



## LAUNASTEFNA TR

Meginmarkmið launastefnu Tryggingastofnunar (TR) er að allir starfsmenn njóti jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf þannig að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

TR greiðir laun í samræmi við gildandi kjarasamninga sem taka mið af þeim kröfum sem starfið gerir um þekkingu, hæfni og ábyrgð. Hjá stofnuninni er jafnlaunakerfi sem uppfyllir kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST85:2012 en umfang þess nær utan um laun allra starfsmanna stofnunarinnar og allra launaliða sem mynda stofn til heildarlauna, aðra umbunarþætti og fríðindi sem meta má til launa.

Forstjóri ber ábyrgð á launastefnu TR og að þeim lagalegu kröfum og öðrum kröfum sem tengjast jafnlaunakerfinu sé framfylgt. Mannauðsstjóri er tilnefndur fulltrúi yfirstjórnar vegna jafnlaunakerfis og annast daglega umsýslu þess.

### Mat á verðmæti starfa

Hjá TR skulu vera til starfslýsingar fyrir öll störf sem eru metin út frá jafnlaunakerfi TR. Þar eiga að koma fram allir meginþættir starfs, svo sem kröfur um menntun, reynslu og þá ábyrgð sem í starfinu felst. Umfang og eðli starfs hefur áhrif á laun og ræðst af fjölmörgum þáttum sem sett eru upp í jafnlaunaviðmiðum en þeim er skipt upp í starfsbundna þætti og persónubundna þætti.

### Launasetning og launaákvörðanir

Forsendur launaákvörðana eru að þær séu í samræmi við launauppbyggingu TR, studdar rökum og tryggi að sömu laun séu greidd fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf. Tryggja skal öllum jafna möguleika til starfa, ábyrgðar, launa, stöðuhækkana, endurmenntunar og starfsþjálfunar.

Mannauðsstjóri, í samráði við forstjóra og framkvæmdastjóra fjármála ber ábyrgð á öllum launaákvörðunum og gætir þess að samræmis sé gætt við alla ákvarðanatöku þar um. Mannauðsstjóri fer yfir laun allra starfsmanna að lágmarki einu sinni á ári til að tryggja að samræmis sé gætt í launasetningu og farið sé eftir gildandi kjara- og stofnanasamningum.

Starfsmenn geta óskað eftir viðtali við næsta yfirmann um endurskoðun launa einu sinni á ári. Telji yfirmaður þörf á endurskoðun að loknum fundi hefur hann samráð við mannauðsstjóra um framhald málsins. Leiði launasamtal til breytinga skal það skjalfest og fylgt eftir af hálfu yfirmanns. Tilkynna skal starfsmanni innan mánaðar niðurstöður launasamtals.



## JAFNLAUNASTEFNA TR

TR hefur innleitt jafnlaunakerfi sem nær til allra starfsmanna og inniheldur jafnréttisáætlun sem jafnlaunastefna TR byggist á. Til að framfylgja jafnlaunastefnu skuldbindur TR sig til að skjalfesta, innleiða, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunakerfisins í samræmi við kröfur jafnlaunastaðals ÍST 85:2012 og ákvarða hvernig kröfur hans verða uppfylltar. TR hefur innleitt verklag og skilgreint viðmið við ákvörðun launa þar sem hver og einn fær greitt fyrir starf sitt út frá verðmæti þess óháð kyni, kynvitund eða öðrum ómálefnalegum ástæðum. Þannig tryggir TR að ómálefnalegur launamunur verði ekki til staðar hjá stofnuninni.

Stjórnendur TR skuldbinda sig til að vinna að stöðugum umbótum, eftirliti og viðbrögðum í samræmi við kröfur jafnlaunastefnu stofnunarinnar. Komi í ljós launamunur á jafn verðmætum og sambærilegum störfum skal hann leiðréttur ef ekki er hægt að rökstyðja hann á málefnalegum grundvelli gildandi kjarasamninga.

Markmið TR er að vera eftirsóttur vinnustaður og að konur og karlar hafi jöfn tækifæri í starfi.

Til þess að ná því markmiði mun TR m.a.:

- Innleiða vottað jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012, það skal vera skjalfest og því viðhaldið.
- Framkvæma launagreiningu a.m.k. einu sinni á ári þar sem borin eru saman jafnverðmæt störf og athugað hvort mælist munur á launum eftir kyni og kynna helstu niðurstöður fyrir starfsfólki.
- Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti.
- Gera innri úttektir og halda rýni stjórnenda árlega.
- Fylgja viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum sem í gildi eru á hverjum tíma.
- Kynna stefnuna árlega fyrir starfsmönnum TR. Stefnan skal einnig vera almenningi aðgengileg á ytri vef TR.

Jafnlaunastefnan er órjúfanlegur hluti af launastefnu TR.

Samþykkt á fundi framkvæmdaráðs 10. apríl 2019