

Stofnanasamningur

Heilbrigðiseftirlits Vestfjarða

og

Félags íslenskra náttúrufræðinga

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem starfa hjá Heilbrigðiseftirliti Vestfjarða (HEVF) svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalaus, barnsburðar- eða veikindaleyfi. Samkomulagið er hluti kjarasamnings félagsins og Heilbrigðisnefndar Vestfjarða.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja HEVF hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi
- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta
- að launakerfið taki mið af þörfum HEVF fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem HEVF er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum HEVF og starfsmanna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- að launakerfið endurspegli skipulag HEVF
- að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf

3. Starfaflokkun og röðun starfa

3.1. Almennar forsendur

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verkswið 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.

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. Starfaflokkun og grunnröðun

Grunnröðun byggir á BA/BS gráðu.

Framkvæmdastjóri

Framkvæmdastjóri annast daglega rekstur og stjórnun stofnunarinnar auk annarra viðkomandi daglegra starfa á aðalskrifstofu. Hann sér til þess að rekstur gangi eðlilega fyrir sig, áætlanir séu gerðar, starfsmannahald sé hæfilegt, nauðsynleg skýrslugerð eigi sér stað, eftirfylgni með ákvörðunum heilbrigðisnefndar, stefnumörkun í heilbrigðiseftirliti innan Vestfjarða og eftirfylgni og fyllstu hagkvæmni sé gætt. Sér um samskipti við heilbrigðisnefnd, bankastofnanir, skrifstofur sveitarfélaganna vegna innheimtumála o.þ.h., aðra starfsmenn viðkomandi sveitarfélaga og nefnda, sýslumenn og stofnanir ríkisins. Sinnir eftirlitsstörfum sem heilbrigðisfulltrúi í hlutfalli við stjórnunarábyrgð.

Gerð er krafa um háskólamenntun í heilbrigðiseftirliti eða skyldum greinum auk sérnáms og/eða starfsreynslu eða önnur sambærileg menntun auk réttinda sem heilbrigðisfulltrúi.

Ístarfsflokkar t.d. 1319 og 1210

Launaflokkur 35

Sviðsstjóri/Staðgengill framkvæmdastjóra

Auk þess að uppfylla það sem krafist er af heilbrigðisfulltrúa þarf sviðsstjóri ávallt að hafa þekkingu á störfum annarra sviða eftirlitsins og helstu réttarreglna sem og annað er varðar þau svið svo hann sé ávallt hæfur til að grípa rétt inn þegar þörf krefur.

Staðgengill framkvæmdastjóra sinnir daglegu starfi heilbrigðisfulltrúa, en vera auk þess hægri hönd framkvæmdastjóra, taka þátt í verkefnum hans og geta leyst hann af í fjarveru til lengri eða skemmri tíma.

Varðandi ábyrgð, verkefni og starfssvið vísast til starfslýsingar fyrir framkvæmdastjóra og heilbrigðisfulltrúa eftir því sem við á hverju sinni.

Gerð er krafa um menntun og réttindi sem heilbrigðisfulltrúi.

Ístarfsflokkar t.d. 1229 og 1311

Sviðstjóri launaflokkur 24

Staðgengill framkvæmdastjóra launaflokkur 30

Heilbrigðisfulltrúi

Beitir vísindalegri þekkingu og hugtökum við lausn verkefna. Felur m.a. í sér umsjón verkefna og/eða málaflokka, s.s. skipulagningu, samhæfingu og/eða viðvarandi verkefnastjórnun.

Gerð er krafa um menntun og réttindi sem heilbrigðisfulltrúi.

Ístarfsflokkar t.d. 2229

Launaflokkur 18

Aðstoðarmaður

Sinnir ákveðnum afmörkuðum verkefnum eða verkþáttum undir stjórn og á ábyrgð annarra starfsmanna.

Í starfsflokkar t.d. 2114, 2211, 2310, 2320, 2331, 2332 og 2431

Lágmarkslaunaflokkur 10

3.3. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

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.

3.4. Starfsbundnir þættir

Við lágmarksröðun einstakra starfa í launaflokka umfram það sem greint er í 3.2 skulu eftirfarandi liðir metnir til allt að eins launaflokks hver komið þeir til viðbótar við grunnskilgreiningu starfsins í ákvæði 3.2, sbr. starfslýsing og verksvið starfs. Mat skal fara fram árlega.

- Álag
- Ábyrgð
- Umfang starfs
- Leiðbeiningar og fræðsla
- Virk þátttaka út á við í kynningar- og uppfærðslustarfi
- Vinna með nefndum, stofnunum, ráðuneytum eða samsvarandi erlendum aðilum.

4. Persónubundnir þættir.

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í flokka. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði 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).

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.5.

4.1. Menntun 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 launaflokka, meistarágráða 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.

Meta skal hverjar 30 ECTS einingar í námi á háskólastigi sem nýtist í starfi til 1 lfl.

4.2. Sí- og endurmenntun

Markmið HEVF er að hafa hæft starfsfólk og sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu sína á sínu starfs- og/eða fagsviði og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Starfsmenn hafa tækifæri og eru hvattir til að viðhalda og bæta þekkingu sína m.a. til að vaxa og þróast í starfi, s.s. með markvissri sí- og endurmenntun, í samræmi við framtíðarsýn og þarfir starfsmannsins og stofnunarinnar.

