

## Stofnanasamningur

Aðilar að þessum samningi eru Tryggingastofnun ríkisins (TR) og Félags ísl. náttúrufræðinga (FÍN), sbr. samkomulag frá 18. mars 2005.

### 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna TR sem eru í FÍN og byggir á samkomulagi FÍN við fjármálaráðherra f.h. ríkisjóðs en styðst að öðru leyti við ákvæði 11. kafla kjarasamninga aðildarfélaganna.

### 2. Meginmarkmið:

Markmið samningsins eru bæði stjórnunar- og rekstrarlegs eðlis og eiga almennt að bæta árangur í starfi. TR vill auk þess stuðla að því að vera samkeppnisfær hvað varðar laun og önnur starfskjör. Aðilar eru sammála um eftirfarandi meginmarkmið stofnanasamnings:

- Að launakerfið verði sveigjanlegt og gegnsætt þar sem málefnaleg sjónarmið ákvarða launaröðun.
- Að færa fasta tíma með orlofi inn í grunnlaun starfsmanna.
- Að samræma laun sambærilegra starfa.
- Að leiðrétta kynbundinn launamun ef hann er til staðar, sbr. bókun 2.
- Að bæta kjör starfsmanna.
- Að greiðslur á grundvelli samningsins rúmist innan þeirra marka sem stofnunin hefur til ráðstöfunar.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem TR er ætlað að sinna.

### 3. Röðun starfa í launaflokka

Röðun starfa er óháð þeim einstaklingum sem nú gegna þeim. Starfsmaður sem ráðinn er í tiltekið starf raðast með hliðsjón af þeim sem nú gegnir starfinu en samið er hverju sinni við starfsmenn út frá fyrirliggjandi forsendum sem báðir aðilar eru ásáttir um. Samstarfsnefnd raðar störfum í launaflokka, stjórnendur raða einstaklingum í samráði við starfsmannastjóra.

Við röðun starfa í launaflokka eru skilgreind tiltölulega fá störf sem hafa tiltölulega vítt og almennt innihald og spanna stundum nokkuð víðtækt launabil.

Við ráðningu og endurmat á verkefnum þarf að taka afstöðu til röðunar einstakra starfa innan viðkomandi launabils.

Starfsheiti, skipurit og eðli starfsins eru höfð til hliðsjónar í launaröðuninni, sbr. bókun 5. Starfsmaður getur valið að bera starfsheiti sem fylgir starfinu eða sérfræðiheiti sem lýsir framhaldsnámi hans. Í ráðningar-

samningi er tilgreint launatengt starfsheiti en ráðningarsamningur er endurskoðaður þegar breytingar verða á starfssviði, skipulagi o.þ.h.

Þættir sem skipta máli við röðun starfa eru eftirfarandi:

- kröfur um reynslu, þekkingu, hæfni og menntun starfsmanns
- verksvið og umfang starfsins
- ábyrgð sem í starfinu felst.

Gætt skal samræmis milli allra ofangreindra þátta.

### **3.1 Starfaröðun:**

Störfum er raðað í launaflokka eftir starfahópum sem hér segir:

- 01-10:** Skammtímaráðning, allt að 4 mánuðir.
- 06-13:** Tryggingafulltrúi.
- 08-15:** Sérfræðingur 1 og þjónusturáðgjafi, sérhæfð verkefni og umsjón með þeim.
- 11-20:** Sérfræðingur 2 og verkefnastjóri 1, sérhæfð verkefni og umsjón með þeim.
- 16-27:** Sérfræðingur 3 og verkefnastjóri 2, vinnur sjálfstætt að sérhæfðum verkefnum sem krefjast viðamikillar sérþekkingar.
- 22-30:** Verkefnastjóri 3, mikil umsvif og ábyrgð á verkefnum/málaflokkum og stjórn á þeim.
- 24-30:** Deildarstjóri.
- 26-31:** Forstöðumaður.
- 31-33:** Framkvæmdastjóri.

### **3.2 Persónu- og tímabundnir þættir sem hafa áhrif á launaröðun (lárétt röðun)**

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka, sbr. grein 1.2 í samkomulagi við fjármálaráðherra. Slíkt álag skal háð árlegu endurmati.

Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verskviði starfsmanna vegna skipulagsbreytinga, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannaviðtals.

### **3.3 Menntun**

Viðbótarmenntun á háskólastigi umfram þá menntun sem starfið gerir kröfur til og nýtist í starfi. Forstjóri og framkvæmdastjóri/forstöðumaður leggja mat á viðbótarmenntunina í samráði við starfsmannastjóra og hvort hún leiði til launahækkunar. Launahækkun af þessum ástæðum getur samtals mest orðið einn launaflokkur.

