

Stofnanasamningur

Aðilar að þessum samningi eru Tryggingastofnun ríkisins (TR) og SFR - stéttarfélag í almannajónustu

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna TR sem eru í SFR og byggist á ákvæði 11. kafla kjarasamnings með þeim breytingum sem tóku gildi með samkomulagi milli aðila frá 5. mars 2005.

2. Meginmarkmið:

Markmið samningsins eru bæði stjórnunar- og rekstrarlegs eðlis og eiga almennt að bæta árangur í starfi TR. Launaákvörðanir skulu byggjast á málefnalegum og augljósum forsendum. TR vill stuðla að því að vera samkeppnisfær hvað varðar laun og önnur starfskjör. Helstu markmið þessa samnings eru:

Að færa fasta tíma með orlofi inn í grunnlaun starfsmanna.

Að samræma laun sambærilegra starfa.

Að leiðrétta kynbundinn launamun ef hann er til staðar.

Að bæta kjör starfsmanna.

Að auka samstarf og skilning á að bæta rekstrarskipulag stofnunarinnar og nýtingu rekstrarfjármagns.

Að auka tækifæri starfsmanna til starfsþróunar.

3. Starfaröðun í launaflokka

Röðun starfa er óháð þeim einstaklingum sem nú gegna þeim. Samstarfsnefnd raðar störfum í launaflokka, stjórnendur raða einstaklingum í samráði við starfsmannastjóra.

Röðun starfa í launaflokka byggist á verkefnum og skyldum sem í starfinu felast auk þeirrar færni, reynslu og sérhæfni sem þarf til að leysa starfið af hendi. Starfslýsingar skulu hafðar til hliðsjónar við röðun starfa ásamt skipuriti stofnunarinnar. Starfslýsingar verða að vera lýsandi fyrir starfið og skulu endurskoðar a.m.k. árlega (starfsmannasamtöl) og alltaf þegar breytingar eiga sér stað á verkswiði starfsmanns og/eða skipulagi TR.

Nýr starfsmaður sem ráðinn er í tiltekið starf raðast með sambærilegum hætti og sá sem nú gegnir starfinu.

- 08-10: Nýliði, almenn störf á reynslutíma og tímabundin, t.d. vegna sumarafleysinga
- 11-13: Nýliði, sérhæfð störf og endurráðning vegna sumarafleysinga
- 10-12: Matráður
- 08-14: Tryggingafulltrúi í skráningu
- 12-17: Læknaritari og þjónustufulltrúi
- 13-20: Tryggingafulltrúi og gjaldkeri, sérhæfð verkefni
- 16-21: Lyfjateknir
- 15-20: Þjónusturáðgjafi
- 17-24: Verkefnastjóri í afmörkuðum verkefnum
- 23-27: Tæknimaður á verkstæði/notendajónusta
- 25-29: Verkefnastjóri, a.m.k. 3 undirmenn og umfangsmikið starfssvið
- 30-35: Bókari, tæknimaður (UT) og umsjónarmaður
- 32-36: Deildarstjóri

4. Viðbótar forsendur til ákvörðunar launaröðun

Persónubundnir þættir eru til viðbótar launaflokkaröðun í kafla 3.0, í þeim tilvikum sem það á við.

4.1 Persónubundnir þættir

- *Sérstök hæfni* 1-2 lfl. við ráðningu, t.d. áunnin reynsla sem nýtist í starfi
- *Starfsreynsla hjá TR:*
 Á fyrsta ári í starfi 1 lfl.
 Eftir 3 ár í starfi 1 lfl.
 Eftir 5 ár í starfi 1 lfl. (Á ekki við um þá sem náð hafa hámarki í starfaröðun).

4.2 Menntun/námskeið sem nýtist í starfi

eftir 120 stundir	1 lfl. }	Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi
eftir 200 stundir	1 lfl. }	

Aðilar að samningnum eru sammála um að hafa með sér samráð um framboð á endurmenntun og símenntun starfsfólks TR. Fulltrúi SFR skal sitja í fræðslunefnd TR.

4.3 Aðrir þættir

Til viðbótar áður framkomnum forsendur um ákvörðun launaflokka geta eftirfarandi þættir auk þess haft áhrif er nemur 1 lfl.:

- – starfið felur í sér verulega ábyrgð.
- – starfið felur í sér flókin og krefjandi verkefni.
- – starfið felst í að kenna/leiðbeina öðrum.
- – starfið felur í sér ráðgjöf jafnt innan sem utan stofnunar.
- – starfinu fylgir verulegt viðvarandi álag.
- – starfið er að verulegu leyti á fleiri en einni starfsstöð.
- – starfsmaður sýnir framúrskarandi árangur í starfi.

Stofnunin heldur til haga forsendum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið. Stofnunin skal leggja þær fram í samstarfsnefnd ef nefndin fer fram á það.

5. Hlutverk samstarfsnefndar

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

6. Starfsmannasamtöl og launaviðtöl

Í samræmi við starfsmannastefnu Tryggingastofnunar eru starfsmannasamtöl haldin árlega þar sem m.a. er farið yfir starf og starfssvið viðkomandi starfsmanns. Starfsfólk getur farið fram á launaviðtal við yfirmann sinn á hverju ári áður en gengið er frá árlegri fjárhagsáætlun. Launaákvæðanir skulu byggjast á ákvæðum um jafnræðisreglu.

7. Gildistími og endurskoðun

Samningurinn gildir frá 1. maí 2006. Þann 1. maí 2007 bætist við 2% hækkun, sbr. gr. 1.1.8, sem skal vara óskipt til stofnunar vegna styrkingar/þróunar launakerfis og skal samstarfsnefnd semja um hvernig hún greinist á mismunandi störf.

Samningurinn er endurskoðaður skv. 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Reykjavík, 28. mars 2006

f.h. SFR

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

Kynbundin launamunur

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

**Viðauki með stofnanasamningi SFR og Tryggingastofnunar
frá 28.mars 2006**

Með vísan í stofnanasamning TR og SFR sem undirritaður var 28. mars 2006 og Bókun 2 með aðalkjarasamningi SFR og fjármálaráðherra eru aðilar sammála um eftirfarandi:

1. Allir sem falla undir samning þennan og fastráðnir eru hjá TR og starfað hafa í eitt ár eða lengur skulu fá 1 lfl. hækkun grunnlauna frá og með 1. maí nk.
2. Hver einstaklingur sem fellur undir þetta ákvæði verður metinn og leitast við að sem jöfnust hækkun verði á alla.
3. Aðrir sem falla undir samning þennan fá sambærilega hækkun launa þegar skilyrði í lið nr. 1 er fullnægt.

Önnur ákvæði samningsins eru í fullu gildi út samningstímabilið.

Reykjavík, 2. apríl 2007