

Stofnanasamningur

Milli FÍN – Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) og Landspítala (LSH) um forsendur röðunar starfa.

Inngangur

FÍN - Félag íslenskra náttúrufræðinga og Landspítali gera með sér eftirfarandi stofnanasamning um forsendur og röðunar starfa sem tilheyrir FÍN við stofnunina, skv. ákvæðum 11. kafla gildandi kjarasamnings.

1. Gildissvið o.fl.

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna á Landspítala sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi FÍN og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Markmið

Að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið, með því að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.

Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

3. Framkvæmd og röðunar og mats

Við framkvæmd á samningi þessum skal byggt á grunnforsendum kjarasamnings og horft til staðsetningar starfa í skipuriti stofnunarinnar, eðlis starfa, ábyrgðar og umfangs. Við ákvörðun um launasetningu verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti, þ.e. röðun starfs, persónubundna þætti og tímabundna þætti eftir því sem við á hjá hverjum og einum.

Röðun miðist 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.

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.

Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

4. Röðun starfa

4.1. Starfaflokkun miðast við grunnmenntu BA/BS grunnröðun og launatöflu BHM nr. 664

Starfaflokkur	Starfsaldurs- viðmið	Grunnlauna- flokkur	Grunnlauna- þrep
Háskólamenntaður starfsmaður A		9	0
Háskólamenntaður starfsmaður B	Eftir 1 ár	9	1
Háskólamenntaður starfsmaður C1	Eftir 2 ár	10	0
Háskólamenntaður starfsmaður C2	Eftir 3 ár	10	1
Háskólamenntaður starfsmaður C3/C4	Eftir 4 ár	10	2
Háskólamenntaður starfsmaður D1	Eftir 6 ár	11	2
Háskólamenntaður starfsmaður D2	Eftir 7 ár	11	3
Háskólamenntaður starfsmaður D3/D4	Eftir 8 ár	12	2
Háskólamenntaður starfsmaður E1	Sérstök starfslýsing	13	1
Háskólamenntaður starfsmaður E2	Sérstök starfslýsing	14	1
Verkefnastjóri		XX	
Aðstoðardeildarstjóri		XX	
Deildarstjóri		XX	

A: Almennur starfsmaður sem er í starfsþjálfun og nýtur leiðsagnar.

B: Starfsmaður sem starfar sjálfstætt að ákveðnum verkþætti án beinnar leiðsagnar. Við launasetningu innan svigrúms verður horft til þróunar í starfi.

C1-C4: Starfsmaður sinnir sérhæfðum störfum og tekur ábyrgð á þeim. Hefur, eftir því sem við á, umsjón með smærri, miðlungs eða stærri verkefnum eða verkþáttum. Tekur þátt í kennslu og leiðbeiningu á sínu sviði og/eða rannsóknþjálfun í nemendaverkefnum. Við launasetningu innan svigrúms verður horft til ábyrgðar, umfangs starfs og stærðar verkefna/verkþátta

D1-D4: Starfsmaður ber faglega ábyrgð og hefur umsjón með ákveðnum sérhæfðum verkefnum og/eða málaflokkum, t.d. umsjón með nemum. Í starfinu felst fagleg ábyrgð á verkefnum eða málaflokk í samvinnu við yfirmenn, ráðgjöf, öflun upplýsinga, miðlun, þróun og úrvinnsla eftir því sem við á. Auk þátttöku í áætlanagerð og stefnumótun að beiðni yfirmanna.

Eða

Starfsmaður ber ábyrgð á verksviði sínu gagnvart næsta yfirmanni og annast samskipti vegna málaflokksins við hagsmunaaðila innan sem utan stofnunar. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði.

Við launasetningu innan svigrúms verður horft til ábyrgðar, stjórnunar, umfangs og fjölda verkefna eða málaflokka.

E1-E2: Starfsmaður sem hefur með höndum rekstur og stjórnun einingar og tekur þátt í stefnumótun hennar.

Eða

Starfsmaður sem er í forsvari fyrir mörgum stærri rannsóknarverkefnum eða rannsóknarsviðum og tekur jafnframt þátt í stjórnun og stefnumótun rannsóknastofnunnar (eða reyndur sérfræðingur á rannsóknarstöðustyrk).

Eða

Starfsmaður sem hefur faglega umsjón og ábyrgð á meðferð sjúklinga.

Við launasetningu starfsmanns innan svigrúms verður horft til ábyrgðar, stjórnunar (staðgenglar) og umfangs starfs. Er að öllu jöfnu með doktorspróf (PhD) eða sambærilegt nám.

Verkefnastjóri

Starfsmaður sem er verkefnastjóri samkvæmt gildandi skipulagi Landspítala.

Aðstoðardeildarstjóri

Starfsmaður sem er aðstoðardeildarstjóri samkvæmt gildandi skipulagi Landspítala.

