

Stofnanasamningur Tryggingastofnunar ríkisins við Félag íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarð, Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Stéttarfélag bókasafns -og upplýsingafræðinga og Stéttarfélag lögfræðinga

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna Félags íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarðs, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga og Stéttarfélags lögfræðinga, sem eru í ráðningarsambandi við Tryggingastofnun ríkisins. Samningurinn er gerður í samræmi við gerðardóm og gildandi kjarasamninga aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnteki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- 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 og taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf.

3. Starfaflokkun og röðun starfa

3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

3.2. Skilgreining og lágmarksröðun starfaflokka

Grunnröðun miðast við BA/BS gráðu:

Fulltrúi

Starfsmaður svarar erindum viðskiptavina, greinir þau og veitir allar almennar upplýsingar um málaflokka TR. Hann ber ábyrgð á að upplýsa viðskiptavini um réttindi og viðbótarréttindi er tengjast fyrirspurnum og umsóknum. Hann hefur leiðbeiningaskyldu gagnvart öðrum starfsmönnum við úrlausn verkefna.

Grunnlaunaröðun er launaflokkur (lfl.) frá 8

ÍSTARF: t.d. 3443 Störf fulltrúa við úthlutun bóta og lífeyris almannatrygginga og atvinnuleysisbóta

Sérfræðingur 1

Starfið felur í sér þekkingu, umsjón og ábyrgð á verkefnum í ákveðnum málaflokki, sem eru undir verkstjórn annarra. Starfsmaður greinir erindi viðskiptavina, svarar þeim og veitir allar almennar upplýsingar um málaflokka TR. Hann afgreiðir erindi og vinnur sjálfsætt að úrlausn mála eftir þeim gögnum sem liggja fyrir og í samræmi við verklagsreglur. Hann ber ábyrgð á að upplýsa viðskiptavini um réttindi og viðbótarréttindi er tengjast fyrirspurnum og umsóknum. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar.

Grunnlaunaröðun sérfræðings 1 frá 1. janúar 2019 er frá lfl. 10

Grunnlaunaröðun sérfræðings 1 hækkar um 1 lfl. 1. júlí 2020 og verður frá 11

ÍSTARF: t.d. 2419 Sérfræðistörf í viðskiptagreinum, 2442 Sérfræðistörf í félagsfræði og mannfræði, 2431 Sérfræðistörf við skjala- og safnfræði

Sérfræðingur 2

Starfið felur í sér þekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á verkefnum í ákveðnum málaflokki, sem eru að jafnaði undir yfirumsjón annarra. Starfsmaður vinnur sjálfstætt að yfirgripsmiklum og flóknum, sérhæfðum verkefnum og hefur umsjón með framgangi þeirra. Hefur kunnáttu og hæfni til að velja verkefni, úrlausnaraðferðir og ákveða efnistöð í samráði við yfirmann og leiða verkefnið. Hann undirbýr verkefnið sjálfstætt, sér um söfnun gagna, greiningu, úrvinnslu þeirra og túlkar niðurstöður og hefur frumkvæði að nýjungum og endurbótum. Hann á samskipti við tengiliði og gerir áætlanir í samráði við yfirmann. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar.

Grunnlaunaröðun er frá lfl. 12

ÍSTARF: t.d. 2419 Sérfræðistörf í viðskiptagreinum

Handwritten signatures and initials:
A
HFF
GN
HO

Verkefnastjóri / verkefnastýra

Starfið felur í sér stjórn á ákveðnum málaflokki innan TR, stefnumótun og faglega ábyrgð. Málaflokkur verkefnastjóra er viðamikill og krefst starfið reynslu og mikillar sérþekkingar. Verkefnastjóri vinnur að verkefnum ásamt öðrum innan ákveðinnar einingar en einnig getur verið um að ræða yfirumsjón með umfangsmiklum verkefnum þvert á stofnunina. Starfið getur falið í sér samskipti við ráðuneyti og samstarfsaðila innanlands og utan. Starfsmaður hefur ekki mannaforráð en leiðbeinir öðrum starfsmönnum TR þegar kemur að málefnum verkefnisins, stýrir starfsemi innan málaflokksins og hefur frumkvæði að nýjungum og endurbótum. Starfsmaður vinnur að stefnumarkandi áætlunargerð og setur langtímamarkmið fyrir málaflokkinn í samráði við yfirstjórn.

Grunnlaunaröðun er frá lfl. 14

ÍSTARF: t.d, 2419 - Sérfræðistörf í viðskiptagreinum ótalið, 2139 - Sérfræðistörf í tölvufræði ótalið, 2429 Sérfræðistörf í lögfræði

Lögfræðingur

Starfið felur í sér þekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á verkefnum, sem eru að jafnaði undir yfirumsjón annarra. Lögfræðingur vinnur sjálfstætt að yfirgripsmiklum og flóknum sérhæfðum verkefnum og hefur umsjón með framgangi slíkra verkefna. Lögfræðingur undirbýr verkefni sjálfstætt, sér um söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og túlkar niðurstöður. Lögfræðingur veitir ráðgjöf, aðstoðar við túlkun lagaákvæða og leiðbeiningar í samræmi við lög og reglur og stefnu stofnunarinnar. Lögfræðingur aðstoðar við gerð laga- og reglugerðabreytinga á sviði almannatrygginga.

