

**Stofnanasamningur ríkisskattstjóra og starfsmanna embættis ríkisskattstjóra
innan þeirra aðildarfélaga BHM, sem undirrituðu samkomulag við fjármálaráðherra
28. febrúar 2005.**

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna innan BHM, sem eru í starfi hjá ríkisskattstjóra. Stofnanasamningur þessi er staðbundinn hluti á framlengingu og breytingu kjarasamnings tiltekinn aðildarfélaga BHM og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2005, sbr. 7. gr. hans og fylgiskjal með honum og miðast upphaf þess við 1. maí 2006.

Þau aðildarfélög sem standa að stofnanasamningi á milli BHM og RSK eru:

Félag íslenskra félagsvísindamanna,
Kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga,
Stéttarfélag lögfræðinga
Útgarður félag háskólamanna.

2. Samstarfsnefnd

Sbr. tl. 11.4 7. gr. fyrrgreinds samnings skal starfa samstarfsnefnd sem skipuð er fulltrúum starfsmanna og stofnunar.

Samstarfsnefndina skipa:

F.h. ríkisskattstjóra:

Ingvar J. Rögnvaldsson, vararíkisskattstjóri,
Ásgeir Heimir Guðmundsson, skrifstofustjóri
Ari Ísberg
Inga Hanna Guðmundsdóttir, starfsmannastjóri

F.h. BHM félaga:

Anna María Baldvinsdóttir, KVH
Borga Harðardóttir, STÉL
Brigitte M. Jónsson, Útgarður
Jóhannes Jónsson, KFÍF

3. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið og áherslur í stofnanasamningi þessum, sem afmarkast af aðalkjarasamningi, sbr. 1. gr.

- a. Launakerfið verði sveigjanlegt, gagnsætt og hlutlægt og ákvarðanir um launaröðun m.t.t. starfaflokka verði þannig teknar með málefnalegum og fyrirfram skilgreindum hætti að teknu tilliti til menntunar, hæfni, árangurs og ábyrgðar.
- b. Launakerfið virki hvetjandi á starfsmenn, þannig að ábyrgð og árangur þeirra verði eftirsóknarvert markmið og styðji með þeim hætti við árangursstjórnunarsamning

rikisskattstjóra og fjármálaráðuneytis.

- c. Stefnt verði að því að skapa starfsmönnum aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar eins og kostur er. Vinnutími verði þannig sveigjanlegur, þegar starf ræðst ekki af opnunartíma eða kröfum um viðveru. Skil á árlegu umsömdu eða tímabundnu yfirvinnuframlagi verði löguð að þörfum starfsmanna eftir því sem starfsemin leyfir.
- d. Starfsmönnum verði veitt hæfilegt svigrúm til að viðhalda og auka þekkingu sína með þátttöku í námskeiðum, fundum eða annarri fræðslu, er varðar tækifæri til að þróast og eflast í starfi. Falli viðbótar- eða réttindanáms að núverandi starfsskyldum eða flutningi í starf innan embættisins skal stuðlað að því að unnt verði að mæta starfs- og námsástundun án skerðingar á dagvinnulaunum, sbr. ákvæði í 10. kafla gildandi kjarasamnings.
- e. Störf innan embættisins henti báðum kynjum og jafnræði verði í launum karla og kvenna fyrir sambærileg störf samkvæmt jafnréttisáætlun embættisins.

4. Starfaflokkar

4.1. Almenn

Við ráðningu skal starfsmanni afhent starfslýsing þar sem fram kemur hvaða verkefni felast í starfinu. Við röðun í starfaflokka og ákvörðun grunnlauna er byggt á þeirri stöðu, sem starf hefur í skipuriti eða leiða má af því. Starfaflokkunin á þannig að endurspegla verkefni, skyldur, umfang og ábyrgð, sem í starfinu felst auk þeirrar lágmarks menntunar og færni sem krefjast verður til úrlausnar á þeim verkefnum sem felld eru undir viðkomandi starfaflokk.

4.2. Grunnstörf háskólamanna við embætti rikisskattstjóra

Skattaleg úrlausnarefni:

Túlkun og beiting réttarreglna skatta- og stjórnsýsluréttar við upplýsingagjöf og skriflega úrlausn mála. Hér fellur undir skatteftirlit og skattaframkvæmd.

Tæknimálefni:

Greining, stýring (kröfúlýsingar) og úttekt á hugbúnaði ásamt rekstri á hug- og vélbúnaði. Aðstoð og leiðbeiningar til notenda innan sem utan skattkerfisins og samskipti við birgja og samstarfsaðila vegna kerfa RSK.

Skrifstofa RSK:

Fjárhagsleg umsýsla, bókhald, áætlanagerð og almennur rekstur embættisins o.fl.