Deildarstjóri

Starfsmaður sem er deildarstjóri samkvæmt skipulagi Landspítala.

4.2. Menntunarkrafa í starfi

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

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkar
- Meistaragráða (90 – 120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4.3. Ný störf

Vegna breytinga og þróunar á starfssviði FÍN á Landspítala geta orðið til ný störf sem þarf að raða sérstaklega.

5. Persónubundnir þættir

Til viðbótar við grunnröðun (sbr. 4. gr.) skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi.

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

5.1. Menntun umfram grunnröðun sem nýtist í starfi

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 launaprepa, meistaragráða (90-120 einingar) leiði til hækkunar um 4 launaprepa og doktors- eða sambærileg gráða ^[1] (180 einingar) um 6 launaprepa, en þó aldrei hærra en launataflan leyfir. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Heimilt er að hækka þann sem lokið hefur framhaldsnámi á formi námskeiða eða annarrar skipulagðrar viðbótar- og endurmenntunar eftir lokapróf um 1 launaprep sé viðbótarnámið metið jafngildi 30 ECTS eininga, og sé ekki um að ræða nám sem er hluti af grunnkröfum starfs.

5.2. Starfsþróunarkerfi

Starfsþróunarkerfi Landspítala vegna BHM gildir fyrir þennan stofnanasamning og fer samkvæmt gildandi reglum þar um.

5.3. Aðrir þættir

Stofnunin getur við launaákvörðun tekið mið af öðrum persónubundnum og starfsbundnum þáttum til viðbótar við þá þætti sem ekki hefur verið tekið tillit til hér að framan og sem skipta máli fyrir stofnunina.

6. Tímabundnir þættir

Heimilt er að greiða umbun umfram föst mánaðarlaun vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags, ábyrgðar eða umfangs. Um forsendur, tímabil og verkefni sem geta leitt til greiðslna vegna tímabundinna þátta vísast til ákvæða, 1.1.3, 1.3.1 og 11.3.3.3-4 í kjarasamningi aðila og reglna fjármála- og efnahagsráðherra nr. 1432/2022 með síðari breytingum.

7. Réttur til endurmats á röðun

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. kafla kjarasamnings. Starf og starfskjör skulu metin árlega samkvæmt ósk starfsmanns og þeir þættir teknir til skoðunar sem röðun hans byggist á.

Starfsmaður á rétt á endurskoðun á starfslýsingu sinni eftir því sem við á í árlegu starfsmannasamtali milli hans og yfirmanns.

8. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. apríl 2025.

Ný launaröðun er færð inn í mannauðs- og launakerfi frá og með 1. apríl 2025 og stefnt að útborgun skv. nýjum stofnanasamningi eigi síðar en 1. desember 2025.

Reykjavík, 21. október 2025

f.h. Landspítala

f.h. FÍN – Félags íslenskra náttúrufræðinga

¹ Starfsfólk sem hlotið hafa viðurkenningu á akademísku hæfi af hálfu Háskóla Íslands og gert samning um akademísk réttindi og skyldur sem því tengjast, samkvæmt reglum HÍ.

Bókun 1

Skoðun á framkvæmd og röðun samkvæmt stofnanasamningi og mat á samræmi með tilliti til lokamálsgreinar 2. gr. fari fram þegar stéttarfélag kallar eftir gögnum eða samkvæmt ábendingu fulltrúa félagsins í samstarfsnefnd. Fulltrúar Landspítala í samstarfsnefnd skulu jafnframt upplýsa og gera grein fyrir forsendum röðunar starfa/starfsmanna innan launaspannar hvers starfsheitis fyrir sig.

Ef tilefni er til geta fulltrúar félagsins í samstarfsnefnd óskað eftir því að spítalinn skoði og sannreyni samræmda framkvæmd á ákvæðum samnings þessa innan rekstrareininga spítalans annars vegar og á milli rekstrareininga hans hins vegar.

Bókun 2

Aðilum er ljóst að túlkun þeirra á menntunarákvæðum gerðardóms fellur ekki saman. Því verður mögulegur ágreiningur úrlausnarefni Félagsdóms.

Bókun 3

Aðilar gera sér grein fyrir að það fjármagn sem fylgdi áfangasamkomulagi II nægir ekki til að jafna að fullu röðun á milli starfsstétta innan Landspítala, m.t.t. mismunandi námslengdar starfstétta eins og aðilar vonuðust til. Aðilar eru sammála um að skoða þetta atriði á samningstíma nágildandi kjarasamnings og vinna í sameiningu við að leita leiða til jöfnunar þess munar sem kann að vera til staðar.

Undirritunarsíða

f.h. Landspítala
Atli Atlason

f.h. Landspítala
Oddur Gunnarsson

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga
Runólfur Vigfússon

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga
Þorkell Heiðarsson