



SJÚKRAHÚSIÐ Á AKUREYRI
AKUREYRI HOSPITAL



FÍN
Félag íslenskra
náttúrufræðinga

Stofnanasamningur

milli Sjúkrahússins á Akureyri og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) og Sjúkrahússins á Akureyri (SAK) og eru í ráðningarsambandi við stofnunina. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs eins og hann er á hverjum tíma.

1.2 Aðilar að samkomulagi þessu eru Sjúkrahúsið á Akureyri og Félag íslenskra náttúrufræðinga. Samningurinn gildir fyrir alla sem greiða í FÍN á SAK nema forstöðumenn.

2. Starfaflokkun og röðun starfa.

2.1. Almennar forsendur.

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) höfð 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.

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

- Röðun starfs (2. kafli)
- Persónubundnir þættir (3. kafli)
- Tímabundnir þættir (4. kafli)

2.2. Starfaflokkar og grunnröðun.

Störfum skal raðað í launaflokka í samræmi við starfslýsingu og þær skyldur sem í störfunum felast. Líta skal til þeirrar ábyrgðar sem hverju starfi fylgir, umfangi og álagi viðfangsefna, auk þeirrar færni sem viðkomandi starfsmaður hefur til að geta innt starfið af hendi. Við ákvörðun um vægi ábyrgðar skal meta faglega, fjárhagslega og/eða stjórnunarlega ábyrgð og tilgreina hvaða tegund ábyrgðar á við í hverjum starfaflokki. Einnig skal með sama hlutlæga hætti meta umfang og álag sem fylgir viðfangsefnum starfs.

Grunnröðun miðast við BA/B.Sc. gráðu:

Háskólanemi 1: 80 % af starfi sérfræðings 1

Að loknu fyrsta ári í háskóla.

Háskólanemi 2: 85 % af starfi sérfræðings 1

Að loknu öðru ári í háskóla.

Háskólanemi 3: 90 % af starfi sérfræðings 1

Að loknu þriðja ári í háskóla.

Sérfræðingur 1: Lágmarksröðun 11-12

Starfsmaður sem starfar sjálfstætt að ákveðnum verkþætti án beinnar leiðsagnar.

Sérfræðingur 2: Lágmarksröðun 13-14

Starfsmaður sinnir sérhæfðum störfum og tekur ábyrgð á þeim eða hefur umsjón með deild eða starfsstöð utan dagvinnutíma (tekur kvöld-, nætur- og/eða helgarvaktir) þar sem það á við. Hefur, eftir því sem við á, umsjón með smærri, miðlungs eða stærri verkefnum eða verkþáttum. Tekur þátt í kennslu og leiðbeiningum á sínu sviði og/eða rannsóknþjálfun í nemendaverkefnum. Við launasetningu innan svigrúms verður horft til ábyrgðar, umfangs starfs og stærðar verkefna/verkþátta.

Sérfræðingur 3: Lágmarksröðun 15-16

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 eða stefnumótun að beiðni yfirmanns.

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.

Sérfræðingur 4: Lágmarksröðun 17-18

Starfsmaður sem hefur með höndum rekstur og stjórnun einingar og tekur þátt í stefnumótun hennar.

Eða:

Starfsmaður sem er í forsvari fyrir mörgum rannsóknarverkefnum eða rannsóknarsviðum og tekur jafnframt þátt í stjórnun og stefnumótun rannsóknastofunnar

Eða:

Starfsmaður sem hefur faglega umsjón og ábyrgð á meðferð sjúklinga.

Forstöðumaður: Röðun X

Forstöðumenn launaraðast skv. launamyndunarkerfi forstöðumanna á SAK

Sérfræðingur: Röðun X

Sérfræðingur í tilteknu fagi með sérfræðileyfi frá embætti landlæknis skal raðast einum launaflokki hærra en ella.

2.3. 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. 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 álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanna eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

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 3.1 – 3.3.

3.1. Viðbótarmenntun 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. Miðað 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 formlegra nám skal metið með sambærilegum hætti.

3.2. Sí og endurmenntun

Markmið stofnunarinnar er að hafa hæft starfsfólk og sjá til þess að starfsfólkið geti viðhaldið og aukið við þekkingu sína á starfs-og/eða fagsviði og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Starfsmenn skulu hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar. 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.

- Námskeið og fagraðstefnur (180 kennslustundir) 1 launaflokkur

Framkvæmd/gögn

Þegar sótt er um mat á námskeiði/-um, viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns skal senda eftirfarandi:

- Lista yfir námskeið þar sem kemur fram heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar.
- Ljósrit af skjali sem sannar þátttöku viðkomandi.
- Ef um er að ræða þátttöku í námskeiði: Sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd.
- Nám sem sérstaklega er ætlað viðkomandi fagaðila hjá viðurkenndri stofnun og gefur ákveðinn fjölda háskólaeininga skal metið.
- Umframeiningar þarf að skoða sérstaklega .

