

Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands og Stéttarfélag verkfræðinga
hins vegar
gera með sér svofellt

S A M K O M U L A G

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

Markmið og forsendur þessa samkomulags

Markmið þessa samkomulags er að stofnanir öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannahaldi sínu á þann veg sem kemur sér best á hverjum tíma. Samkomulaginu er því ætlað að auka þann sveigjanleika sem þeim er nauðsynlegur með því að draga úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum.

Samningsaðilar sömdu 1997 um aukinn sveigjanleika launakerfisins og að færa útfærslu og framkvæmd stofnanabáttar kjarasamninga nær vettvangi. Við framkvæmdina hafa þó einkum tvö atriði valdið erfiðleikum við að ná fram samræmdri niðurstöðu innan sömu stofnunar. Annars vegar að ekki er byggt á einni launatöflu og hins vegar að gerð stofnanasamnings er á hendi margra stéttarféлага. Til úrbóta á þessum atriðum eru aðilar sammála um að taka upp eina sameiginlega launatöflu ofangreindra í samræmi við launatöflu stéttarféлага annarra háskólamenntaðra starfsmanna ríkisins og að stéttarfélögin komi fram, ásamt stéttarfélögum annarra háskólamenntaðra starfsmanna ríkisins, sem einn aðili gagnvart stofnun við útfærslu og framkvæmd stofnanabáttar kjarasamninganna.

Markmið aðila er að kjarasamningarnir styðji við framsækna starfsmannastefnu einstakra stofnana þar sem m.a. er tekið tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða. Í því skyni eru gerðar breytingar á uppbyggingu launatöflu, m.a. til þess að auka gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum og draga með þeim hætti úr óútskýrðum launamun kynjanna. Fjölgað er þeim úrræðum sem stofnanir hafa til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að gefa stofnunum kost á að árangurstengja hluta launanna. Til þess að ná fram fyrrgreindum markmiðum telja aðilar nauðsynlegt að draga úr sjálfvirkum hækkunum og eru því aldursþrep felld brott úr sameiginlegri launatöflu.

Möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.

1. grein

Gildandi kjarasamningar aðila framlengjast til 30. apríl 2008 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. grein

Núgildandi launatöflur félaganna samkvæmt greinum 1.1 hækka sem hér segir:

1. febrúar 2005	3,25%
1. janúar 2006	2,50%

Ný launatafla frá 1. maí 2006 taki þeim hækkunum sem hér segir (sbr. nýjan 1. kafla):

1. janúar 2007	2,25%
1. janúar 2008	2,00%

3. grein

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005 kr. 39.700

Síðan eins og segir í nýjum 1. kafla í gr. 1.7:

Á árinu 2006 kr. 40.700

Á árinu 2007 kr. 41.800

4. grein

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005 kr. 21.800

Á árinu 2006 kr. 22.400

Á árinu 2007 kr. 23.000

Á árinu 2008 kr. 23.600

5. grein

Nýr 1. kafli um kaup, tekur gildi 1. maí 2006 svohljóðandi:

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2006 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Lfl.	Upphæð	Lfl.	Upphæð
01	200.000	10	310.266
02	210.000	11	325.779
03	220.500	12	342.068
04	231.525	13	359.171
05	243.101	14	377.130
06	255.256	15	395.987
07	268.019	16	415.786
08	281.420	17	436.575
09	295.491	18	458.404

1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

- 1.1.3 Launatafla skv 1.1.1 taki þeim hækkunum sem hér segir:
- | | |
|----------------|-------|
| 1. janúar 2007 | 2,25% |
| 1. janúar 2008 | 2,00% |

1.2 Röðun starfa og mat álags

- 1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.
- 1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist. 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.

1.3 Sérstök tímabundin umbun

- 1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

- 1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.
 2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
 3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
 4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.
 5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00	mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00	föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 08:00	mánudaga - föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00	stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00	mánudaga-fimmtudaga
45%	kl. 17:00 - 24:00	föstudaga
45%	kl. 00:00 - 08:00	mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00	þriðjudaga-föstudaga
45%	kl. 00:00 - 24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90%	kl. 00:00 - 24:00	stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

1.6.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. 1.6.1.

1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

1.7 Persónuuppbót í desember

1.7.1 Persónuuppbót árin 2006 og 2007 verður sem hér segir:

Á árinu 2006 kr. 40.700

Á árinu 2007 kr. 41.800

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á uppbótina reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda uppbót í desember, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

6. grein

Grein 4.4.1 verður svohljóðandi frá 1. maí 2006:

Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.