Menntunarkrafa er embættispróf/meistarapróf í lögfræði.

Grunnlaunaröðun er frá lfl. 15

ÍSTARF: t.d. 2429 Sérfræðistörf í lögfræði

Deildarstjóri

Deildarstjóri hefur sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega stjórn með ákveðnum málaflokki gagnvart framkvæmdastjóra. Starfið er umfangsmikið og útheimtir frumkvæði og útsjónarsemi. Deildarstjóri er ábyrgur fyrir að ferlum og verklagsreglum sé fylgt eftir við vinnslu mála í þeirri deild sem hann stjórnar. Hann leiðir framvindu verkefna og samhæfir vinnu. Ber ábyrgð á þróun, rekstri og áætlanargerð á starfssviði sínu. Deildarstjóri heyrir undir framkvæmdastjóra og hefur mannaforráð.

Grunnlaunaröðun er frá lfl. 16

ÍSTARF: t.d 1231 - Yfirmenn fjármála- og stjórnunardeilda, 1229 - Yfirmenn framleiðslu- og rekstrardeilda ótalið a.s., 1236 - Yfirmenn tölvudeilda

Stjórnandi

Starfið felur í sér ábyrgð á stefnumörkun og áætlanagerð, stjórnun sviðs og daglegum rekstri þess, skipulagningu, samhæfingu og miðlægu eftirliti og vöktun í samræmi við meginmarkmið stofnunarinnar. Einnig felur það í sér forsvar og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands og utan. Starfið felur í sér mjög yfirgripsmikla ábyrgð og mannaforráð.

Menntunarkrafa MA/MS.

Grunnlaunaröðun er frá lfl. 20

ÍSTARF: t.d. 1210 - Forstjórar og aðalframkvæmdastjórar fyrirtækja og stofnana (10 eða fleiri starfsmenn), 1232 - Yfirmenn starfsmannahalds

3.3. Krafa um menntun

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

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 ECTS einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90-120 ECTS einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktorspróf eða sambærilegt próf (180 ECTS einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna hæfniþætti til röðunar í álagsþrep. Forsendur álagsþrepa skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Hafi starfsmaður náð allt að átta launaprepum, skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni í sambærilega launatölu þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings. Ef starfsmaður færast upp um launaflokk vegna álagsþrepa skal endurskoða starfslýsingu og meta hvort breytingin kalli á annan starfaflokk og nýja launaröðun í launaflokka og þrep.

4.1 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfs skv. 3. kafla. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi sem hér segir:

Diplóma 30 ECTS eða sambærilegt	1 launaprep
Diplóma 60 ECTS eða sambærilegt	2 launaprep
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4 launaprep
Dr.próf	6 launaprep

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Réttindi - Löggilding

Hafi starfsmaður tekið próf eða setið námskeið sem lýkur með löggildingu eða réttindum, sem nýtist í starfi, skal meta það til launaprepa. Dæmi væri vottun í gæðastjórnun, vottun á tölvukerfum, vottun í verkefnastjórnun, hdl og fleira.

4.2 Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla hjá TR er metin sem hér segir:

Eftir 1 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 3 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 7 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 15 ár í starfi	1 launaprep

Meta má fagreynslu fyrir ráðningu, sem nýtist í starfi, til allt að þriggja ára starfsreynslu skv. þessu ákvæði. Alls geta launaprep vegna fag- og starfsreynslu orðið 4 talsins.

4.3 Aðrir persónubundnir þættir

Greiða skal starfsmanni álagsþrep ef starfsmaður sýnir góða frammistöðu og hæfileika í starfi sem og góða þjónustulund, sem er umfram það sem almennt tíðkast og ekki metin samkvæmt grunnröðun starfs. Framkvæmdastjóri eða deildarstjóri viðkomandi starfsmanns skilar rökstuðningi til mannauðsstjóra sem metur hvort tilefni er til umbunar út frá þeim gögnum sem berast til hans. Endanleg ákvörðun liggur hjá forstjóra. Ákvörðun skal liggja fyrir innan sex vikna frá rökstuðningi. Dæmi um varanlega þætti eru:

- Starfsmaður býr yfir mikilli vinnustaðabundinni hæfni: hann þekkir vel verkferla og gæðakerfi og/eða helstu vinnslu- og upplýsingakerfi stofnunarinnar. Hann kemur með tillögur að nýjungum og endurbótum
- Starfsmaður býr yfir mikilli þekkingu á almannatryggingakerfinu og getur afgreitt erindi úr fleiri en einum málaflokki
- Starfsmaður býr yfir greiningahæfni og lausnamiðaðri nálgun
- Starfsmaður sýnir frumkvæði ásamt faglegri forystu og sjálfstæði í starfi
- Starfsmaður býr yfir aðlögunarhæfni og hæfni í mannlegum samskiptum s.s. lipurð, sveigjanleika og hæfni til að aðlagast breyttum aðstæðum. Þjónustulund og gott viðmót gagnvart innri og ytri viðskiptavinum
- Starfsmaður býr yfir hæfni/færni sem gerir viðkomandi verðmætari í starfi og gerir honum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun viðkomandi segir til um
- Starfsmaður er með sérstaka hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum
- Eftirspurnarálag

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'GN' and other illegible marks.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við kjarasamning aðila og gerðardóm. Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum, þrepum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

5.1 Tímabundið aukið álag eða aukin ábyrgð.

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótar verkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksvið hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi álagsþreps. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning í samráði við mannauðsstjóra um greiðslur, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi. Dæmi um tímabundna þætti:

- Innleiðing nýrra verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig verkefnis/a.
- Kennsla og umsjón með nýliðum.
- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsmanna.

