

## **Stofnanasamningur**

**milli eftirtalinna aðildarfélaga Bandalags háskólamanna og Heilbrigðisstofnunar Suðurlands um forsendur röðunar starfa við stofnunina.**

**Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og tiltekinna aðildarfélaga BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.**

**Aðildarfélög BHM sem eru aðilar að samningi þessum við HSu:**

- |                                     |                                |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| * Félag geislafræðinga              | * Ljósmeðrafélag Íslands       |
| * Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga | * Stéttarfélag sjúkrapjálfa    |
| * Félag lífeindafræðinga            | * Útgarður, félag háskólamanna |

### **Grein 1. Gildissvið.**

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna á Heilbrigðisstofnun Suðurlands sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningum framangreindra aðildarfélaga BHM, sbr. 11. kafla í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarfélaga BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

### **Grein 2. Markmið og meginreglur um grunnröðun .**

Markmið þessa samkomulags er að HSu öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannamálum sínum á þann veg sem kemur sér best á hverjum tíma. Samkomulaginu er því ætlað að auka sveigjanleika með því að draga úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum.

Markmið aðila er að samningur þessi styðji við framsækna starfsmannastefnu þar sem m.a. er tekið tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða. Auk þess að stuðla að auknu gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum og draga með þeim hætti úr óútskýrðum launamun kynjanna, auk þess að draga úr óútskýrðum launamun innan stétta og milli stétta.

Fjölgað verði úrræðum til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að árangurstengja hluta launanna.

Möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.

### **Grein 3. Grunnröðun starfa í launaflokka**

Við röðun starfa í launaflokka *eru metin* þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar *menntunar* og *færni* (kunnáttustig/ sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlegs starfskipulags við gerð samningsins.

Röðun starfa í launaflokka skal byggja á grunnröðun samkvæmt gildandi kjarasamningi BHM við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Við röðun starfs í launaflokka skal litið til eftirfarandi þátta:

- Kröfur um tilltekna lágmarksmenntun sem þarf til að gegna starfi.
- Staða starfs í skipuriti stofnunar (stöðugt/viðvarandi verkssvið).
- Verkefnaleg umsjón og ábyrgð sem fylgir starfi (stöðugt/viðvarandi verkssvið).
- Stjórnunarleg ábyrgð og mannaforráð sem fylgir starfi (stöðugt/viðvarandi verkssvið).

Launakerfi HSu byggir á eftirfarandi grunnröðun starfa með hliðsjón af starfslýsingum stofnunar. Til viðbótar getur starfsmaður ráðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem um getur í grein 4.

Vegna breytinga á starfsemi HSu geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari sem þarf að raða sérstaklega. Leiði ný störf eða starfsemi til þess að forsendur þessa samnings teljist brostnar eða breyttar frá því sem nú er, skal samstarfsnefnd taka afstöðu til breytinga á röðunarreglum.

- **Röðun háskólamenntaðra sérfræðinga í launaflokka, sbr. gr. 3**

**Starfsmaður A. Byrjandi í starfi, fyrstu 3 mán. (starf 1)** hefur lokið háskólanámi í faginu og hlotið íslenskt starfsleyfi frá Htr. Ber ábyrgð á sínu starfi og starfar samkvæmt lögum og reglugerðum viðkomandi fags.

**Starfsmaður B. Kominn vel á veg í starfi (starf 2)** hefur lokið háskólanámi í faginu og hlotið íslenskt starfsleyfi frá Htr. Ber ábyrgð á sínu starfi og starfar samkvæmt lögum og reglugerðum viðkomandi fags. Sér um nema og nýtt starfsfólk og/eða skipuleggur störf annarra og getur tekið þátt í/að sér sérverkefni.

**Starfsmaður C. Er fær í starfi (starf 3)** hefur lokið háskólanámi í faginu og hlotið íslenskt starfsleyfi frá Htr. Ber ábyrgð á sínu starfi og starfar samkvæmt lögum og reglugerðum viðkomandi fags. Sér um nema og nýtt starfsfólk og/eða skipuleggur störf annarra. Getur verið staðgengill yfirmanns, vinnur mjög sjálfstætt, getur tekið þátt í/að sér sérverkefni og/eða samhæfir þjónustu margra aðila.