Fyrirtækjaskrá:

Ákvarðanir um frumskráningu fyrirtækja, lögmæti breytinga á skráningu ásamt úthlutun kennitölu.

Sameiginlegir þættir eru innri sem ytri þjónusta.

4.3. Launakerfi ríkisskattstjóra.

Launakerfi ríkisskattstjóra byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

- A. **Háskólamaður**
Úrlausn breytilegra og tilfallandi verkefna í samræmi við fastmótaða vinnuferla eða forðemi, þar sem frávik verða ekki gerð án samþykkis yfirmanns. Í þessum störfum felst jafnframt frekari öflun grunnþekkingar og færni í störfum viðkomandi sviðs ásamt innri sem ytri þjónustu embættisins. Ábyrgð er gagnvart deildarstjóra.
- B. **Sérfræðingur**
Starfsmaður sem hefur öðlast starfsreynslu og þekkingu á sínu verksviði, sem gerir honum kleift að leysa sjálfstætt breytileg fagleg verkefni, gjarnan að eigin vali, en í samráði við deildarstjóra. Veitir almenna leiðsögn og innri sem ytri þjónustu. Ábyrgð er gagnvart deildarstjóra.
- C. **Deildarsérfræðingur**
Starfið felur í sér sjálfstæða úrlausn mismunandi umfangsmikilla og flókinna verkefna ásamt faglegri leiðsögn á grundvelli menntunar, víðtækrar reynslu og sérþekkingar á viðkomandi verksviði. Ábyrgð er gagnvart deildarstjóra.
- D. **Verkefnisstjóri**
Starfsmaður, sem vegna sérþekkingar og reynslu er falið með skriflegri lýsingu að annast eða leiða ákveðið sérgreint verkefni að öllu leyti eða annast hluta af stærra verki. Verkefnið er tíðast af þeirri stærðargráðu eða vægi að ástæða þyki til að það sé í vöktun eða umsjá ákveðins starfsmanns. Einstök verkefni geta verið viðvarandi þáttur í starfsemi embættisins eða tímabundin og þá sem aðalstarf eða hlutastarf meðfram öðrum starfsskyldum verkefnisstjórans. Ábyrgðin á stjórn verkefnisins er gagnvart deildarstjóra eða forstöðumanni eftir því sem starfs- eða verklýsing segir til um.
- E. **Deildarstjóri**
Starfsmaður sem hefur faglega og stjórnunarlega ábyrgð á starfsmönnum og úrlausn verkefna þeirra í krafti menntunar, víðtækrar reynslu og þekkingar á þeim málaflokkum, sem falla undir viðkomandi deild samkvæmt skipuriti. Heimilt er að taka tillit til stjórnunarreynslu. Starfið kann einnig að fela í sér undirbúning og ákvarðanatöku um aðföng. Ábyrgð er gagnvart forstöðumanni.
- F. **Ráðgjafi**
Starf gjarnan í framhaldi af ábyrgðarstöðu innan skattkerfisins. Starfið felst í sjálfstæðum úrlausnum á grundvelli víðtækrar starfsreynslu, umfangsmikillar menntunar eða afburða þekkingar á málafnum, sem falla undir meginverkefni embættisins samkvæmt skipuriti. Ábyrgð er gagnvart forstöðumanni, ríkisskattstjóra/vararíkisskattstjóra.
- G. **Forstöðumaður**
Starfsmaður, sem ber ábyrgð á starfsemi tiltekins sviðs eða skrifstofu samkvæmt skipuriti, þ.m.t. samskiptum við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki. Ábyrgð er gagnvart ríkisskattstjóra/vararíkisskattstjóra.

5. Ákvörðun grunllauna

Grunnröðun starflokka:

Grunnröðun innan hvers starflokks er þrepaskipt, þar sem m.a. er horft til umfangs og ábyrgðar, sbr. lið 4.1. í samningi þessum. Reglur þess eðlis eru settar af ríkisskattstjóra.

	Launaflokkur	Launaflokkur	Launaflokkur
Háskólamaður	1-2	3	4
Sérfræðingur	5	6	7
Deildarsérfræðingur	8	9	10
Verkefnisstjóri	8	9	10
Deildarstjóri	11	12	
Ráðgjafi	13		
Forstöðumaður	14	15	

Í sérstökum tilfellum þegar verkefni starfsmanns fellur ekki að ofangreindum starfaskilgreiningum er heimilt við grunnröðun viðkomandi að hafa hliðsjón af þeim starf flokki sem best fellur til launaákvörðunar. Ennfremur getur launaröðun í sérstökum tilvikum skarast um einn launaflokk upp í næsta starf flokk.

