

Stofnanasamningur milli Tryggingastofnunar ríkisins og Verkfræðingafélags Íslands og Stéttarfélags tölvunarfræðinga

Tryggingastofnun ríkisins annars vegar og Verkfræðingafélag Íslands ásamt Stéttarfélagi tölvunarfræðinga hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamninga fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs við Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands og Stéttarfélags tölvunarfræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Verkfræðingafélagi Íslands og Stéttarfélagi tölvunarfræðinga 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 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 ómálefnalegra 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 grunn nám skal metið með sambærilegum hætti.

EMR
JHF

Sérfræðingur í upplýsingatækni 12

Starfið krefst sérfræðipækkingar á sviði upplýsingatækni og felur í sér umsjón ákveðinna stærri eða flóknari verkefna. Starfsmaður ber faglega ábyrgð á verkefnum og krafist er sjálfstæðra vinnubragða í starfi sem og að geta unnið í hóp. Starfsmaður hefur í vissum tilfellum eftirlit með vinnu utanaðkomandi sérfræðinga svo sem verktaka. Starfsmaður einbeitir sér að öryggis- og gæðamálum innan deildar og vinnur að framfaraverkefnum.

Verkefnastjóri í upplýsingatækni 14

Starfið krefst sérfræðipækkingar á sviði upplýsingatækni og felur í sér umsjón ákveðinna umfangsmikilla eða flókinna verkefna svo sem innleiðingu og rekstri upplýsingakerfa, þarfagreiningar, hönnun, breytingastjórnun og ráðgjöf. Starfsmaður ber faglega ábyrgð á verkefnum og krafist er sjálfstæðra vinnubragða í starfi sem og að geta unnið í hóp. Starfsmaður hefur ábyrgð sem felst í umsjón/verkstjórn með vinnu annarra, svo sem verktökum.

Gagnagrunnstjóri 14

Starfið krefst sérfræðipækkingar á sviði upplýsingatækni og felur í sér ábyrgð og umsjón með rekstrarsamfellu, afritun, hönnun og viðhaldi gagnagrunna stofnunar skv. gæðareglum. Starfsmaður ber faglega ábyrgð á verkefnum og krafist er sjálfstæðra vinnubragða í starfi sem og að vera hæfur til samstarfs í hóp. Starfsmaður hefur í vissum tilfellum stjórnunarlega ábyrgð sem felst í umsjón/verkstjórn með vinnu annarra, svo sem verktökum. Starfsmaður hefur einnig umsjón með vefþjónustugáttum og hefur stöðu útgáfustjóra.

Deildarstjóri 15

Starfsmaður hefur sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega stjórn með ákveðnum málaflokki gagnvart framkvæmdastjóra. Starfið er umfangsmikið og verkefnin 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.

Framkvæmdastjóri 20

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 launaþrepa eða launaflokka í launatöflu. Rúmist hækkun launa í álagsþrepum ekki innan fjölda álagsþrepa verða hver tvö álagsþrep að einum launaflokki og álagsþrepum fækkar samsvarandi, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launaþróun 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 launaþrepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi:

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

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 launaþreps.

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 launaþrep
- Starfsmaður sem hefur lokið öðrum áfanga fær 1 launaþrep tímabundið

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

4.2 Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla hjá TR er metin sem hér segir:

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

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

4.3 Hæfni og frammistaða

Heimilt er að greiða starfsmanni 1-2 launaþrep 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, 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 launaþrepa, 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 launaþrep. 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. grein 1.3.1 kjarasamnings aðila.

EMR2 JHF

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 Launaviðtal

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.

6.3 Ágreiningur um framkvæmd

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila.

6.4. 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 2018.

Reykjavík, 17. apríl 2018

F.h. Tryggingastofnunar

Hilmfríður Erla Finnud.
Páll Guðbjörnsson

F.h. Verkfræðingafélags Íslands og
Stéttarfélags tölvunarfræðinga

Elsa María Ragnvaldsdóttir
Gardagarður Þorundsson
Einar Hafþjell Þorvaldsson

Bókanir með stofnanasamningi Tryggingastofnunar við Verkfræðingafélags Íslands og Stéttarfélag tölvunarfræðinga

Bókun 1

Tryggingastofnun mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann fyrir 1. júní 2018, 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.

Gildistaka þessa stofnanasamnings á ekki að skerða heildarkjör starfsmanna. Starfsmönnum sem raðað er í hærri grunnlaunaflokk og þrep og endanlegan launaflokk og þrep fyrir gildistöku samnings þessa skulu halda þeirri röðun. Þeir njóta einnig hækkana, eins og við á, samkvæmt ákvæðum stofnanasamnings.

Bókun 2

Fyrirhugað er að setja á laggirnar TR-skóla á árinu 2018 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 2018-2019 þurfa að vera það mörg að starfsmaður eigi þess kost að geta lokið áfanga eitt og tvö. Sjá nánar verklagsreglur TR skólans.

Reykjavík, 17. apríl 2018

F.h. Tryggingastofnunar

Hilmfríður Erla Finnadóttir,
Rúnlífur Þingjón Þorgeirsdóttir

F.h. Verkfræðingafélags Íslands og
Stéttarfélags tölvunarfræðinga

Elsa María Rögnvaldsdóttir
Guðlaugur Kr. Þorvaldsson
Einar Hafþell Þorvaldsson

EMR