**Starfsmaður D. Er mjög fær í starfi, innleiðir nýjungar (starf 4, aðstoðardeildarstjóri, fagstjóri)** hefur lokið háskólanámi í faginu og hlotið íslenskt starfsleyfi frá Htr. Ber ábyrgð á sínu starfi og starfar samkvæmt lögum og reglugerðum viðkomandi fags. Sér um nema og nýtt starfsfólk og/eða skipuleggur störf annarra. Vinnur mjög sjálfstætt og/eða samræmir þjónustu margra aðila. Er sérfræðingur á ákveðnu sviði.

**Starfsmaður E. (deildarljósmóðir)**

**Stjórnandi A. (deildarstjóri 1 og 2, staðgengill yfirlifeindafræðings)**

**Stjórnandi B. (deildarstjóri 3, H 1, H 2, yfirlifeindafræðingur, yfirgeislafræðingur, yfirsjúkraþjálfari)**

**Stjórnandi C. (H 3)**

Samstarfsnefnd mun taka afstöðu til endurskoðunar á lýsingum einstakra starfa þegar frekari samræming starfslýsinga liggur fyrir.

## Röðun starfsheita í launaflokka:

		Frá	Til
Starfsmaður A	Byrjandi í starfi, fyrstu 3 mán.	1	2
Starfsmaður B	Kominn vel á veg	2	3
Starfsmaður C	Er fær í starfi	3	4
Starfsmaður D	Er mjög fær í starfi (aðstoðard.stjóri eða innleiðir nýjungar)	4	6
Starfsmaður E	Deildarljós móðir	6	8
Stjórnandi A	Deildarstjóri 1 og deildarstjóri 2	6	8
Stjórnandi B	Deildarstjóri 3, H-1, H-2	8	10
Stjórnandi C	H-3	11	13

## Grein 4. Mat á Persónu- og tímabundnum þáttum.

Við ákvörðun launa skal litið til persónu- og tímabundinna þátta sem varða sérhvern starfsmann. Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka í 2,5% bilum samkvæmt gildandi launatöflu, sbr. þó ákvæði greina 4.1.2., 4.1.3. og 4.2.2.

Um viðmið launa vegna persónubundinna þátta skal litið til viðbótarmenntunar og starfsreynslu sem gerir starfsmann hæfari til starfans. Skal byggt á eftir farandi viðmiðum:

### 4.1 MENNTUN:

4.1.1. Símenntun: Mat fyrir námskeið, fræðslufundi og ráðstefnur, sem nýtast í starfi. Getur verið á sviði hjúkrunarfræða, lífeindafræða, geislafræða, ljósmóðurfræða, sjúkrahjálfunarfræða, sjúkranudds, tungumála, tölvunotkunar og fleira.

1. 1 þrep, 2,5 %, sé viðbótarnámið metið jafngildi 5 eininga (60 klst.)
2. 1 þrep, 2,5 %, sé viðbótarnámið metið jafngildi 16 eininga (192 klst.)
3. 1 þrep, 2,5 %, sé viðbótarnámið metið jafngildi 32 eininga (384 klst.)
4. 1 þrep, 2,5 % sé viðbótarnámið metið jafngildi 48 eininga (576 klst.)

Ein eining telst nám í 12 klst.

### 4.1.2. Formlegt viðbótarnám:

Viðbótarnám, sem nýtist í starfi, umfram lágmarksmenntun starfs eins og hún er skilgreind í starfslýsingu og/eða stofnanasamningi:

- Masters – próf. Raða skal starfsmanni 2 launaflokkum ofar en ella.
- Doktorspróf (PhD). Raða skal starfsmanni 4 launaflokkum ofar en ella.

### 4.1.3. Annað formlegt viðbótarnám:

Viðbótarmenntun eða annað nám en að framan greinir – Heimilt er að raða starfsmanni 1 launaflokki hærra en ella vegna annars náms eða viðbótarmenntunar, að lágmarki 20 einingar, en að framan greinir enda nýtist það í hlutaðeigandi starfi.

#### 4.1.4 Gildistaka mats á námi.

Mat á námi samkvæmt 4.1.1, 4.1.2. og 4.1.3. taki gildi fyrstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa verið lögð fram.

### **4.2 STARFSREYNSLA**

#### 4.2.1. Starfsreynsla eftir útskrift:

Veita skal starfsmanni eftirtaldar hækkanir:

Eftir 1 ár í starfi, eitt þrep, 2,5 %

Eftir 3 ár í starfi, eitt þrep, 2,5 %

Eftir 7 ár í starfi, eitt þrep, 2,5 %

Eftir 20 ár í starfi við stofnunina, eitt þrep, 2,5 %

### **4.3. ADRIR ÞÆTTIR SEM KOMA TIL MATS.**

Hsu er heimilt að meta aðra þætti til sérstaks álags eins og t.d.

