

Stofnanasamningur Tryggingastofnunar ríkisins við Félag íslenskra náttúrufræðinga

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem eru í ráðningarsambandi við Tryggingarstofnun ríkisins. Samningurinn er gerður í samræmi við gerðardóm og gildandi kjarasamninga aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og er hluti kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra eins og hann er hverju sinni. Samningurinn er hluti kjarasamnings FÍN og 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 stjórnþæki 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

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Röðun starfs – 3. kafli
- Persónubundnir þættir – 4. kafli
- Tímabundnir þættir – 5. kafli

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.

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

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 nema annað sé tekið fram.

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 11

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 launaflokkur 14

Lágmarksröðun sérfræðings 1 hækkar um 1 launaflokk 1. júlí 2020 og verður 16.

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, 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 launaflokkur 17

ÍSTARF: t.d. 2419 Sérfræðistörf í viðskiptagreinum

Verkefnastjóri

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 launaflokki 21

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

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 áætlanagerð á starfssviði sínu. Deildarstjóri heyrir undir framkvæmdastjóra og hefur mannaforráð.

Grunnlaunaröðun er frá launaflokki 24

ÍSTARF: t.d. 1231 - Yfirmenn fjármála- og stjórnunardeilda, 1229 - Yfirmenn framleiðslu- og rekstrardeilda, 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 samstarfstofnanir innanlands og utan. Starfið felur í sér mjög yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð, og að sinna skyldum verkefnum.

Menntunarkrafa MA/MS

Grunnlaunaröðun er frá launaflokki 30

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

Starfsheiti	Grunnröðun m.v. BA/BS próf lfl.	Menntun sem krafa er um í starfi	Viðbótar-menntun umfram grunnmenntun BA/BS sem krafa er um í starfi	Grunnröðun starfsheita að teknu tilliti til viðbótar-menntunar sem krafa er um í starfi
Fulltrúi	11	BA/BS	0	11
Sérfræðingur 1	14	BA/BS	0	14
Sérfræðingur 2	17	BA/BS	0	17
Verkefnastjóri	21	BA/BS	0	21
Deildarstjóri	24	BA/BS	0	24
Stjórnandi	26	MA/MS	4	30

3.3. Krafa um menntun

Ef gerð er krafa um viðbótar-menntun 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 tveimur launaflokkum hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki fjórum launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 ECTS einingar) = 2 launaflokkar.
- Meistaragráða (90-120 ECTS einingar) = 4 launaflokkar.
- Doktorspróf eða sambærilegt próf (180 ECTS einingar) = 6 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 þætti til röðunar í flokka. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Yfirmaður í samráði við mannauðsstjóra skal 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 launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

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 launaflokkur
Diplóma 60 ECTS eða sambærilegt	2 launaflokkar
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4 launaflokkar
Dr.próf	6 launaflokkar

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2 Sí- og endurmenntun

Markmið TR er að hafa hæft starfsfólk og sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu sína á sínu starfs- og/eða fagsviði. Starfsmenn hafi tækifæri til að viðhalda og bæta þekkingu sína m.a. til að vaxa og þróast í starfi, s.s. með markvissri sí- og endurmenntun, í samræmi við framtíðarsýn og þarfir starfsmannsins og stofnunarinnar.

Starfsmannasamtöl, sbr. grein 7.1., eru m.a. notuð til að meta þörf og eðli sí- og endurmenntunar og öflun frekari fræðslu sem æskileg er að starfsmaður sækir starfsins vegna. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanna m.t.t. til þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

TR hefur sett á fót TR-skóla sem hefur m.a. það hlutverk að uppfylla fræðsluþarfir starfsmanna og stofnunarinnar. Stefnan er að sem mest fræðsla fari fram innan stofnunarinnar og sé skipulögð af TR. Einnig verður leitað til annarra fræðsluaðila sem best henta hverju sinni. Grunnstoðir TR-skólans munu byggja m.a. á þjálfun og fræðslu um almannatryggingakerfið, þjónustu, starfsemi TR, samskipti, stjórnun og öryggis- og gæðamál.

4.2.1 Réttindi - Löggilding

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

4.3 Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla hjá TR er metin sem hér segir:

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

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

4.4 Aðrir persónubundnir þættir

Greiða skal starfsmanni launaflokk 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 greiningarhæfni og lausnamiðaðri nálgun
- Starfsmaður sýnir frumkvæði, faglega 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

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi aðila og gerðardómi. Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum 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 viðbótarverkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaflokks/a. 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
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- 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.

5.3 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun, skv. grein 1.3.1 í kjarasamningi FÍN og ríkissjóðs.

6. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a, 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. Aðrir þættir

7.1. 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 vinnuástöðu, líðan í starfi o.fl. sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

7.2. Launasamtal

Starfsmenn eiga rétt á launasamtali einu sinni á ári. Launasamtal fer fram að ósk starfsmanns. Launasamtal 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, frammistöðu og starfskjör starfsmanns. Leiði launasamtal til breytinga skal það skjalfest og fylgt eftir af hálfu yfirmanns. Tilkynna skal starfsmanni um niðurstöðu innan mánaðar frá launasamtali.

7.3. Launasetning

Stofnunin skal í samræmi við ákvæði stjórnarsýslulaga halda til haga 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.

7.4. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. 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. kafla 11.2. í kjarasamningi aðila.

7.5. Vísiregla

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

8. 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.

9. Gildistími

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

Kópavogur, 14. maí 2019

F.h. Tryggingastofnunar



F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



Bókanir með stofnanasamningi Tryggingastofnunar ríkisins og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

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. TR 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. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðadóms/kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsmanna TR.

Bókun 2

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

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að framkvæma afturvirkar launahækkanir vegna úrskurðar gerðadóms frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðaðri dags. 16. janúar 2017, og vegna kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018 með eftirfarandi hætti:

Launahækkun vegna breytinga á mati á menntun samkvæmt 2. gr. og 5. gr. gerðadóms sem gildir frá og með 1. júní 2016, sbr. 11. kafla kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sem gildir frá 1. september 2017, verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til og með 31. desember 2018.

Eingreiðslu samkvæmt framanrituðu skal koma til greiðslu eigi síðar en 1. júní 2019.