Samstarfsnefnd mun útbúa reglur um menntunarákvæðið og verða þær tilbúnar eigi síðar en 30. september 2006.

### 3.4 Starfsreynsla

Starfsreynsla annars staðar frá er metin til hækkunar launa m.t.t. hvernig hún nýtist í starfi.

Stjórnandi metur ástæður til launahækkunar vegna starfsreynslu innan TR í samráði við starfsmannastjóra. Stjórnandi byggir þá mat sitt á grundvelli árangurs starfsmanns í starfi. Sú hækkun getur verið með eftirfarandi hætti:

- Eftir 6 mánuði í starfi 1 lfl.
- Eftir 3 ár í starfi 1 lfl.

### 3.5 Tímabundnir þættir

Starfsmaður á rétt á tímabundinni hækkun á álagi ef honum er falið að leysa krefjandi verkefni sem stendur a.m.k. í þrjá mánuði. Þá er einkum um að ræða starf sem kallar á meiri ábyrgð en gert er ráð fyrir í starfslýsingu. Greitt skal samkvæmt þeirri ábyrgð sem starfið felur í sér. Hafi starfsmaður starfað að hámarki í 12 mánuði samfleytt á þessum kjörum skulu þau endurskoðuð og mat lagt á hvort þau verði viðvarandi.

Tímabundnir þættir eru t.d:

- Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.
- Frammistaða og árangur í starfi.
- Álag vegna skorts á mannafla.

Tímabundnar greiðslur byggjast á skriflegum samningi sem framkvæmdastjóri/forstöðumaður ganga frá við starfsmann hverju sinni í samráði við starfsmannastjóra, sbr. bókun 4.

## 4. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar samningsaðila er skilgreint í kjarasamningi aðildarfélaga og eru aðilar sammála um samráð vegna framkvæmda tiltekinna þátta samningsins eða hafa áætlanir um breytingar á síðari stigum.

## 5. Gildistími og endurskoðun

Ákvæði þessa samnings taka gildi frá og með 1. maí 2006. Samninginn skal endurskoða fyrir 1. maí 2007.

Reykjavík, 9. júní 2006

f.h. BHM

f.h. Tryggingastofnunar ríkisins

## **Bókun með Stofnanasamningi**

### **Bókun 1**

#### **Breyting á launaflokkum starfsmanna**

Aðilar eru sammála um að halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki breytingum á launaflokkum. Samstarfsnefnd á rétt á því að sjá þessar forsendur.

Samningsaðilar eru sammála um að fella niður fasta tíma og færa inn í grunnlaun eins og hægt er. Starfsmaður og starfsmannastjóri, f.h. Tryggingastofnunar, ganga frá þessu samkomulagi og er það ítarefni við ráðningarsamning starfsmannsins.

### **Bókun 2**

#### **Kynbundinn launamunur**

Samningsaðilar eru sammála um að kanna á árinu hvort kynbundinn launamunur fyrirfinnst hjá stofnuninni. Minnisblað félagsmálaráðuneytisins, dags. 23. febrúar 2006, verður haft til hliðsjónar við þessa vinnu og leiðrétting gerð eigi síðar en 1. janúar 2007.

### **Bókun 3**

#### **Launaviðtöl og starfsmannasamtöl**

Starfsmaður á rétt á launaviðtali einu sinni á ári, þ.e. áður en fjárhagsáætlun starfseiningar lýkur.

Áhersla er lögð á virkar starfslýsingar. Þær verði þess vegna endurskoðaðar árlega (starfsmannasamtöl) og alltaf þegar breytingar eiga sér stað á verksviði starfsmanns og/eða skipulagi TR.

### **Bókun 4**

Núverandi röðun starfa samkvæmt kafla 4.1. byggir fyrst og fremst á skipuriti, starfsheiti og núverandi launum starfsmanns. Ný skilgreining starfa verður unnin með hliðsjón af væntanlegum niðurstöðum samstarfsnefndar BHM og TR um starfaflokkun í hópi BHM starfsmanna. Gert er ráð fyrir að þær tillögur verði fullbúnar fyrir 1. október n.k. Starfaröðun getur því tekið breytingum í samræmi við þær niðurstöður. Sú breyting kemur til framkvæmda við endurskoðun stofnanasamnings sem taka á gildi 1. maí 2007.