

STOFNANASAMNINGUR

Stofnanasamningur þessi er gerður milli Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) og Heilbrigðisstofnunar Norðurlands (HSN) um forsendur röðunar starfa við stofnunina. Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Félags íslenskra náttúrufræðinga hins vegar.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra félagsmanna FÍN sem starfa við HSN og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Félags íslenskra náttúrufræðinga og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að HSN búi yfir launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat.
- 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.
- Að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf.

3. Röðun starfs

3.1. Almennar forsendur

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Handwritten signature in blue ink, possibly "Fai".

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Röðun starfs (3. kafli)
- Persónubundnir þættir (4. kafli)
- Tímabundnir þættir (5. kafli)

3.2. Starfaflokkar og grunnröðun

Grunnröðun miðast við BA/B.Sc. gráðu.

Náttúrufræðingur: Frá lfl. 14

Starfar sjálfstætt án beinnar tilsagnar og tekur þátt í þróun starfs á sinni einingu. Metur árangur starfsins eða þeirrar meðferðar sem hann veitir. Tekur þátt í að leiðbeina samstarfsfólki. Skipuleggur kennslu nemenda og leiðbeinir starfsfólki og nemum. Skipuleggur og veitir fræðslu, auk þess að leiðbeina samstarfsmönnum og nemum. Tekur virkan þátt í þróun fags á sinni einingu og er þátttakandi í gæðastarfi. Skipuleggur störf annarra starfsmanna og útteilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga/skjólstæðinga og aðstandenda. Er fulltrúi deildar, sviðs eða stofnunar í stjórnnum, vinnur að gerð gæðaskjala, rannsóknarvinnu á deild, nefndum og ráðum sem vinna að málefnum skjólstæðinga og stofnunarinnar.

Verkefnastjóri/hópstjóri: Frá lfl. 17

Reyndur náttúrufræðingur á sínu sérsviði. Innleiðir nýjungar, stýrir gæðastarfi, vinnur að gerð gæðaskjala og rannsóknarvinnu á deild, sviði eða stofnun í samráði við yfirmann. Stjórnar og skipuleggur starfsemi/þjónustu/meðferð í samræmi við sýn og stefnu stofnunarinnar. Tekur þátt í teymisvinnu. Metur árangur í starfsemi. Er ráðgefandi varðandi sérhæfða meðferð. Skipuleggur kennslu á sérsviði sínu. Ber ábyrgð á þróun fagsins/þjónustunnar/meðferðarinnar sem veitt er á deild, sviði eða stofnun í samráði við sviðsstjóra eða deildarstjóra.

3.3. Starfsbundnir þættir

3.3.1. Menntun sem krafa er um í starfi

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokka sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 4 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 2 launaflokkar
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 4 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 6 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

R. Fain

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í flokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspáttá skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

4.1. Formlegt framhaldsnám

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 launaflokka, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 launaflokka og doktors- eða sambærileg gráða um 6 launaflokka, þó aldrei hærra en launataflan leyfir. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Klínísk námskeið og fagráðstefnur

120 kennslustundir í viðurkenndum námskeiðum og/eða fagráðstefnum gefa 1 launaflokk.

4.3. Hæfni og frammistaða

Greiða skal starfsmanni launaflokk/-a vegna viðvarandi sérstakrar hæfni og frammistöðu, að mati yfirmanns og eftir atvikum mannauðsstjóra, sem ekki er metin samkvæmt grunnröðun starfs. Skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- Mjög góð fagleg kunnáttu, sérstök reynsla.
- Veruleg afköst eða sérstakur árangur í starfi.
- Sérstök hæfni til samskipta og samvinnu.
- Vilji til að takast á ný verkefni

4.4. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a, 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.

a fæm

5. Tímabundnir þættir

Taki starfsmaður tímabundið að sér viðbótar verkefni, ábyrgð eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksvið hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstaka álagsgreiðslur.

5.1. Sérstakt tímabundið álag/verkefni

Gera skal samning við starfsmann sem tekur að sér sérstök verkefni sem fela í sér tímabundið álag. Í slíkum tilvikum skal gera skriflegan viðbótarsamning við starfsmann um tímabundna hækkun launa í formi launaflokka, eingreiðslna eða auka yfirvinnutíma. Samningar geta náð allt að 12 mánuðum í senn. Samningar sem þessir taka til tímabundinna verkefna eða ábyrgðar.

Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna sbr. ákvæði 11.3.3.3 í kjarasamningi. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

5.2. Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er að greiða sérstaka tímabundna umbun umfram mánaðarlaun fyrir dagvinnu skv. ákvæði 1.3.1 í kjarasamningi FÍN og ríkisins frá 28. febrúar 2018, sbr. einnig reglur fjármála- og viðskiptaráðuneytis um greiðslu viðbótarlauna dag. 7. mars 2007.

6. Starfsmannasamtal

Árlega skulu yfirmenn bjóða undirmönnum sínum starfsmannasamtal. Þar gefst aðilum kostur á að ræða starfslýsingu, frammistöðu, starfsþróun, verkefnastöðu, starfsánægju, samskipti, aðbúnað, stjórnun og önnur atriði er snúa að starfi starfsmannsins.

7. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári til að ræða launasetningu sína og kjör. Viðtalið skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að óskin hefur verið borin fram eða eftir nánara samkomulagi. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 8. gr. þessa stofnanasamnings. Formlegt svar skal birtast eigi seinna en fjórum vikum eftir að samtali hefur farið fram.

8. Samstarfsnefnd og ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11.2 kafla kjarasamnings.

9. Endurskoðun

Samningurinn skal endurskoðaður með reglubundnum hætti. 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, sbr. 11.1.3.3 kafla kjarasamnings aðila.

10. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. desember 2018.

Við gildistöku stofnanasamnings þessa falla úr gildi allir eldri stofnanasamningar sem í gildi eru á milli Félags íslenskra náttúrufræðinga og starfseiningar HSN.

Akureyri 1. mars 2019.

Fh. Heilbrigðisstofnunar Norðurlands

SWANÝ FRUÐRITSTÖR
Sigrún S.F.
Jón Leóard Þorsteinsson

Fh. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Ólafur M. Sigurðsson

Bókanir með stofnanasamningi Heilbrigðisstofnun Norðurlands (HSN) og Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN).

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurreiðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. HSN endurreiðar starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðardóms/kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsmanna HSN.

Bókun 2

HSN mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launaröðunarblaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 20. mars 2019. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans auk útreiknings sbr. bókun 4.

Bókun 3

Aðilar eru sammála að skoða með innleiðingu á starfsþróunarkerfi milli samninga.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að HSN reikni út mögulega afturvirka launahækkun vegna menntunarákvæða, sbr. neðangreint og framkvæmi mögulegar afturvirkar launahækkunar vegna úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015 og kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018 með eftirfarandi hætti:

- Launahækkun vegna breytinga á mati á menntun samkvæmt 2. gr. og 5. gr. gerðardóms sem gildir frá og með 1. júní 2016 verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til og með 31. ágúst 2017.
- Launahækkun vegna breytinga á mati á menntun samkvæmt 11. kafla kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sem gildir frá 1. september 2017 til 31. mars 2019 verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. september 2017 til undirritunar stofnanasamnings þessa.

Komi í ljós að mismunur er á áður fenginni leiðréttingu og útreikningi, sbr. framangreint, skal slíkur mismunur greiddur með eingreiðslu samkvæmt framanrituðu sem skal koma til greiðslu eigi síðar en við næstu reglulegu útborgun frá undirritun stofnanasamnings þessa.

R. Fín

Bókun 5

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun HSN á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og hins vegar liggur fyrir að FÍN er ekki sammála túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greinar 4.1 þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð HSN á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun.

Re fan

Fylgiskjal

Vinnureglur varðandi mat á sí- og endurmenntun

Kafli 4.1

Þegar starfsmaður þarf að skila inn gögnum vegna viðbótarnáms eða annarrar viðbótarmenntunar til yfirmanns skal senda eftirfarandi:

- 1) Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar.
- 2) Ljósrit af skjali sem sannar þátttöku viðkomandi.
- 3) Ef um er að ræða þátttöku í námskeiði: sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd.
- 4) Nám sem sérstaklega er ætlað viðkomandi fagaðila hjá viðurkenndri stofnun og gefur ákveðinn fjölda háskólaeininga skal metið.
- 5) Endurmat á nýrri launasetningu tekur gildi næstu mánaðamótum eftir að námsgögnum hefur verið skilað inn og móttækin af yfirmanni.

