

Stofnanasamningur

Sjúkratryggingar Íslands annars vegar og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem ráðnir eru hjá Sjúkratryggingum Íslands.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- 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.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalega þátta.

3. Starfsheiti og röðun starfa

3.1. Forsendur röðunar

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í starfinu felast og skal sérstaklega miða við grunnverksvið í viðkomandi starfi, samþykktar starfslýsingar starfsmanna, ábyrgð sem fylgir starfinu, umfang verkefna, menntun, starfsreynslu og færni sem þarf til að gegna starfinu. Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

3.2. Starfsheiti

Röðun starfa hjá Sjúkratryggingum Íslands byggir á eftirfarandi skilgreiningum starfa:

Sérfræðingur 1

Starfið felur í sér umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokki, sem að jafnaði er undir verkstjórn annarra. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Verkefni geta meðal annars falið í undirbúningi, greiningu og úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér eftirlit, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, afstemmingar og áætlanagerð, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum.

Ms Kól
Ful KHC

Sérfræðingur 2

Starfið felur í sér sjálfstæða umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokki, en þó undir verkstjórn annarra. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Verkefni útheimta frumkvæði og útsjónarsemi. Verkefni geta meðal annars falið í undirbúningi, greiningu og úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér eftirlit, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, afstemmingar og áætlanagerð, stefnumótunarvinnu og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir. Í starfinu getur falið þátttaka í ákvörðunum er varða málefni stofnunarinnar, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum.

Sérfræðingur 3

Starfið felur í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflokkum eða verkefnum, en þó undir yfirstjórn annarra. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Það getur meðal annars falið í undirbúningi, greiningu og úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér eftirlit, ritun umsagna og skýrslna, afstemmingar, samningagerð, útboðsgerð, ákvarðanatöku og úrvinnslu álitæfna í formi greinargerða og/eða þátttöku í áætlanagerð. Starfið getur falið í sér stefnumótunarvinnu og samskipti við ráðuneyti, samstarfsstofnanir sem og innlenda og erlenda aðila og stofnanir. Í starfinu getur falið þátttaka í meiriháttar ákvörðunum er varða málefni stofnunarinnar, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum.

Verkefnastjóri

Starfið felur í sér sömu verkefni og skv. starfslýsingum sérfræðings 2 og/eða sérfræðings 3. Verkefnastjóri hefur að auki yfirumsjón og ábyrgð með ákveðnum verkefnum/málaflokkum. 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 um áætlunagerð, eftirlit og ábyrgð á framvindu verkefna sem viðkomandi hefur umsjón með.

Deildarstjóri

Starfið felur í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflokkum eða verkefnum, gagnvart sviðstjóra. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta sérstaklega mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Verkefni geta meðal annars falið í eftirliti, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, samningagerð, ákvarðanatöku og úrvinnslu álitæfna í formi greinargerða og/eða þátttöku í áætlanagerð og stefnumótun. Starfið felur í sér starfsmanna- og verkefnastjórnun ásamt skipulagningu og áætlanagerð á viðkomandi einingu. Það getur falið í sér samskipti við ráðuneyti, samstarfsstofnanir og innlenda og erlenda aðila. Í starfinu getur falið þátttaka í meiriháttar ákvörðunum er varða málefni stofnunarinnar, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum.

Sviðsstjóri

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. Starfið felur í sér forsvar og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands og utan. Starfið felur í sér mjög yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð, og að sinna skyldum verkefnum.

3.3. Grunnröðun

Grunnröðun í launaflokka miðast við grunnám á háskólastigi (BA/BS).

<u>Starfsheiti</u>	<u>Grunnröðun</u>
Sérfræðingur 1	07 - 10
Sérfræðingur 2	09 - 12
Sérfræðingur 3	11 - 14
Verkefnastjóri	10 - 16
Deildarstjóri	14 - 18
Sviðsstjóri	16 - 20

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs 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 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90 – 120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Lengra formlegt grunnám skal metið með sambærilegum hætti.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til launaprepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

4.1. Viðbótarmenntun

Formleg viðbótarmenntun sem nýtist Sjúkratryggingum Íslands og starfsmanni í viðkomandi starfi og sem er umfram kröfur til starfs leiðir til hækkunar í samræmi við upptalningu hér fyrir neðan. Öll hækkun launakjara vegna viðbótarmenntunar miðast við að viðbót leggist ofan á aðra menntun sem þegar hefur verið tekið tillit til við röðun starfs í launaflokk.