Grein 4.6.1 verður svohljóðandi:

Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

7. grein

Hinn 1. maí 2006 tekur gildi nýr 11. kafli, svohljóðandi:

11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining stofnanasamnings

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélagss um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

11.2 Markmið stofnanasamnings

11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

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 og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum sbr. gr. 1.2.2.

Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru til dæmis en ekki einskorðaðir við:

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

Tímabundnir þættir sem koma til greina eru til dæmis en ekki einskorðaðir við:

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

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.

11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

11.4.1.1 Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/stéttarfélögum eða starfsmönnum annars vegar og stofnunum hins vegar .

11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda

11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar 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. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. 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 launasetningu 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.

8. grein

Ákvæði um gildistíma og forsendur samkomulags þessa í 17. kafla verða:

17. Gildistími og sammingsforsendur

17.1 Gildistími

17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

17.2 Sammingsforsendur

17.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma sammings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið sammingsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 9. mars 2005

f.h. fjármálaráðherra
með fyrirvara um samþykki

Gunnar Björnsson (sign.)
Ásta Lára Leósdóttir (sign.)
Oddur Gunnarsson (sign.)
Ásgeir M. Kristinsson (sign.)

f.h. Stéttarfélags
verkfræðinga og Kjarafélags
Tæknifræðingafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

Jóhannes Benediktsson (sign.)
Samúel S. Hreggviðsson (sign.)
Jón Í. Guðmann (sign.)
Haraldur Sigursteinsson (sign.)
Gísli Georgsson (sign.)
Sveinn Víkingur Arnason (sign.)
Elín G. Guðmundsdóttir (sign.)
Steingrímur Jónsson (sign.)
Árni B. Björnsson (sign.)

Bókanir
með kjarasamningi
fjármálaráðherra
og
Kjarafélagi Tæknifræðingafélags Íslands og
Stéttarfélags verkfræðinga
undirrituðum 9. mars 2005

Bókun 1

Upplýsingagjöf til stéttarféлага um laun félagsmanna þeirra hefur verið með misjöfnum hætti undanfarin ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf við innleiðingu nýrra upplýsingakerfa ríkisins. Vinnu við grunnskilgreiningar fyrir slíkar upplýsingar og framsetningu þeirra skal lokið innan ársins eða í tæka tíð fyrir upptöku nýs launakerfis, þ.e. að Fjársýslu ríkisins veitist ráðrúm til að formgera slíkar upplýsingar í kerfum ríkisins fyrir 1. maí 2006.

Bókun 2

Aðilar munu sameiginlega fella samningstexta hvers félags eins og hann gildir frá 1. maí 2006 saman í eina heild. Þeirri vinnu skal lokið fyrir lok september 2006.

Bókun 3

Slysatryggingar

Skaðabætur vegna slysa í starfi hækki, sbr. samkomulag við heildarsamtök opinberra starfsmanna.

Sett verði inn ákvæði um rétt til að krefja vinnuveitanda í stað skjólstaðings, sbr samkomulag við heildarsamtök opinberra starfsmanna.

Bókun 4

Fjölskyldu - og styrktarsjóður

Iðgjald hækki í 0,55% og niður falli gr. 14.1.2, sbr. samkomulag við heildarsamtök opinberra starfsmanna.

Bókun 5

Bókun þessi á við um Stéttarfélag verkfræðinga
Greiðslur í lífeyrissjóði

Starfsmaður skal greiða 4% af heildarlaunum í Lífeyrissjóð verkfræðinga.

Mótframlag vinnuveitanda skal vera 6% til 31.12.2005, 9% frá 01.01.2006, 10,25% frá 01.01.2007 og 11,5% frá 01.01.2008. Mótframlag þetta byggir á eftirfarandi forsendum: Að ekki verði breytingar á lífeyriskerfi opinberra starfsmanna og ef tryggingafræðilegar

forsendur leiða til breytinga á mótframlagi hjá Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins þá breytist mótframlag samkvæmt þessari grein á sama hátt.

Þeim verkfræðingum sem greitt hafa samfellt iðgjöld til Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins frá því fyrir 1. mars 1997 er þó heimilt að greiða áfram í þann sjóð.

Bókun 6

Bókun þessi á við um Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands

Hvað varðar vinnutímakafla Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands skal samræma hann vinnutímakafla Stéttarfélags verkfræðinga. Kaflinn skal gilda sem slíkur frá gildistöku samkomulags þessa en texti kjarasamningsins skal lagfærður við útgáfu kjarasamningsins. Skal þeirri vinnu lokið fyrir 1. júní 2005.

