

Stofnanasamningur Skattrannsókna­rstjóra ríkisins við Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Skattrannsókna­rstjóri ríkisins annars vegar og Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem ráðnir eru hjá Skattrannsókna­rstjóra ríkisins.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórn­teki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefna­legum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefna­legan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefna­legra þátta.

3. Starfsheiti og röðun starfa

Samningur þessi nær til eftirtalinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreining felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið. Grunnröðun í launaflokka miðast við BA/BSc prófgráðu eða aðra þá prófgráðu sem tilgreind er í viðkomandi starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu:

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs og bætast þá launaflokkar við grunnröðun sem hér segir:

- Diplóma eða sambærilegt nám (60 einingar) = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Lengra formlegt grunn­nám skal metið með sambærilegum hætti.

3.1 Sérfræðingur I / Rannsakandi lfl. frá 10

Starfið felst í að vinna að ákveðnum verkefnum m.a. við rannsóknir á skattalagabrotum, undir yfirstjórn annars starfsmanns, t.d. verkefnastjóra eða forstöðumanns. Verkefnin geta verið þvert á einstök svið eða verkefnahópa. Þau geta m.a. falist í samskiptum við skattaðila og aðra aðila, öflun gagna og úrvinnslu þeirra, þátttöku í húsleitum, aðstoð við skýrslutöku, greiningu bókhaldsgagna og annarra gagna, ritun greinargerða og skýrslna, auk annarra verkefna sem sérfræðingi eru falin af yfirmanni. Starfið getur falið í sér samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands sem utan.

3.2 Sérfræðingur II / Verkefnastjóri lfl. frá 13

Í starfinu felast sömu verkefni og falla undir starfaflokk sérfræðings I / rannsakanda, en einnig skipulagning og framkvæmd húsleita og þátttöku í skýrslutöku. Verkefni geta verið þvert á svið og verkefnaflokka. Að auki krefst starfið mikillar sérþekkingar, oft umfram það sem yfirmenn viðkomandi starfsmanns hafa. Starfsmaður vinnur að greiningu og forgangsröðun flóknari rannsóknarmála, undirbýr rannsóknir og veitir starfsmönnum ráðgjöf við úrlausn álitaefna eftir þörfum og varða fagsvið hans og hefur frumkvæði að nýjungum og endurbótum. Starfið getur falið í sér mannaforráð. Starfið getur falið í sér samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands sem utan.

3.3 Fjármálastjóri lfl. frá 17

Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Starfið felst m.a. í yfirumsjón með daglegum rekstri, fjárreiðum, reikningsskilum og fjárhagsáætlanagerð embættisins í samráði við skattrannsóknarstjóra. Umsjón með starfsmanna- og launamálum og tölvu- og upplýsingatæknimálum stofnunar. Starfið getur falið í sér mannaforráð. Í þessu starfi felst einnig ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti og aðrar stofnanir svo sem ríkisendurskoðun.

3.4 Forstöðumaður lfl. frá 17

Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu verkefna við stefnu stofnunar. Starfið felst í yfirumsjón með úrlausnum allra verkefna sviðsins og skiptingu verkefna milli starfsmanna. Starfið felur í sér mannaforráð. Forstöðumaður hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna, stjórnun sviðs og daglegum rekstri þess og annast skipulagningu og samhæfingu við meginmarkmið sviðsins í samráði við skattrannsóknarstjóra. Starfið felur í sér samskipti við ráðuneyti, önnur embætti og stofnanir, innanlands sem utan vegna verkefna sviðsins.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaprepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð allt að átta launaprepum, skal forstöðumaður endurmeta starfið og meta hvaða breytingar hafi orðið á því sem kalla á nýja röðun starfs til hærri launaflokks. Skal þá starfið skilgreint uppá nýtt og hækka um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings (gr. 4.1, gr. 4.2, gr. 4.3, gr. 5.1 og gr. 5.2)

4.1 Viðbótarmenntun

Framhaldsmenntun til viðbótar BA/BSc grunnprófi getur verið krafa til starfs og komið fram í starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu. Þá skal slík menntun metin til launaflokka (sbr.gr 3). Ef starfsmaður hefur hins vegar aflað sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs, skal slík menntun sem nýtist í starfi metin til launaprepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi:

Cand oecon; Diploma eða sambærilegt.	2 launaprep
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4 launaprep
Dr.próf	6 launaprep

Styttra formlegt nám, sem nýtist í starfi, skal metið með sambærilegum hætti.

