

Stofnanasamningur Tryggingastofnunar við Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Tryggingastofnun annars vegar og Kjarafélag 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 Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem ráðnir eru hjá Tryggingastofnun.

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 nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- 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 yti 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

Samningur þessi nær til eftirtalinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreining felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið. Grunnröðun í launaflokka miðast við BA/BSc prófgráðu eða aðra þá prófgráðu sem tilgreind er í viðkomandi starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu:

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

- Diplóma eða sambærilegt nám (60 einingar) = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

Þjónustufulltrúi lfl. 8

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 leiðbeiningar skyldu gagnvart öðrum starfsmönnum við úrlausn verkefna.

Sérfræðingur 1 lfl. 8

Starfið felur í sér umsjón og ábyrgð á verkefnum í ákveðnum málaflokki, sem eru undir verkstjórn annarra. Starfsmaður greinir erindi, afgreiðir þau og vinnur sjálfsætt að úrlausn mála eftir þeim gögnum sem liggja fyrir og í samræmi við verklagsreglur. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar.

Sérfræðingur 2 lfl. 10

Starfið felur í sér sjálfstæða umsjón og ábyrgð á verkefnum í ákveðnum málaflokki, sem eru undir verkstjórn annarra. Starfsmaður greinir erindi, afgreiðir þau og vinnur sjálfsætt að úrlausn mála eftir þeim gögnum sem liggja fyrir og í samræmi við verklagsreglur. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Starfsmaður hefur sérverkefni sem útheimta frumkvæði og útsjónarsemi starfsmanns en þau geta falið í sér eftirlit, ritun umsagna við samstarfsstofnanir, fóstrun nýliða og umsjón með verklagsreglum.

Sérfræðingur 3 lfl. 12

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 slíkra verkefna. Hefur kunnáttu og hæfni til að velja verkefni og ákveðna efnistöð í samráði við yfirmann og leiða verkefnið. Hann undirbýr verkefnið sjálfstætt, sér um söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og túlkar niðurstöður. 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. Starfið getur falið í sér fjárhagslega ábyrgð.

Verkefnastjóri lfl. 13

Starfið felur í sér stjórn á ákveðnum málaflokki innan TR, stefnumótun og faglega ábyrgð. Málaflokkur starfsmanns er viðamikill og krefst starfið 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

Handwritten signature and initials:
Hafþór Jónsson
16

frumkvæði að nýjungum og endurbótum. Starfsmaður vinnur að stefnumarkandi áætlunargerð og setur langtímamarkmið fyrir málaflokkinn í samráði við yfirstjórn. Starfið getur falið í sér fjárhagslega ábyrgð.

Deildarstjóri lfl 15

Starfsmaður hefur sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega stjórn með ákveðnum málaflokki gagnvart framkvæmdastjóra. Starfið er umfangsmikið og verkefni flókin og ólík og útheimta sérstaklega mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Starfsmaður er ábyrgur fyrir að ferlum og verklagsreglum sé fylgt eftir við vinnslu mála í þeirri deild sem hann stjórnar. Leiðir framvindu verkefna og samhæfir vinnu. Ber ábyrgð á þróun, rekstri og áætlanagerð á starfssviði sínu. Hann er faglegur leiðbeinandi á sínu sviði og hefur ríka upplýsingaskyldu við úrlausn verkefna og gætir þess að þau samræmist meginmarkmiðum stofnunarinnar. Ber ábyrgð gagnvart yfirmanni á skipulagi og stjórnun verkefna. Heldur reglulega stöðufundi. Innleiðir nýjunga á sínu fagsviði, er leiðandi í gæðastarfi, stefnumótun og ber ábyrgð á faglegri þróun á sínu fagsviði. Deildarstjóri heyrir undir framkvæmdastjóra og hefur mannaforráð. Starfið getur falið í sér fjárhagslega ábyrgð.

Stjórnandi lfl frá 18

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 samstarfstofnanir innanlands og utan. Starfið felur í sér mjög yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð, og að sinna skyldum verkefnum. Meistarapróf er metið inn í grunnröðun starfs.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launþrepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð allt að átta launþrepum, skal forstöðumaður 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 launþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

4.1 Viðbótarmenntun

Framhaldsmenntun til viðbótar BA/BSc grunnprófi getur verið krafa til starfs og komið fram í starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu. Þá skal slík menntun metin til launaflokka (sbr.gr 3). Ef starfsmaður hefur hins vegar aflað sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs, skal slík menntun sem nýtist í starfi og er miðað við að sé á fagsviði viðkomandi metin til launþrepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi:

Diploma eða sambærilegt	2 launþrep
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4 launþrep
Dr.próf	6 launþrep

Koll
AG

Styttra formlegt nám, sem nýtist í starfi, skal metið með sambærilegum hætti.

Hafi starfsmaður tekið próf sem lýkur með löggildingu eða aflað sér tiltekinna réttinda eða vottunar sem nýtist í starfi og er miðað við að sé á fagsviði, má meta það til a.m.k. 1 launþreps.

