

Stofnanasamningur
Tryggingastofnunar við Félagsráðgjafafélag Íslands
og Sálfræðingafélag Íslands

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Félagsráðgjafafélagi Íslands og Sálfræðingafélagi Íslands sem ráðnir eru hjá Tryggingastofnun.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- 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 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 starfsréttindi í félagsráðgjöf eða sálfræði, sem krefjast meistaragráðu.

Félagsráðgjafi 1 / Sálfræðingur 1 Ifl. 11

Starfið felur í sér umsjón og ábyrgð á verkefnum í ákveðnum málaflokki en starfsmaður vinnur undir leiðsögn reyndari sérfræðings. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Starfsmaður leggur faglegt mat á réttindi umsækjenda sem taka mið af lögum og reglugerðum, skrifar greinargerðir og vinnur sjálfsætt að úrlausn mála eftir þeim gögnum sem liggja fyrir og í samræmi við verklagsreglur.

Félagsráðgjafi 2 / Sálfræðingur 2 Ifl. 13

Starfið felur í sér víðtæka þekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á verkefnum í ákveðnum málaflokki. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Starfsmaður vinnur sjálfstætt

að yfirgripsmiklum og flóknum, sérhæfðum verkefnum og hefur umsjón með framgangi slíkra þeirra. Hefur kunnáttu og hæfni til að velja verkefni og ákveða efnistöð í samráði við yfirmann og leiða þau. Hann undirbýr verkefni sjálfstætt, sér um söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og túlkar niðurstöður. Hann á samskipti við tengiliði, innan og utan stofnunar, og gerir áætlanir í samráði við yfirmann. Starfsmaður hefur umsjón með fræðslu í málaflokknum til starfsmanna TR sem og fræðslu til samstarfsstofnana og hagsmunaaðila.

Verkefnastjóri lfl. 14

Verkefnastjóri starfar eins og félagsráðgjafi 2 / sálfræðingur 2 en tekur jafnframt að sér viðamikla og viðvarandi umsjón og ábyrgð á faglegum verkefnum, svo sem forystu í sérfræðiteymi, stjórnun og skipulagningu verkefna og ábyrgð á fræðslustarfi. Skýrt er í starfslýsingu hver hin auknu verkefni og ábyrgð eru.

Deildarstjóri lfl. 17

Deildarstjóri hefur sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega stjórn með ákveðnum málaflokki gagnvart framkvæmdastjóra. Starfið er umfangsmikið og verkefni flókin og ólík og útheimta mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Deildarstjóri 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. Innleiðir nýjungar 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 samstarfsstofnanir innanlands og utan. Starfið felur í sér mjög yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð, og að sinna skyldum verkefnum.

4. Persónubundnir þættir

Launaprep fyrir persónubundna þætti t.d. menntun og reynslu eru varanleg umbun viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til launaprepa í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta launaprepum skal hann hækka um einn launaflokk í launatöflu og lækka um tvo launaprep þannig að tryggt verði að áframhaldandi launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessarar greinar.

4.1 Viðbótarmenntun

Hafi starfsmaður 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 launaprepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi:

Diploma 30 ECTS eða sambærilegt	1 launaprep
Diploma 60 ECTS eða sambærilegt	2 launaprep
MA, MSc. próf eða sambærilegt	4 launaprep
Doktorspróf	6 launaprep

Starfsmaður sem lýkur öðrum áfanga í TR-skólanum hækkar tímabundið í launum um eitt launaprep, en áður þarf hann að hafa lokið fyrsta áfanga.

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

4.2 Sérfræðileyfi sálfræðinga/félagsráðgjafa

Sérfræðileyfi frá Embætti Landlæknis skv. reglugerð nr.1130/2012 og nr. 1088/2012 sem eru á fagsviði og nýtist í starfi er heimilt að meta sem hér segir:

Áfangar að sérfræðileyfi skulu metnir með eftirfarandi hætti:

- 1. Áfangi: - 20 ECTS einingar og 10 handleiðslutímar..... 1
- 2. Áfangi: - 40 ECTS einingar og 20 handleiðslutímar..... 1
- 3. Áfangi: - 60 ECTS einingar og 30 handleiðslutímar..... 1
- Sérfræðileyfi frá Embætti Landlæknis skv. reglugerð nr.1130/2012 og nr. 1088/2012 hækkan um 1 lfl.

Alls nemur hækkan vegna sérfræðileyfis því 1 lfl og 3 þrepum. Starfsmaður sem fær sérfræðileyfi sitt metið fær að hámarki tvö álagsþrep metin til starfsreynslu. Mat á sérfræðileyfi og starfsreynslu getur því gefið allt að 5 álagsþrep og einn launaflokk.

4.3 Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla hjá TR er metin sem hér segir:

Eftir 1 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 3 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 7 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 9 ár í starfi	1 launaprep

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

4.3.1 Hæfni og frammistaða

Heimilt er að greiða starfsmanni 1-2 launaprep 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.

4.3.2 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærra 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.

Ok
HJ
XMF

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. september 2017.

Reykjavík, 18.12.2017

F.h. Tryggingastofnunar

Helmfríður E. Finnsdóttir
Smilga Bryndis

F.h. Félagssráðgjafafélags Íslands

Mas'c Rindar

F. h. Sálfræðingafélags Íslands

Anna Maura Finnsdóttir

**Bókanir með stofnanasamningi Tryggingastofnunar við
Félagsráðgjafafélag Íslands og Sálfræðingafélag Íslands**

Bókun 1

Tryggingastofnun mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann fyrir 1. febrúar 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.

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.

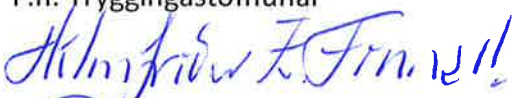

Bókun 3

Fyrirhugað er að setja á laggirnar TR-skóla í byrjun árs 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.

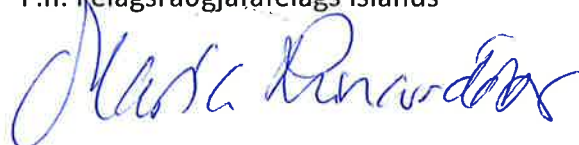
Starfsmönnum á að standa til boða bæði skyldunámskeið og valnámskeið sem þeir geta fengið metið til launahækkunar. Námskeið fyrir árið 2018 - 2019 þurfa að vera það mörg að starfsmaður eigi þess kost að geta lokið áfanga eitt og tvö. Sjá nánar verklagsreglur TR skólans.

Reykjavík, 18.12.2017

F.h. Tryggingastofnunar

F.h. Félagsráðgjafafélags Íslands



F. h. Sálfræðingafélags Íslands



