

**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

SAB  
HT  
EK  
AKG

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

Rekstrartengd árangurslaun skiptast í hóppátt, AH, og rekstrartengdan einstaklingsþátt, AE, þ.e.  $A = AH + AE$ . Hóppátturinn 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 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.: 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 ( $\Sigma a_i$ ) og fæst þá grunneining einstaklingsbundnu árangurslaunanna (g),  $g = HE / \Sigma a_i$  sem námunduð skal að heilu hundruði. Hverjum einstaklingi skal síðan greiða mánaðarlega (M) í næstu tólf mánuði einn tólfth hluta af margfeldi stiga sinna og grunneiningarinnar, þ.e.  $M_i = 1/12 \cdot g \cdot a_i$ . Grunneiningin skal reiknuð út á grundvelli staðfestrar fjárhagsáætlunar ÍSOR og tekur ekki breytingum innan hvernar 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 and signatures in blue ink, including the letters "AF" and "SAB" and some illegible scribbles.

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 fyrirjánalega 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 undantekningatilvikum að hækka tímabundið stigafjölda einstaka starfsmanns innan hvernar 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.

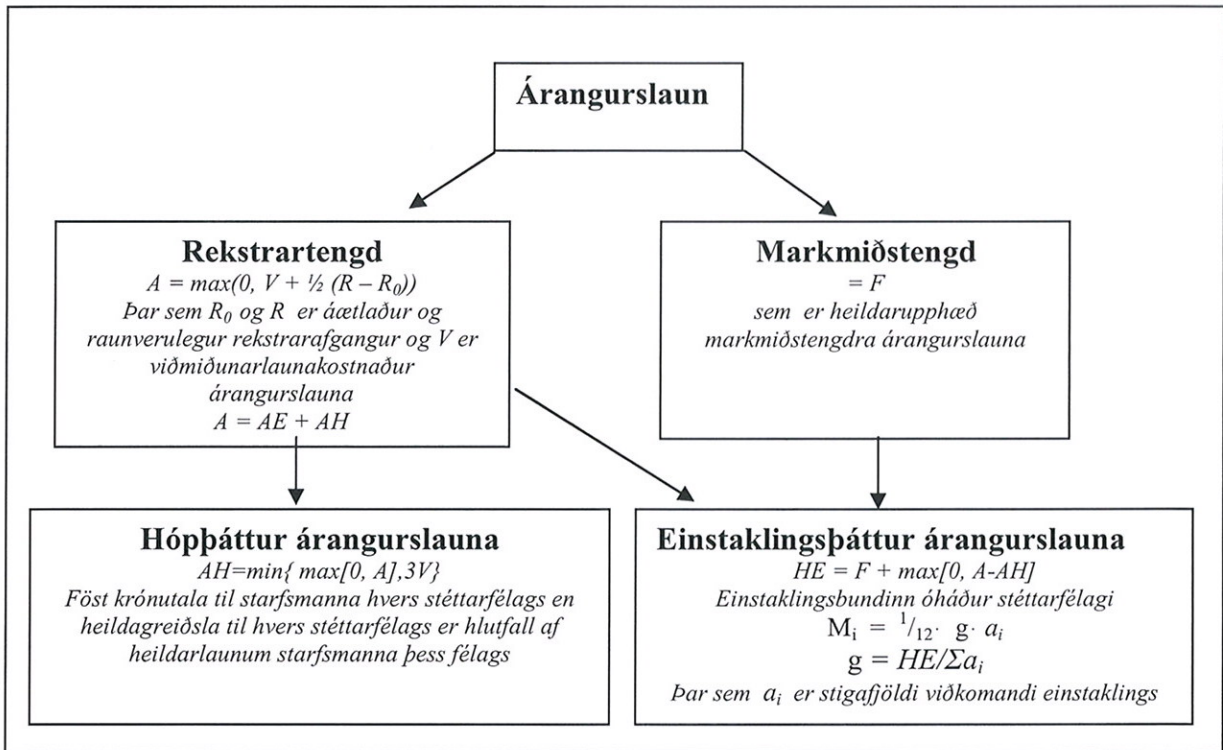
Einstaklingsbundin árangurslaun greiðast eingöngu þeim starfsmönnum sem eru í föstu starfi á þeirri lotu sem útborgun þeirra fer fram á eða eru með a.m.k. 6 mánaða skammtíma-ráðningarsamning á sama tíma.

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "SKP", "RK", and "gab".



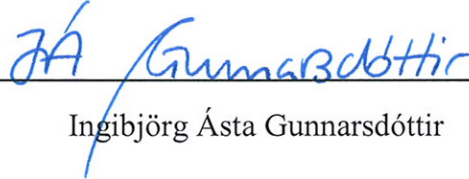
Reykjavík, 15. mars 2007

F.h. Íslenskra orkurannsókna



Ólafur G. Flóvenz, forstjóri

F.h. Útgarðs – félags háskólamanna



Ingibjörg Ásta Gunnarsdóttir

F.h. SFR-stéttarfélags í almannajónustu

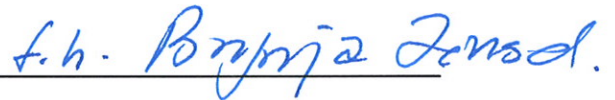


Sigríður Anna Þórarinsdóttir

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



Marianna H. Helgadóttir



Steinunn Hauksdóttir

F.h. Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands



Haraldur Jónasson,

F.h. Stéttarfélags Verkfræðinga



Ragna Karlsdóttir,