Starfsmaður sem er virkur þátttakandi í TR-skólanum og hefur lokið eftirfarandi námi hækkar í launum sem hér segir:

- Starfsmaður sem hefur lokið fyrsta áfanga fær 1 launþrep
- Starfsmaður sem hefur lokið öðrum áfanga fær 1 launþrep tímabundið

Launþrep skv. öðrum áfanga er tímabundið og háð því að starfsmaður sinni endurmenntun í samræmi við starfsþróunaráætlun.

4.2 Fag- og starfsreynsla

Fagreynsla fyrir ráðningu sem gerir starfsmann hæfari en ella og nýtist í starfi má meta sérstaklega:

1 árs fagreynsla	1 launþrep
3 ára fagreynsla	1 launþrep til viðbótar

Starfsreynsla hjá TR er metin sem hér segir:

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

Alls geta launþrep vegna fag- og starfsreynslu orðið 4 talsins.

4.3 Hæfni og frammistaða

Heimilt er að greiða starfsmanni 1-2 launþrep ef starfsmaður sýnir góða frammistöðu og hæfileika í starfi sem og góða þjónustulund. Framkvæmdastjóri 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 þættir eru:

- Starfsmaður býr yfir mikilli vinnustaðabundinni hæfni: hann þekkir vel verkferla og gæðakerfi og/eða helstu vinnslu- og upplýsingakerfi stofnunarinnar.
- Starfsmaður býr yfir mikilli þekkingu á almannatryggingakerfinu og getur afgreitt erindi úr fleiri en einum málaflokki.
- Starfsmaður sýnir góða ástundun, er sveigjanlegur og tilbúinn að taka að sér aukin verkefni.
- Starfsmaður er góður í samskiptum og sýnir góðan faglegan árangur í starfi.

4.4 Markaðsálag

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

5. Tímabundnir þættir

5.1 Sérstök færni og árangur

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í starfslýsingu er heimilt að borga starfsmanni tímabundið 1-2 launþrep. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gerður er sérstakur samningur í samráði við mannauðsstjóra um greiðslur. Dæmi um tímabundna þætti:

- Innleiðing nýrra verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig.
- Kennsla og umsjón með nýliðum
- Annað ...

5.2 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta sbr. bókun 2 með kjarasamningi aðila undirritaður 28. maí 2014. Þar segir að umbuna skuli starfsmanni þegar hann tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað. Vísa skal til gildandi verklagsreglna hverju sinni vegna bókunar 2 hjá TR.

Verklagsreglur: Nefnd starfsmanna og stofnunar skal endurskoða reglurnar á tveggja ára fresti.

legd
SHEP
AG

6. Aðrir þættir

6.1 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.

6.2 Ágreiningur um framkvæmd

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

6.3. 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.

7. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. janúar 2017.

Reykjavík, 9. júní 2017

F.h. Tryggingastofnunar

Hilmfríður E. Finnsson
Rúnifigur Björn Sigurðsson
Ólafur Ólafsson

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga
og hagfræðinga

Karen ísa Pétursdóttir
Agður Guðjónsson

OKT

Bókanir með stofnanasamningi Tryggingastofnunar við Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Bókun 1

Tryggingastofnun mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann fyrir 1. september 2017, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar og fastra heildarlauna, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaprep eru.

Bókun 2

Starfsmaður á rétt á launaviðtali einu sinni á ári. Niðurstaða launaviðtals skal liggja fyrir sem fyrst, en þó eigi síðar en innan sex vikna frá viðtali. Niðurstaða skal skjalfest á sérstöku launablaði og fylgt eftir af hálfu yfirmanns.

Bókun 3

Fyrirhugað er að setja á laggirnar TR-skóla haustið 2017 sem hefur það hlutverk að uppfylla fræðsluþarfir starfsmanna og TR. Stefnan er að sem mest fræðsla fari fram innan stofnunarinnar og sé skipulögð af TR. Einnig er leitað til annarra fræðsluaðila sem best henta hverju sinni. Grunnstoðir TR skólans munu m.a. byggja á þjálfun og fræðslu um almannatryggingarkerfið, þjónustu, starfsemi TR, samskipti, stjórnun og öryggis- og gæðamál.

Starfsmönnum á að standa til boða bæði skyldunámskeið og valnámskeið sem þeir geta fengið metið til launahækkunar. Námskeið fyrir árið 2017-2019 þurfa að vera það mörg að starfsmaður eigi þess kost að geta lokið áfanga eitt og tvö. Sjá nánar verklagsreglur TR skólans.

Reykjavík, 9. júní 2017

F.h. Tryggingastofnunar

Hilmar Friðrik Friðriksson
Rúnlífur Bragi Guðmundsson
Hönnu Þórunn Ólafsson

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga
og hagfræðinga

Kaia Ólafsdóttir -
Agnes Guðjónsdóttir