466 | 367.825 | 376.185 | 384.545 | 392.904 | 401.264 |
| 05 | 351.106 | 359.884 | 368.661 | 377.439 | 386.217 | 394.994 | 403.772 | 412.550 | 421.327 |
| 06 | 368.661 | 377.878 | 387.094 | 396.311 | 405.527 | 414.744 | 423.960 | 433.177 | 442.394 |
| 07 | 387.094 | 396.772 | 406.449 | 416.126 | 425.804 | 435.481 | 445.158 | 454.836 | 464.513 |
| 08 | 406.449 | 416.610 | 426.772 | 436.933 | 447.094 | 457.255 | 467.416 | 477.578 | 487.739 |
| 09 | 426.772 | 437.441 | 448.110 | 458.779 | 469.449 | 480.118 | 490.787 | 501.457 | 512.126 |
| 10 | 448.110 | 459.313 | 470.516 | 481.718 | 492.921 | 504.124 | 515.327 | 526.529 | 537.732 |
| 11 | 470.516 | 482.278 | 494.041 | 505.804 | 517.567 | 529.330 | 541.093 | 552.856 | 564.619 |
| 12 | 494.041 | 506.392 | 518.743 | 531.094 | 543.446 | 555.797 | 568.148 | 580.499 | 592.850 |
| 13 | 518.743 | 531.712 | 544.681 | 557.649 | 570.618 | 583.586 | 596.555 | 609.524 | 622.492 |
| 14 | 544.681 | 558.298 | 571.915 | 585.532 | 599.149 | 612.766 | 626.383 | 640.000 | 653.617 |
| 15 | 571.915 | 586.213 | 600.510 | 614.808 | 629.106 | 643.404 | 657.702 | 672.000 | 686.298 |
| 16 | 600.510 | 615.523 | 630.536 | 645.549 | 660.561 | 675.574 | 690.587 | 705.600 | 720.612 |
| 17 | 630.536 | 646.299 | 662.063 | 677.826 | 693.589 | 709.353 | 725.116 | 740.880 | 756.643 |
| 18 | 662.063 | 678.614 | 695.166 | 711.717 | 728.269 | 744.821 | 761.372 | 777.924 | 794.475 |
| 19 | 695.166 | 712.545 | 729.924 | 747.303 | 764.682 | 782.062 | 799.441 | 816.820 | 834.199 |
| 20 | 729.924 | 748.172 | 766.420 | 784.668 | 802.917 | 821.165 | 839.413 | 857.661 | 875.909 |
| 21 | 766.420 | 785.581 | 804.741 | 823.902 | 843.062 | 862.223 | 881.383 | 900.544 | 919.704 |
| 22 | 804.741 | 824.860 | 844.978 | 865.097 | 885.215 | 905.334 | 925.453 | 945.571 | 965.690 |