Verði ofangreindir þættir viðvarandi í 12 mánuði verða þeir varanlegir.

5.2 Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til ábata fyrir stofnun, svo sem með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við. Frammistaða starfsmanns er tekjuskapandi eða leiðir til sparnaðar fyrir stofnun.

Dæmi:

- Þróun og nýsköpun.
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar.
- Samskipti og/eða þjónustuvilji.
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna.
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna.

6. 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.

7. Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. grein 1.3.1 í kjarasamningi aðila. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir gr. 4 og 5 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstjóra og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

8. Aðrir þættir

8.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl. sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

8.2 Launasamtal

Starfsmenn eiga rétt á launasamtali einu sinni á ári. Launasamtal fer fram að ósk starfsmanns. Launaviðtal skal fara fram eigi síðar en þremur vikum eftir að óskað hefur verið eftir því. Í launasamtali ræða starfsmaður og yfirmaður kjör starfsmanns, væntingar starfsmanns og væntingar vinnuveitanda. Farið skal yfir störf, árangur, fjarvistir, frammistöðu og starfskjör starfsmanns. Leiði launasamtal til breytinga skal það skjalfest og fylgt eftir af hálfu yfirmanns. Komi til endurskoðunar launakjara skal tilkynna starfsmanni um breytingar innan mánaðar frá launasamtali.

8.3 Launasetning

Stofnunin skal í samræmi við ákvæði stjórnarsýslulaga halda til skriflegum forsendum sem liggja að baki launasetningu og breytingum á launasetningu og kynna þær fyrir starfsmanni á röðunarblaði. Röðun skal vera skjalfest og aðgengileg starfsmanni.

8.4 Vísiregla

Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir í samkomulagi þessu hafi áhrif á laun starfsmanns og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum og tekur til allra greina samningsins.

8.5 Ágreiningsmál

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafli 11 í kjarasamningi aðila.

9. 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, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

10. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. janúar 2019.

Reykjavík, 16. apríl 2019

F.h. Tryggingastofunar

Helmiður E. Franz
Hemundur Ólafsson

F.h. Fræðagarðs

Júliana Guðmundsdóttir

F.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna

Júliana Guðmundsdóttir

F.h. Kjarafélag viðskiptafræðinga og
hagfræðinga

Go Newman

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Júliana Guðmundsdóttir

F.h. Stéttarfélags bókasafns- og
upplýsingafræðinga

Júliana Guðmundsdóttir

Bókanir með stofnanasamningi Tryggingastofnunar, Fræðagarði, Félagi íslenskra vísindamanna (FÍF), Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga (KVH), Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga, (SBU) og stéttarfélagi lögfræðinga, (SL)

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Tryggingastofnun ríkisins endurraðar starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

Bókun 2

Tryggingastofnun mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 1. maí 2019. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé á milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans.

Bókun 3

Í kjarasamningi aðila sem undirritaður var 2. febrúar 2018 sl. kom fram í bókun 6 að ríkið myndi leggja til 200 milljónir króna til þess að draga úr mönnunar- og nýliðunarvanda stofnana og lagfæra lágstu laun í stofnanasamningum. Frá og með 1. janúar 2018 þá skyldu mánaðarlaun starfsmanna skv. gr. 1.1.1. ekki vera lægri en kr. 417.409 eða sem samsvaraði launaflokki 7. Í þennan lið fóru 100 milljónir. Það fjármagn sem eftir stóð (áætlað um 100 milljónir kr.) skiptist á milli aðildarfélaga BHM skv. viðauka 1 í fyrrgreindum samningi sem skiptist á milli félaga.

Félag íslenskra félagsvísindamanna, FÍF hefur ákveðið að peningar þeir sem félagið fékk úr bókun 6, sbr. viðauka 1 í kjarasamningi aðila frá 1. febrúar 2018 sl., skuli nýttir í að leiðrétta laun félagsmanna FÍF hjá TR. Upphæð sú sem um ræðir eru kr. 2.091.000.

Fræðagarður, stéttarfélag háskólamenntaðra, FRG, hefur ákveðið að peningar þeir sem félagið fékk úr bókun 6, sbr. viðauka 1 í kjarasamningi aðila frá 1. febrúar 2018 sl. skuli nýttir í að leiðrétta laun félagsmanna FRG hjá TR. Sú upphæð sem um ræðir eru kr. 3.283.769.

Reykjavík, 16. apríl. 2019