Við röðun í starf flokka skal einnig tekið mið af starfslýsingu þar sem fram kemur hvaða verkefni felast í starfinu. Við verulegar breytingar á verkefnum eða tilflutning í starfi skal fara fram endurskoðun á starfslýsingu.

Við röðun í launaflokka háskólamanns og sérfræðings skal meðal annarra þátta hafa hliðsjón af 90, 120 og 150 eininga viðurkenndu háskólanámi.

Við fastráðningu skal fara fram mat á grunnröðun.

6. Persónu og tímabundnir þættir

Neðangreindir þættir geta komið til viðbótar þeim viðmiðunum, sem eru lögð til grundvallar við röðun í starf flokka eða er ætlað að mæta þeim framtíðar breytingum eða tímabundnu sveiflum, sem snúa að starfsmanninum eða starfi hans.

6.1. Persónubundnir þættir, allt að 12,5% álag

Persónubundna þætti skal meta við ráðningu, fastráðningu og frammistöðumat. Persónubundnir þættir geta snúið að viðbótarmenntun, sem nýtist í starfi, aukinni starfsreynslu og hæfni á tilteknu sviði.

6.2. Tímabundnir þættir, allt að 7,5% álag.

Breytilegir tímabundnir þættir snúa að viðbótarábyrgð, álagstoppum, sérstökum árangri eða frammistöðu, eða verulegum breytingum á verkefnum eða starfssviði, sem spannar ákveðið tímabil. Um tímabundna þætti skal að jafnaði semja fyrirfram og ákveða tímaramma.

Ákvörðun álagsflokka ræðst af matskerfi, og skal með skriflegum hætti liggja fyrir að

hve miklu leyti ákvörðun leiðir til tímabundins eða varanlegs álags á launaflokka innan hvers starfaflokks.

7. Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun samkvæmt grein 1.3.1 í samkomulagi Fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM frá 28. febrúar 2005, 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.

8. Endurskoðun

Ágreiningsmálum, sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa, skal vísa til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði 11. kafla samkomulags um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og tuttugu og fjögurra aðildarféлага BHM frá 28. febrúar 2005.

Heimilt er að endurskoða samkomulag þetta árlega, í fyrsta sinn ári eftir gildistöku þessa samnings ef aðilar óska þess.

Reykjavík, 1. júní 2006

f.h. ríkisskattstjóra

Ingvar J. Rögnvaldsson

Ari Ísberg

Inga Hanna Guðmundsdóttir

f.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna

Jóhannes Jónsson

f.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga

Anna María Baldvinsdóttir

f.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Borga Harðardóttir

f.h. Útgarðs félags háskólamanna

Brigitte M. Jónsson

Bókanir um samkomulag samstarfsnefndar ríkisskattstjóra og starfsmanna embættisins innan þeirra aðildarfélaga BHM, sem undirrituðu samkomulag við fjármálaráðherra þ. 28. febrúar 2005 :

1. Eigi síðar en 1. maí ár hvert skulu fara fram starfsmannaviðtöl þar sem starfsmanni og viðkomandi stjórnanda gefst tækifæri til að koma skoðunum sínum og hugmyndum varðandi starf og starfsumhverfi á framfæri. Í kjölfar starfsmannaviðtals á starfsmaður rétt á að persónu- og tímabundnir þættir verði yfirfarnir.
2. Eigi síðar en 1. nóvember 2006 skal komið á matskerfi, sem með skýrum hætti mælir frammistöðu starfsmanna. Mat þetta skal m.a. byggja á þeim meginþáttum sem lagðir eru til grundvallar skilgreiningu á störfum og persónu- og tímabundnum þáttum í stofnanasamningi. Reglur um grunnröðun innan hvers starfaflokks sbr. kafla 4 skulu birtar eigi síðar en 1. nóvember 2006.
3. Aukagreiðslur verða færðar inn í grunnlaun við upptöku nýrrar launatöflu að því marki sem rúmast innan starfaflokka einstakra starfsmanna og fjárhagslegs svigrúms embættisins miðað við að heildarlaunakostnaður af þessu tilefni fari ekki fram úr 3,8%. Grunnröðun starfaflokka í launatöflu skv. þessum samningi tekur mið af inntöku eininga við vörpun 1. maí 2006 miðað við ofangreindar forsendur, en að öðrum kosti ákvarðast launasetning af 1. m. 4. ~~kafla~~ bókunar.*
4. Við ákvörðun launa starfsmanna við flutning úr núverandi launakerfi í nýtt, sbr. stofnanasamning þennan, ber að miða við að enginn má lækka í launum fyrir dagvinnu. Ný launasetning við vörpun tekur þannig viðmið af núverandi grunnröðun og þeim metnu viðbótarforsendum, sem felast í viðbótarflokki og innfærðum einingum.

* Misritun í samningi, á að vera *bókunar* í stað *kafla*