- | | |
|--|----------------|
| • Diplóma (60 ECTS) / Árs háskólanám (60 ECTS) | 1 launaflokkur |
| • M.A., M.Sc. próf eða sambærilegt (90-120 ECTS) | 2 launaflokkar |
| • Doktorsgráða eða sambærileg gráða (180 ECTS) | 3 launaflokkar |

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti. Hægt er að meta mest tvær viðbótargráður.

Hafi starfsmaður setið námskeið, og/eða tekið próf sem lýkur með löggildingu, sem nýtist Sjúkratryggingum Íslands og starfsmanni í viðkomandi starfi, má meta það til 1 – 2 þrepa.

Alls getur hækkun vegna viðbótarmenntunar samsvarað fimm launaflokkum.

Handwritten signature and initials:
Rafn
FM
2016

4.2. Starfsreynsla

4.2.1. Starfsreynsla utan SÍ

Starfsreynsla utan stofnunar sem nýtist í starfi skal metin til launa með eftirfarandi hætti:

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| • 1 árs starfsreynsla | 1 launaþrep |
| • A.m.k. 3ja ára starfsreynsla | 2 launaþrep |

Alls geta launaþrep fyrir starfsreynslu utan stofnunar orðið 2 talsins.

4.2.2. Starfsreynsla hjá SÍ

Starfsreynsla hjá SÍ er metin til launa með eftirfarandi hætti:

- | | |
|-----------------------|-------------|
| • Eftir 1 ár í starfi | 1 launaþrep |
| • Eftir 3 ár í starfi | 2 launaþrep |
| • Eftir 5 ár í starfi | 2 launaþrep |
| • Eftir 8 ár í starfi | 1 launaþrep |

Alls geta launaþrep fyrir starfsreynslu hjá SÍ orðið 6 talsins.

5. Tímabundnir þættir

5.1. Sérstök álagsgreiðsla

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksvið hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, skal fá álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Ákvörðun um tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af sviðsstjóra/forstjóra í samráði við starfsmann.

Dæmi um verkefni sem geta fallið undir þessa grein:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna.
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar eða deildar.
- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsmanna.
- Fræðsla eða kennsla
- Sérstök átaksverkefni

6. Starfsmannasamtal

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl/starfsþróunarsamtöl milli hvers starfsmanns og næsta yfirmanns. Þar skal m.a. rætt um samskipti og líðan í starfi, starfslýsingu og verkaskiptingu, frammistöðu og starfsþróun.

7. Launaviðtal - endurmat starfskjara

Starfsmaður á rétt á samtali við sinn næsta yfirmanni einu sinni á ári, til að ræða starfskjör og þá þætti sem ákvarða þau. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað til launa getur hann farið fram á að fá röðun sína endurmetna svo fljótt sem auðið er. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar aðila.

Rug
FH
Kot
Bjlg

8. Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd skal komið á fót við undirritun samnings þessa og hefur hún það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd stofnanasamningsins.

9. Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þar 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.

10. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. júní 2016.

Enginn starfsmaður lækkar í launum eða skerðist í kjörum við undirritun samnings þessa.

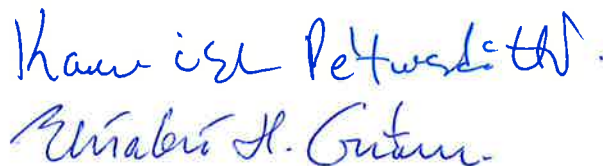
Reykjavík, 8. júlí 2016

F.h. Sjúkratrygginga Íslands



Fred H.

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og
hagfræðinga



Haukur Petrusson
Elisabet H. Gunnar