

Bókun

Viðbótarlaun og matskerfi

Markmið samstarfsnefndarinnar var að ná samkomulagi um útfærslu á tímabundnum viðbótarlaunum sem byggist á grein 11.3.2.3 í kjarasamningi TFÍ og ríkisins sem undirritaður var 11. nóvember 2015. Aðilar eru sammála um að um sé að ræða tilraunaverkefni sem gildir frá 1. janúar 2018 til 31. mars 2019. Að loknum þeim tíma fellur þessi bókun úr gildi ef samningsaðilar hafa ekki samið um áframhaldandi framkvæmd á viðbótarlaunakerfi samkvæmt þessari bókun.

Þessi bókun lýsir útfærslu sem er efnislega í samræmi við ofangreindan samning, þótt fyrirkomulag framkvæmdarinnar sé annað.

I. Umfang og fjöldi greiðslna:

Stefnt er að því að fjöldi greiðslna til starfsmanna verði takmarkaður á þann hátt að hlutfall þeirra starfsmanna sem fá greitt á hverjum tíma verði að jafnaði um 25%. Þetta skal útfært þannig að 25% starfsmanna á Keflavíkurflugvelli fá viðbótarlaun, 25% starfsmanna í Tollhúsi fá viðbótarlaun og 25% þeirra sem starfa ekki á fyrr nefndum starfsstöðvum fá viðbótarlaun. Í þessu sambandi er miðað við annars vegar 9 mánaða tímabil (1. janúar 2018 til 30. september 2018) og hins vegar 6 mánaða tímabil (1. október til 31. mars 2019). Matstímabil eru tvö, þ.e. janúar til og með september (greitt út 1. nóvember 2018) og október til og með mars (greitt út 1. maí 2019). Upphæðin er 35.000 kr. per mánuð og hver greiðsla til starfsmanns sem fær viðbótarlaun er miðuð við annars vegar 9 mánaða tímabil og hins vegar 6 mánaða tímabil.

Viðbótarlaun:

Viðbótarlaun eru sem hér segir:

Viðbótar starfstengd verkefni, persónubundnir og árangursbundnir þættir

Greiðsla viðbótarlauna byggist á eftirfarandi þáttum. Vægi þátta er mismunandi þannig að þáttur 3 vegur 1,5 miðað við 1 hjá öðrum matsþáttum:

- Þáttur 1: Tímabundið álag. Hér er átt við að mikið álag er á starfsmanni, t.d. vegna viðbótarverkefna, ábyrgðar eða fjarveru annarra. Hér er um að ræða viðbótarálag á núverandi starfsskyldur sem er tímabundið en nær þó að lágmarki yfir fjóra mánuði ársins. (Vægi: 1)
- Þáttur 2: Sérstakur sveigjanleiki eða liðlegheit starfsmanns varðandi vinnutíma sinn og mikill vilji til að leggja sig fram til að embættið nái markmiðum sínum. (Vægi :1)

Dæmi um sérstakan sveigjanleika:

- Starfsmaður samþykkir að vinna lengur en skilgreindan vinnutíma til að þjónusta viðskiptavini eða klára verkefni þegar sérstaklega stendur á.
- Starfsmaður sinni starfi símleiðis eða gegnum tölvu utan vinnutíma þegar sérstaklega stendur á.
- Starfsmaður er reiðubúinn að hliðra vinnutíma þegar það er mikilvægt fyrir starfsemi Tollstjóra. Taka sumarfrí á tímum sem er minna vinsælt eða sýna sérstök liðlegheit varðandi aðstoð í forföllum.



- Þáttur 3: Framúrskarandi frammistaða eða afköst. Starfsmaður sýnir frammistöðu eða afköst sem eru umfram kröfur og væntingar í starfi. Dæmi um þætti eru: samskipti, þjónustuvilji, afköst, frumkvæði, fagleg forysta, áreiðanleiki, sjálfstæði, stuðningur við aðra, hugmyndir að úrbótum og elja til að koma þeim í framkvæmd. Aðlögunarhæfni og sveigjanleiki varðandi breytingar o.p.h. Að standast væntingar og uppfylla almennar kröfur er ekki nægjanlegt til að réttlæta greiðslu fyrir þennan þátt. (Vægi: 1,5)

Matstafla

Lagt er til að matið fari fram með töflu samkvæmt eftirfarandi, þar sem starfsmenn geta verið metnir með fleiri en einn þátt :

Nöfn	Tímabundið álag Vægi: 1	Sveigjan-leiki í vinnu-fyrirkomu-lagi og umfangi starfs Vægi: 1	Framúrskarandi frammistaða eða afköst skv. mælingum eða mati Vægi: 1,5	Samtals stig
NN				

II. Framkvæmd

Til þess að starfsmaður komi til greina við úthlutun viðbótarlauna þarf hann að senda yfirmanni sínum útfyllta matstöflu sbr. hér að framan ásamt greinargerð þar sem farið er yfir forsendur þess hvers vegna starfsmaður telur að hann eigi að fá greidd viðbótarlaun fyrir umrætt tímabil.

Starfsmaður skal senda umrædda greinargerð eigi síðar en viku eftir að viðkomandi matstímabili lýkur.

Endanlegt mat á því að hve miklu leyti hver og einn starfsmaður uppfyllir skilyrði þess að fá greitt skv. mati á persónubundnum þáttum er á ábyrgð Tollstjóra en hann hefur samráð við stjórnendahópinn og samráðsnefnd stofnunarinnar áður en ákvörðun er tekin. Millistjórnendur taka þátt í að yfirfara og leggja mat á ofangreinda matstöflu og greinargerð sem starfsmaður leggur fram. Stig eru gefin á mælivarðanum 0 - 3.

0 = á ekki við

1 = á við en lítið/stutt

2= á við, meðal/jafnt álag

3 = umfangsmikið, tímafrekt og íþyngjandi

Handwritten signatures and initials in blue ink, likely belonging to the committee members mentioned in the text.

Stefnt er að því að greiða viðbótarlaun samkvæmt samkomulagi þessu tvisvar sinnum fyrir tímabilið 1. janúar 2018 til 31. mars 2019.

Hverjum starfsmanni sem fær viðbótarlaun verður kynnt niðurstaðan í lok matsferlisins og upplýstur um ástæður viðbótarlauna. Starfsmaður sem ekki fær greidd viðbótarlaun á rétt á því að í næsta starfsmannasamtali með sínum yfirmanni sé farið yfir ástæður þess að hann fékk ekki viðbótarlaun ef þess er óskað.

III. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd Tollstjóra og TFÍ um framkvæmd stofnanasamninga er eftirlitsaðili með framkvæmd matsins og skal hafa aðgang að samantekt um niðurstöður og dreifingu greiðslna skv. því. Á þeim vettvangi eru einnig rædd álitamál sem upp koma.

IV. Endurskoðun kerfis og fleira

Kerfið verður endurskoðað af hálfu samstarfsnefndar TFÍ og Tollstjóra ef þess er þörf og fellur úr gildi 31. mars 2019 ef samningsaðilar hafa ekki samið um annað.

Samkomulag þetta kemur í stað samkomulags um viðbótarlaun og matskerfi sem var undirritað 14. júní 2017.

Reykjavík, 24. apríl 2018

F.h. Tollvarðafélags Íslands

F.h. Tollstjóra

Ingi Þór
Bragður Þorlaksson
Björn Friðfinnss.

Einar
Kári Bragðlithr