3.3. 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. Einungis er metin fagreynsla í viðkomandi starfsgrein sem aflað er eftir að formlegu grunnnámi á háskólastigi lýkur.

- Starfsreynsla innan faggreinarinnar skal metin til hækkunar á röðun sem hér segir:**

Sérfræðingur sem hefur starfað við fag sitt í 6 ár:	1 launaflokkur
Sérfræðingur sem hefur starfað við fag sitt í 12 ár:	1 launaflokkur
- Sérfræðingur sem starfað hefur samfleytt í 3 ár í a.m.k 50% starfshlutfalli hjá Sjúkrahúsinu á Akureyri hækkar um einn launaflokk**

Þrjú ár í starfi sérfræðings hjá SAK:	1 launaflokkur
---------------------------------------	----------------

4. Tímabundnir þættir

Auk almennra starfa eru skilgreind sérverkefni sem byggja á því að starfsmaður geti fengið 1-2 launaflokka ofan á grunnröðun launa sinna fyrir umsjón með sérstaklega skilgreindum verkefnum eða ábyrgð sem fellur utan hefðbundinna starfa. Inn í þetta getur fallið tímabundið aukið álag í starfi. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Skilyrði er að verkefnið sé skilgreint af viðkomandi forstöðumanni og samþykkt af framkvæmdarstjóra sviðs.

Slík störf skulu hafa upphafs- og lokatíma og ekki vara lengur en í 24 mánuði í senn.

4.1. Nánari skilgreining á sérverkefnum:

- Þátttaka í viðamiklum rannsóknar- og vísindastörfum eða viðamiklum samstarfsverkefnum sem stofnunin er aðili að.
- Umsjón með háskólanema í samfelldri starfsþjálfun.
- Þátttaka í ráðningu starfsfólks til einingarinnar. Umsjón með og ábyrgð á aðlögun nýrra starfsmanna.
- Umsjón og ábyrgð á gerð og uppfærslu verkferla á deild/einingu eða málaflokki. Umsjón og ábyrgð á þróunarvinnu, gæðastjórnun eða innleiðingu nýrra meðferðarúræða.
- Tímabundið aukið álag í starfi s.s. vegna manneklu eða viðbótarverkefna. Hér undir fellur t.d. ef starfsmaður tekur að sér aukin verkefni vegna langvinnra fjarvista annarra starfsmanna, t.d. vegna námsleyfa, veikinda eða fæðingarorlofs. Sérfræðingur starfar einn eða á fleiri deildum.

5. Önnur ákvæði

5.1. 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.

5.2. Vísiregla

Við ráðningar í störf og röðun skv. stofnanasamningi er tekið mið af jafnréttisstefnu sjúkrahússins.

6. Réttur til endurmats á störfum

Starfsmaður á rétt á endurmati á grunnröðun starfsins telji hann að forsendur röðunar hafi breyst. Jafnframt á hann rétt á upplýsingum um forsendur röðunar. Slíkt endurmat getur farið fram allt að einu sinni á ári. Við matið skal taka tillit til breytinga á starfi og starfssviði frá því starfið var metið síðast. Skriflegu rökstuddu erindi hér að lútandi skal beina til samstarfsnefndar. SAK skal svara slíkum erindum skriflega innan við sex vikum frá því að þau berast.

Ágreiningsmálum vegna framkvæmdar stofnanasamningsins skal skotið til samstarfsnefndar.

7. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður ef forsendur hafa breyst, sem og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

8. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 01.01.2022

9. Undirritun

Samningur þessi er rafrænt undirritaður af fulltrúum SAK og FÍN

Bókanir með stofnanasamningi SAK og 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. Stofnunin 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 stofnunarinnar.

Bókun 2

Stofnunin hefur gengið frá sérstöku „launaröðunarblaði“ við hvern og einn starfsmann. Þar kemur fram skýringar á samsetningu launaröðunar og að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans auk útreiknings.

Bókun 3

Aðilar eru upplýstir um að Sjúkrahúsið á Akureyri telji að stofnunin hafi uppfyllt menntunarákvæði Gerðardóms, frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðaðri, dags. 16. janúar 2017, og vegna kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018, sbr. síðari breytingar.

Aðilar eru sammála um að ekki gerist þörf á að gera sérstaka skoðun eða útreikning vegna framangreinds fyrir félagsmenn FÍN.

Komi í ljós að mismunur sé á áður fenginni leiðréttingu, útreikningi, sbr. framangreint, eða vegna síðari tilkominna upplýsinga skal slíkur mismunur leiðréttur, eigi síðar en við næstu reglulegu útborgun.

Bókun 4

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun stofnunarinnar 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 mannauðsýslu ríkisins. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greina 2.3 (menntun krafist) og 3.1 (menntun nýtist) þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun Kjara- og mannauðsýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð stofnunarinnar á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ. á m. vegna nefndra greina.

Undirritunarsíða

Þóra Guðrún Þorsteinsdóttir

Erla Björnsdóttir

Orrí Þrastarson

Runólfur Vigfússon