Hafi starfsmaður tekið próf sem lýkur með löggildingu eða aflað sér tiltekinna réttinda eða vottunar sem nýtist í starfi, má meta það til a.m.k. 1 launapreps.

Alls geta launaprep vegna viðbótarmenntunar orðið allt að 6 þrep samtals.

4.2 Fagreynsla

Fagreynsla getur verið krafa til starfs og komið fram í starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu. Þá skal slík fagreynsla metin til launaflokka. Ef fagreynsla er umfram kröfur til starfs, skal slík reynsla metin til launaprepa og taka mið af eftirfarandi:

Fagreynsla sem gerir starfsmann hæfari en ella og sem nýtist í starfi skal metin sérstaklega og/eða starfsaldur hjá viðkomandi stofnun, þannig:

Eftir 3 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 5 ár í starfi	1 launaprep

Alls geta launaprep vegna starfsreynslu orðið 2 talsins.

4.3 Staðgengill

Staðgengill skattranssóknarstjóra raðast einum launaflokki ofar en ella.

4.4 Hæfni og frammistaða

Heimilt er að greiða starfsmanni a.m.k. 1 álagsþrep vegna viðvarandi sérstakrar hæfni og frammistöðu og skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- Áreiðanleiki; árangur; skilvirkni
- Fagleg hæfni umfram starfskröfur
- Áhugi; frumkvæði; sjálfstæði
- Sveigjanleiki, liðlegheit
- Annað ...

4.5 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka markaðsálagið til endurskoðunar ef aðstæður á markaði breytast.

5. Tímabundnir þættir

5.1. Sérstök færni og árangur

Sérstök færni og árangur starfsmanns getur gefið honum reglulega eitt þrep eða fleiri t.d fyrir einhvern/einhverja eftirtalinna þátta:

- Áreiðanleiki; árangur; skilvirkni
- Hæfni í samvinnu/samskiptum
- Fagleg hæfni umfram starfskröfur
- Áhugi; frumkvæði; sjálfstæði
- Virkni við sí- og endurmenntun
- Aukið umfang, álag og ábyrgð
- Sveigjanleiki, liðlegheit
- Annað.....

5.2. Sérstök umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara.

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, getur fengið álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess skv. gr. 5.1. Ákvörðun um greiðslu fyrir tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af sviðsstjóra/forstjóra í samráði við starfsmann.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna
- Öflun nýrra verkefna / útgjaldasparandi verkefni
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar eða skyldra aðila.
- Aukið álag vegna veikinda eða undirmönnunar.
- Starfsmönnum starfseiningar fækkar tímabundið.
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan stofnunar
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna.

6. Aðrir þættir

6.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Leitast skal við að þeim verði lokið fyrir lok desember ár hvert. 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. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

6.2 Ágreiningur um framkvæmd

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila.

6.3. Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

7. Gildistími

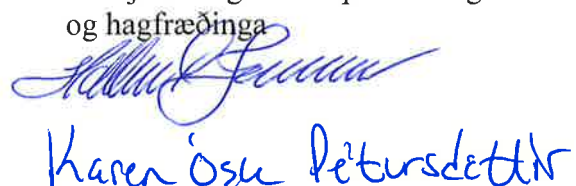
Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. júní 2016.

Reykjavík, 6. júlí 2017

F.h. Skattrafnasóknarstjóra ríkisins


Sandia Gunnbjörnsdóttir

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga
og hagfræðinga


Karen Ósu Petursdóttir

Bókun 1

Yfirvinna

Aðilar eru sammála um að raða hverjum og einum starfsmanni upp á nýtt samkvæmt ákvæðum þessa stofnansamnings. Ef starfsmaður raðast lægra en í eldra launakerfi skal bætt úr því þar til viðkomandi starfsmaður hefur náð jafnri eða hærri röðun en áður var. Með þessu geta því eldri viðbótarflokkar og –þrep og föst yfirvinna að hluta til fallið niður en á móti kemur þá jöfn eða hærri grunnröðun.

Við gildistöku þessa samnings falla fastlaunasamningar úr gildi þar sem við á. Ofangreinda launaákvörðun skal skjalfesta, á sérstöku *launablaði*, sem starfsmaður og stofnun undirrita. Samþykki starfsmaður ekki að fastlaunasamningur falli úr gildi við gildistöku þessa samnings, þarf að segja fastri yfirvinnu formlega upp. Afsali starfsmaður sér ekki föstum yfirvinnugreiðslum verður eldri launaröðun hans óbreytt þar til uppsögn stofnunar á föstum yfirvinnugreiðslum tekur gildi.

Breytt samsetning launa og ný launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

