

Stofnanasamningur

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

Inngangur

Félag íslenskra náttúrufræðinga og Landspítali gera með sér eftirfarandi stofnanasamning um forsendur og röðunar starfa sem tilheyra Félagi íslenskra náttúrufræðinga 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 Félags íslenskra náttúrufræðinga og fjármálaráðherra 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.“¹

3 Framkvæmd 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 verkefni 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.”²

“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.”³

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.

¹ Grein 11.1.2 í kjarasamningi FÍN og ríkisins dags. 28. febrúar 2018

² 1. mgr. greinar 11.3.3.1 í kjarasamningi FÍN og ríkisins dags. 28. febrúar 2018

³ 2. mgr. greinar 11.3.2 í kjarasamningi FÍN og ríkisins dags. 28. febrúar 2018

4 Röðun starfa

5.1 Starfaflokkun miðast við grunnmenntun BA/BS grunnröðun

S1 Launaflokkur 11

Almennur starfsmaður (S1) sem er í starfsþjálfun og nýtur leiðsagnar.

S2 Launaflokkur 13

Starfsmaður (S2) sem starfar sjálfstætt að ákveðnum verkþætti án beinnar leiðsagnar. Við launasetningu innan svigrúms verður horft til þróunar í starfi.

S3 Launaflokkur 14-15

Starfsmaður (S3) 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 leiðbeiningu á sínu sviði og/eða rannsóknþjálfun í nemendaverkefnum. Við launasetningu innan svigrúms verður horft til ábyrgðar, umfangs starfs og stærðar verkefna/verkþátta

S4 Launaflokkur 15-20

Starfsmaður (S4) 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 (S4) 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.

S5 Launaflokkur 18-24

Starfsmaður (S5) sem hefur með höndum rekstur og stjórnun einingar og tekur þátt í stefnumótun hennar.

Eða

Starfsmaður (S5) sem er í forsvari fyrir mörgum stærri rannsóknarverkefnum eða rannsóknarsviðum og tekur jafnframt þátt í stjórnun og stefnumótun rannsóknastofnunar.⁴

Eða

Starfsmaður (S5) sem hefur faglega umsjón og ábyrgð á meðferð sjúklinga.

Við launasetningu starfsmanns (S5) innan svigrúms verður horft til ábyrgðar, stjórnunar (staðgenglar) og umfangs starfs. Er að öllu jöfnu með doktorspróf (PhD) eða sambærilegt nám.

Aðstoðardeildarstjóri Launaflokkur X

Starfsmaður sem er aðstoðardeildarstjóri samkvæmt gildandi skipulagi Landspítala.

Deildarstjóri Launaflokkur X

⁴ Eða reyndur sérfræðingur á rannsóknastöðustyrk.

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) = 2 launaflokkar
 - Meistaragráða (90 – 120 einingar) = 4 launaflokkar
 - Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 6 launaflokkar
- Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4.3 Ný störf

Vegna breytinga og þróunar á starfssviði náttúrufræðinga 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

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 launaflokka, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 launaflokka og doktors- eða sambærileg gráða [6] um 6 launaflokka, en þó aldrei hærra en launataflan leyfir. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.”⁷

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

5.2 Starfsþróunarkerfi

Um starfsþróunarkerfi náttúrufræðinga fer samkvæmt gildandi reglum þar um, sbr einnig bókun 3 með samningi þessum.

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.

⁵ 1. mgr. greinar 11.3.3.2 í kjarasamningi FÍN og ríkisins dags. 28. febrúar 2018.

⁶ Starfsm. 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 nr. 212/2011.

⁷ 2. mgr. greinar 11.3.3.2 í kjarasamningi FÍN og ríkisins dags. 28. febrúar 2018.

6. Tímabundnir þættir

6.1 Tímabundnir þættir

„Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.“⁸

„Þættir skv. 11.3.3.2 [skv. 5.gr. samnings þessa] og 11.3.3.3 [skv. 6.gr. samnings þessa] eru eingöngu metnir til röðunar í flokk/flokka. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.“⁹

6.2 Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er að greiða sérstaka tímabundna umbun umfram mánaðarlaun fyrir dagvinnu skv. gr. 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.

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. september 2023.

Ný launaröðun er færð inn í mannauðs- og launakerfi frá og með 1. janúar 2024 en tímabilið 1. september – 31. desember 2023 er útfært með eingreiðslu sbr. fundargerð með stofnanasamningi dags 09. janúar 2024.

Reykjavík, 9. janúar 2024

f.h. Landspítala

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

⁸ Grein 11.3.3.3 í kjarasamningi FÍN og ríkisins dags. 28. febrúar 2018.

⁹ Grein 11.3.3.4 í kjarasamningi FÍN og ríkisins dags. 28. febrúar 2018.

Bókun 1

Skoðun á framkvæmd og röðun samkvæmt stofnanasamningi og mat á samræmi með tilliti til lokamálsgreinar 2. gr. fari fram einu sinni á ári 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. Aðilar skulu jafnframt meta launasetningu miðað við launaþróun opinberra starfsmanna samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands.

Bókun 2

Fyrirvari

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

Bókun 3

Starfsþróunarkerfi

Vinna við starfsþróunarkerfi FÍN er í gangi og áformað að því ljúki eigi síðar en í árslok 2018. Unnið er eftir drögum að starfsþróunarlíkani fram að þeim tíma en að því stefnt að það taki gildi eigi síðar en 1. september 2018.

Undirritunarsíða

Fh. Félags íslenskra náttúrufræðinga
Marianna Hugrún Helgadóttir

Fh. Félags íslenskra náttúrufræðinga
Runólfur Vigfússon

Fh. Félags íslenskra náttúrufræðinga
Orri Þrastarson

Fh. Landspítala
Atli Atlason

Fh. Landspítala
Sóley Snædís Stefánsdóttir