Sérstaklega skal meta sí- og endurmenntun starfsmanns til launaflokka hafi slíkt ekki þegar verið gert hér að framan og skal meta hverjar 40 ECTS einingar til 1 launaflokks þó að hámarki 7 launaflokka. Einingafjöldi og gildi námskeiða skal staðfest af samstarfsnefnd FÍN og HEVF. Eftirfarandi þættir eru metnir:

- Námskeið vega minnst 1 ECTS einingu og mest 10 ECTS einingar. Námskeið skulu vera haldin af viðurkenndum aðilum, s.s. Endurmenntun HÍ, stéttarfélagum eða fagfélögum
- Námsdöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi getur gefið allt að 20 ECTS einingar
- Þátttaka í fagráðstefnum gefur allt að 6 ECTS einingum, mest ef starfsmaður er sjálfur fyrirlesari

4.3. Hæfni og frammistaða

Greiða skal starfsmanni launaflokk/-a ef starfsmaður sýnir góða frammistöðu og hæfileika í starfi sem og góða þjónustulund, sem er umfram það sem almennt tíðkast og ekki metin samkvæmt grunnröðun starfs.

Hæfni felst s.s. í sérstakri þekkingu eða færni sem er verðmæt fyrir stofnunina. Með þekkingu er m.a. átt við viðbótarnám á fagsviði. Önnur þekking sem ekki áður hefur verið metin og nýtist í starfi skal metin til launaflokka. Með færni er t.d. átt við sköpunargáfu, verklagni, kunnáttu í notkun hug- og vélbúnaðar eða tækja, yfirsýn og/eða leiðtogahæfileika.

Dæmi um varanlega þætti eru:

- Starfsmaður býr yfir mikilli vinnustaðabundinni hæfni: hann þekkir vel verkferla og gæðakerfi og/eða helstu vinnslu- og upplýsingakerfi stofnunarinnar sem nýtist vel í starfi. Hann kemur með tillögur að nýjungum og endurbótum
- Starfsmaður býr yfir greiningarhæfni og lausnarmiðaðri nálgun
- Starfsmaður sýnir frumkvæði og sjálfstæði í starfi
- Starfsmaður býr yfir sköpunargáfu og frumlegri hugsun sem nýtist vel í starfi.
- Starfsmaður sýnir vilja og getu til að takast á við ný verkefni

- Starfsmaður býr yfir aðlögunarhæfni og sveigjanleika í mannlegum samskiptum
- Hann hefur ríka þjónustulund og gott viðmót gagnvart starfsfólki og öðrum sem eiga samskipti við stofnunina
- Starfsmaður býr yfir hæfni/færni sem gerir viðkomandi verðmætari í starfi og gerir honum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun viðkomandi segir til um
- Starfsmaður býr yfir einstaklega góðri hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Markaðs- og eftirspurnarálag

4.3.1. Réttindi - Löggilding

- Hafi starfsmaður tekið próf eða setið námskeið sem lýkur með löggildingu, vottun eða réttindum, sem nýtist í starfi, skal meta það til launaflokka. Dæmi væri vottun í gæðastjórnun, vottun á tölvukerfi, starfsleyfi heilbrigðisfulltrúa og vottun í verkefnastjórnun.

4.4. Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki og nýtist í starfi. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig metin að fullu.

Starfsreynsla hjá HEVF er metin sem hér segir:

Eftir 1 ár í starfi	1 launaflokkur
Eftir 5 ár í starfi	2 launaflokkur til viðbótar
Eftir 7 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi FÍN og ríkisins til launaflokka. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

5.1. Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótar verkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaflokks/a. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning í samráði um greiðslur, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan samnings skal að jafnaði gera fyrirfram. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Innleiðing og/eða skipulagningu nýrra verkefna
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda
- Þróun og nýsköpun

- Tímabundin aukin ábyrgð
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Kennsla og umsjón með nýliðum
- Óvenju umfangsmikil verkefni, s.s. umsjón með ráðstefnum
- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsmanna

Verði ofangreindir þættir viðvarandi í 12 mánuði eða lengur verða þeir varanlegir. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samtals á 24 mánaða tímabili á þessum kjörum verða þau varanleg.

5.2. Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnun, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við.

Dæmi:

- Þróun og nýsköpun
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Samskipti og/eða þjónustuvilji
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna
- Lúkning umfangsmikilla og/eða sérlega mikilvægra verkefna, s.s. skipulagning ráðstefna, uppsetning nýrra tækja, undirbúningur og uppsetning sýninga, ritstjórn á fræðibókum og umfangsmikil nefndarstörf

5.3. Sérstök tímabundin umbun / Viðbótarlaun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun og/eða viðbótarlaun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, og viðbótarlaun í samræmi við ákvæði viðkomandi kjarasamnings.

6. Önnur ákvæði

6.1. Starfsmannasamtöl

Einu sinni á ári boðar yfirmaður starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið, árangur og frammistöðu. Ef talin er ástæða til að breyta starfslýsingu starfsmanns skal yfirmaður ræða það við forstöðumann. Yfirmaður skal gera forstöðumanni grein fyrir því hvernig starfsmenn hafa staðið sig. Starfsmannaviðtöl skulu að jafnaði fara fram á tímabilinu janúar til febrúarloka ár hvert.

6.2. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans. samkvæmt samningi þessum. Forstöðumaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

6.3. Vísiregla

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

7. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.2 í kjarasamningi aðila.

8. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

9. Gildistími.

Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2019.

Bolungarvík 7. desember 2020

f.h. Heilbrigðiseftirlits Vestfjarða

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Bókanir með stofnanasamningi Heilbrigðiseftirlits Vestfjarða og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. HEVF endurraðar 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 HEVF.

Bókun 2

HEVF mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 1. janúar 2021. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að framkvæma mögulegar afturvirkar launahækkunir 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, sbr. 11. kafla kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sem gildir frá 1. september 2017, verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til gildistöku stofnanasamnings þessa.

Eingreiðslu samkvæmt framanrituðu skal koma til greiðslu eigi síðar en 29. desember 2020.