

Stofnanasamningur

milli Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) og Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða 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.

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) 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.

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)

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

Háskólanemi 2

85 % af starfi sérfræðings 1

Háskólanemi 3

90 % af starfi sérfræðings 1

Sérfræðingur 1 - Lágmarksröðun 12

Starfsmaður sem starfar sjálfstætt að ákveðnum verkþætti án beinnar leiðsagnar.

Sérfræðingur 2 - Lágmarksröðun 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 átt í kennslu og leiðbeiningu á sínu sviði og/eða rannsóknarþjálfun í nemendaverkefnum. Við launasetningu innan svigrúms verður horft til ábyrgðar, umfangs starfs og stærðar verkefna/verkþátta.

Sérfræðingur 3 - Lágmarksröðun 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. Auka 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 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.

Deildarstjóri – Lágmarksröðun 22**Forstöðumaður / Sviðsstjóri – X**

Sérfræðingur í tilteknu fagi með sérfræðileyfi frá embætti landlæknis skal fá 1 launaflokkki 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 meistarágráðu 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 álagspáttu 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 4.1 – 4.5.

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. 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 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 fagráðstefnur (180 kennslustundir) | 1 launaflokkur |
| • Námskeið og fagráðstefnur (360 kennslustundir) | 2 launaflokkar |

Hækkanir vegna viðbótarmenntunar ber að meta sem svo að launaflokkar sem hafa áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

Framkvæmd/gögn

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

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

3.2.1. Réttindi - Löggilding

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

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. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfs-eða fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni umfram þá kröfu sem gerð er í starfslýsingu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynsla innan stofnunar.

Eftir 7 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar
Eftir 11 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar
Eftir 15 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar

3.4. 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 vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Stofnunin skal halda til haga forsendum álagsins, s.s. með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun í viðurkenndar launakannanir.

3.5. Eftirspurnarálag

Jafnframt er heimilt að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, eftirspurnarálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa ef sérstök eftirspurn sé eftir vinnuframlagi þess starfsmanns á grundvelli sérþekkingar, kunnáttu eða reynslu sinnar, enda geti sannanlega fengið marktækt hærri laun annars staðar.

4. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi aðila 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.

4.1. Tímabundnir þættir

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 fjarvasta 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.

4.2. 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. Jafnframt er heimilt að launa starfsmönnum 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, minni kostnaðar, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við.

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 mannauðsstjóra. Yfirmaður skal gera mannauðsstjóra grein fyrir því hvernig starfsmenn hafa staðið sig.

5.2. 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. Yfirmaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

5.3. 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.

5.4. Önnur starfstengd ákvæði

Hér undir falla m.a. ökutækjastyrkir, greiðsla kostnaðar vegna t.d. síma, nets samkvæmt hlunnindareglum HVest.

6. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnansamnings 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.

7. 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

8. Gildistími

Stofnansamningur þessi gildir frá 1. maí 2022.

Samningurinn er undirritaður rafrænt, sjá öftustu síðu.

Bókanir með stofnanasamningi

Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

Bókun 1

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

Bókun 2

Aðilar eru upplýstir um að HWest hafi uppfyllt menntunarákvæði, frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðaorði, dags. 16. janúar 2017, og vegna kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018, sbr. síðari breytingar. Enginn félagsmaður FÍN starfaði hjá stofnuninni fyrir 1. maí 2022 og því eru aðilar sammála um að ekki gerist þörf á sérstakri skoðun á mögulegri afturvirkri launahækkun vegna menntunarákvæða gerðardóms og kjarasamnings aðila.

FÍN gerir fyrirvara um að komi í ljós á síðari tímapunkti að félagsmenn eigi frekari rétt á grundvelli menntunarákvæða gerðardóms skuli slíkur mismunur greiddur með eingreiðslu í samræmi við almennar reglur þess efnis sem skal koma til greiðslu eigi síðar en við næstu reglulegu útborgun. FÍN áskilur sér rétt til að leita úrlausnar á ofangreindu leiti félagsmaður eftir slíku.

Bókun 3

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 3.4 (menntun krafist) og 4.1 (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

Runólfur Vigfússon

Gylfi Ólafsson

Hanna Þóra Hauksdóttir

Hrannar Örn Hrannarsson