- Aukin sérstök tímabundin verkefni
- Tímabundið álag (mannekla)
- Mikil vaktabyrði
- Tímabundið stjórnunarálág umfram stjórnunarskyldur
- Formennska í nefndum innan stofnunarinnar
- Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða
- Hliðstæð verkefni í þágu stofnunarinnar

Framangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Gera skal skriflega samninga um framangreinda álagsþætti og greiðslur fyrir þá. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

### **4.4 Tímabundin umbun:**

Um viðmið greiðslna sem sérstaka tímabundna umbun umfram mánaðarlaun, sem að hámarki getur numið kr. 30.000 á mánuði og takmarkast við það tímabil sem tímabundnir þættir vara, skal fara samkvæmt reglum sem forstöðumaður setur og kynnir starfsmönnum.

## **Grein 5. Hlutverk samstarfsnefndar.**

Samstarfsnefnd skal annast endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. grein 11.3. í kjarasamningi. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986.

Samstarfsnefnd skal ennfremur fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

Að öðru leyti skal um starfshætti samstarfsnefndar fara samkvæmt ákvæðum greinar 11.4. í kjarasamningi.

## **Grein 6. Gildistími og endurskoðun.**

### **Brottfall eldri samninga.**

Gildistími stofnanasamnings er frá 1. maí 2006..

Við útfærslu launahækkunar vegna stofnanasamnings 1. maí 2007 verður hluta af hækkuninni ráðstafað til samræmingar við röðun í hÍð nýja launakerfi telji samstarfsnefndin það nauðsynlegt.

Stofnanasamningur skal að jafnaði endurskoðaður á tveggja ára fresti en þó geta aðilar óskað endurskoðunar komi upp þær aðstæður sem tilgreindar eru í 2. mgr. 5. gr. þessa samnings.

Við gildistöku stofnanasamnings þessa falla úr gildi allir eldri stofnanasamningar (aðlögunarnefndarsamningar) sem í gildi eru á milli hlutaðeigandi stéttarfélags/félaga og stofnunar. Samhliða falla ennfremur úr gildi aðrir samningar, sem gerðir hafa verið á milli stéttarfélags/félaga eða starfsmanna annars vegar og stofnunar hins vegar, þ.m.t. framgangskerfi hjúkrunarfræðinga.

Skipaður verður sérstakur vinnuhópur með fulltrúum samningsaðila sem vinni að gerð samræmds matskerfis, sem m.a. verður lagt til grundvallar við mat á röðun starfsmanna í starfsheiti skv. grein 3. Í matskerfinu verði m.a. tekið tillit til ábyrgðar, hæfni, frammistöðu ofl. þátta. Stefnt er að því að matskerfið verði tilbúið í árslok 2006 og tekur framkvæmd þess gildi 01.01. 2007.

## **Grein 7. Undirritun stofnanasamnings.**

Stofnanasamningur er undirritaður af aðilum samnings án sérstaks fyrirvara. Staðfesta fulltrúar í samstarfsnefnd samning með undirritun sinni.

Með samningi þessum eru tvær bókanir. Þær eru: Bókun I varðandi röðun starfsmanna í lfl. og Bókun II varðandi yfirfærslu starfa á nýja launatöflu.

Selfossi, júní 2006

f.h. HSu

f.h. aðildarféлага BHM  
í samstarfsnefnd

## **Bókun I**

HSu mun bjóða starfsmönnum, sem gegna störfum er fylgt hafa viðbótargreiðslur, til viðræðna um breytingar á samsetningu launa er varðar framangreindar greiðslur, þannig að sérstök mánaðarleg greiðsla verði felld niður að hluta eða að öllu leyti gegn hækkun á föstum mánaðarlaunum. Um nánari tilhögun og fyrirkomulag fer samkvæmt samkomulagi aðila.

## **Bókun II**

Við yfirfærslu starfsmanna í nýja launatöflu var störfum raðað í ákveðna launaflokka. Starfsmönnum var raðað í launaflokka til samræmis við þau störf, sem þeir gegna. Starfsmönnum var síðan raðað í það þrep innan launaflokksins, sem var næst þeim launum, sem starfsmaður hafði fyrir yfirfærsluna, þó þannig að enginn lækkar í launum. Fyrri laun hafa því verið yfirfærð í nýja launatöflu með öllum hækkunum, sem starfsmenn hafa fengið skv. fyrri kjarasamningum, t.d. vegna starfsaldurs, námskeiða ofl.