Fylgiskjal 1

Yfirlýsing í nýtt launakerfi verði með eftirfarandi hætti:

1. Skipan samstarfsnefnda skv. nýjum 11. kafla skal lokið fyrir 1. ágúst 2005.
2. Aðilar eru sammála um að nýtt launakerfi kalli á viðamikla fræðslu, sérstaklega m.t.t. krafna um starfslýsingar byggðar á starfaflokkun sem lagðar eru til grundvallar launasetningu. Markhópar slíkrar fræðslu verða fulltrúar í samstarfsnefndum bæði frá stofnun og stéttarfélagi/starfsmönnum. Framsetning fræðslunnar og fyrirkomulag skal ákveðið af samningsaðilum.
3. Stefnt skal að því að sameiginlegri fræðslu samningsaðila, vegna innleiðingar nýja launakerfisins verði lokið fyrir 1. nóvember 2005.
4. Samstarfsnefndir skulu hefja störf í kjölfar þess. Þær skulu við upphaf starfs síns hafa upplýsingar um launasetningu starfsmanna á viðkomandi stofnun, grunnröðun auk viðbótarþátta.
5. Komið verður á fót ráðgjafateymi í þeim tilgangi að styðja samstarfsnefndir og stofnanir eins og kostur er til að stuðla að öruggri framkvæmd nýs samnings. Slík aðstoð skal veitt í kjölfar fræðsluáttaksins til að veita aðilum á hverri stofnun aðgang að þekkingu á bestu aðferðum í mannauðsstjórnun.

Fylgiskjal 2

Útfærsla án aðildar að sameiginlegum stofnanasamningi með þeim stéttarfélögum BHM sem aðild eiga að samkomulagi dags. 28. febrúar 2005

Með upptöku nýs 1. kafla sbr. 5. gr. þessa samkomulags, þ. á m. upptöku nýrrar launatöflu, eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar í maí 2006 verði 2%, annars vegar vegna yfirfærslukostnaðar og hins vegar vegna samræmingar stofnanasamninga. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr fyrsti kafli er tekinn upp, þ.e. 1. maí 2006.

Samstarfsnefnd hverrar stofnunar kemur sér saman um þessa samræmingu stofnanasamninga og þróun.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Útfærsla með aðild að sameiginlegum stofnanasamningi hverrar einstakrar stofnunar með þeim stéttarfélögum BHM sem aðild eiga að samkomulagi dags. 28. febrúar 2005

Í þeim tilvikum að samkomulag næst um að Stéttarfélag verkfræðinga eða Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands gerist aðili á hverri einstakri stofnun að sameiginlegum stofnanasamningi með þeim stéttarfélögum BHM sem aðild eiga að samkomulagi dags. 28. febrúar 2005 skal grein 11.4.1.2 hljóða sem hér segir:

11.4.1.2 Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru fulltrúum frá hvorum aðila, þ. e. stéttarfélögum/starfsmönnum og stofnunum.

Aðildarfélög á stofnun skulu tilnefna einn fulltrúa hvert í samstarfsnefnd. Þessir fulltrúar velja sér allt að þrjú talsmenn og jafnmarga til vara. Stofnunin tilnefnir allt að 3 fulltrúa og jafnmarga til vara.

Með upptöku nýs 1. kafla sbr. 5. gr. þessa samkomulags, þ. á m. upptöku nýrrar launatöflu, eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar í maí 2006 verði 3,8%, annars vegar vegna yfirfærslukostnaðar og hins vegar vegna samræmingar stofnanasamninga. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr fyrsti kafli er tekinn upp, þ.e. 1. maí 2006.

Aðilar eru sammála um að í maí 2007 skuli stofnanir fá fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi er nemi 2,6% af launakostnaði tilheyrandi starfsmanna. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Samstarfsnefnd hverrar stofnunar kemur sér saman um þessa samræmingu stofnanasamninga og þróun.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Gert er ráð fyrir að á samningstímabilinu verði hvoru félagi tryggð 15% hækkun launa, þ.e. 12,75% hækkun frá upphafi samningstímabils til maí 2007 eftir að stofnanir hafa nýtt ráðrúm sitt til launaþróunar. Til að ganga úr skugga um að það gangi eftir fari fram athugun á launaþróun hvors stéttarfélags fyrir og eftir maí 2007. Fyrri athugunin fari fram í mars 2007 og hin síðari í október 2007.

Fulltrúar sammingsaðila þessa samkomulags komi sér saman um aðferðir við þessa athugun og viðbrögð ef þörf reynist á þeim. Gengið skal út frá því að mæld séu meðallaun á stöðugildi í hvoru stéttarfélagi.

Hafi Stéttarfélag verkfræðinga og Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands gerst aðilar að sameiginlegum samstarfsnefndum, sbr. ofangreint, fyrir meirihluta félagsmanna þann 1. desember 2005 skal áfangahækkun 1. janúar 2006 vera 3,74% í stað 2,5%.