

STOFNANASAMNINGUR

1. gr.

Inngangur

Stofnanasamningur þessi byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og tilgreindra aðildarfélaga Bandalags háskólamanna, hins vegar, frá 28. febrúar 2005. Þar var kveðið á um gerð stofnanasamnings innan sérhverrar stofnunar, sbr. nánar 11. kafli kjarasamningsins.

Aðilar stofnanasamnings þessa eru Heilbrigðisstofnun Suðurnesja, hér eftir nefnd HSS og eftirgreind aðildarfélög BHM, hér eftir nefnd aðildarfélög BHM en þau eru:

- Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga
- Iðjubjálfafélag Íslands
- Félag geislafræðinga
- Ljósmeðrafélag Íslands
- Stéttarfélag sjúkráþjálfara
- Stéttarfélag íslenskra félagsráðgjafa
- Félag lífeindafræðinga
- Útgarður, félag háskólamanna
- Kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga
- Félag háskólamenntaðra á matvæla- og næringarsviði

2. gr.

Gildissvið stofnanasamnings

Undir gildissvið samnings þessa falla allir þeir starfsmenn, sem starfa hjá HSS, eru félagsmenn í stéttarfélagum sem tilgreind eru í 2. mgr. 1. gr. og njóta greiðslu launa samkvæmt kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarfélags.

3. gr.

Markmið stofnanasamnings

Með gerð stofnanasamnings stefna samningsaðilar að eftirfarandi markmiðum:

1. Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar, hvetur til árangurs og til þess að starfsmenn geti aukið við hæfni sína og þróast í starfi.
2. Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.

3. Að launakerfið verði sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
4. Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar.
5. Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og til aukinna afkasta.
6. Að launakerfið stuðli að jafnrétti kynja þannig að konur og karlar njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf.

4. gr.

Röðun starfa í launaflokka

Við röðun starfa í launaflokka skal meta verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttu/sérhæfingar) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Röðun starfa í launaflokka skal byggja á grunnröðun samkvæmt gildandi kjarasamningi hlutaðeigandi stéttarfélags við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Við röðun starfa almennra starfsmanna í launaflokka skal litið til eftirfarandi þátta:

- Kröfur um tiltekna lágmarks starfsreynslu sem þarf til að gegna starfi
- Krefst starfið þess að starfsmaður vinni sjálfstætt?
- Krefst starfið þess að starfsmaður skipuleggi störf annarra?
- Krefst starfið þess að starfsmaður samhæfi þjónustu margra aðila?

Við röðun starfa stjórnenda í launaflokka skal litið til eftirfarandi þátta:

- Fjöldi undirmanna
- Dag-eða sólarhringsstarfsemi
- Stjórnunarlegrar ábyrgð
- Sérstakra menntunarkrafna

Eftirfarandi er röðun starfa hjá HSS:

4.1 Starfaröðun almennra starfa háskólamanna aðildarfélaganna BHM

Starfsmaður 1

Lfl. 2 Starfsmaður hefur enga, eða innan við 6 mánaða starfsreynslu í fagi sínu. Hann starfar undir stigminnkandi leiðsögn annarra í allt að 6 mánuði.

Starfsmaður 2

Lfl. 3 Starfið krefst þess að starfsmaður sé kominn vel á veg í starfi. Hann vinnur sjálfstætt, er fær um að taka vaktir ef við á og skipuleggur störf annarra þar sem við á. Hann samhæfir þjónustu við skjólstæðinga og /eða starfsmenn HSS. Starfsmaður hefur starfsreynslu frá 6 mánuðum til 2ja ára.

Starfsmaður 3

Lfl.4 Starfið krefst þess að starfsmaður sé kominn vel á veg í starfi. Hann vinnur sjálfstætt, er fær um að taka vaktir ef við á og skipuleggur störf annarra þar sem við á. Hann samhæfir þjónustu við skjólstæðinga og /eða starfsmenn HSS. Starfsmaður er að mati yfirmanns fær um að leiðbeina nýju starfsfólki og nemum og hefur 2ja til 5 ára starfsreynslu. Yfirmaður ákveður hvort og hvenær starfsmaður flyst frá því að vera starfsmaður 2 í starfsmaður 3 að uppfylltum öllum skilyrðum sem eiga við viðkomandi starf.

Starfsmaður 4

Lfl.5 Starfið krefst þess að starfsmaður sé mjög vel fær í starfi. Hann vinnur sjálfstætt ásamt því að skipuleggja störf annarra. Starfsmaður er fær um að taka vaktir ef við á og bera ábyrgð á deild í fjarveru yfirmanns. Hann er fær um að samhæfa þjónustu margra aðila í þágu skjólstæðinga og/eða starfsmanna HSS. Starfsmaður er að mati yfirmanns fær um að leiðbeina nýju starfsfólki og nemum og hefur meira en 5 ára starfsreynslu. Yfirmaður ákveður hvort og hvenær starfsmaður flyst frá því að vera starfsmaður 3 í starfsmaður 4 að uppfylltum öllum skilyrðum sem eiga við viðkomandi starf.

4.2 Starfaröðun sérfræðinga og stjórnenda aðildarfélaga BHM

Sérfræðingur 1

Starfið krefst þess að starfsmaður sé mjög vel fær í starfi. Hann hefur sérstaka viðurkennda færni sem að mati yfirmanns nýtist í starfi og/eða námskeið að lágmarki 20 einingar eða viðbótarmenntun (diploma nám) sem gerir hann færann um að sinna sérstökum tilteknum verkefnum, stýra þeim, sem og vinnu annarra.

Lfl. 6 Sérfræðingur 1A

Sérstök viðurkennd færni eða 20 eininga námskeið á skilgreindu sérsviði.

Lfl. 7 Sérfræðingur 1B

Formleg viðbótarmenntun (diploma nám) er áskilin í starfið (á ekki við ljósmæður, sjá grein 5.1.2)

Sérfræðingur 2

Lfl. 8 Hefur meistaragráðu á tilteknu sérsviði sem nýtist við sérhæfð verkefni sem unnin eru í þágu stofnunar að beiðni yfirmanna hennar.

Sérfræðingur 3

Lfl. 9 Hefur doktorspróf á tilteknu sérsviði sem nýtist við sérhæfð verkefni sem unnin er í þágu stofnunar að beiðni yfirmanna hennar.

Aðstoðardeildarstjóri

Lfl. 6 Eru fastir staðgenglar deildarstjóra og bera ábyrgð á tilteknum verkefnum bæði faglegum og stjórnunarlegum.

- D-deild
- Rannsóknardeild
- Röntgendeild

Deildarstjóri 1

Lfl. 7 + 2,5% álag Hefur ekki mannaforráð að öllu jöfnu en er staðgengill yfirmanns

- Heilsugæsla í Grindavík
- Mæðravernd í Reykjanesbæ

Deildarstjóri 2

Lfl. 8 Hefur mannaforráð, ber fjárhagslega ábyrgð gagnvart næsta yfirmanni, hefur víðtækt samstarf við aðila innan og utan stofnunar og getur verið staðgengill næsta yfirmanns ef þannig háttar til.

- Eining undir stjórn deildarstjóra 2 er ekki opin allan sólarhringinn allt árið (sólarhringsvaktir) **eða:**

- Viðkomandi hefur yfirmann á staðnum sem ber megnið af stjórnunarábyrgðinni

- Röntgendeild,
- Rannsóknardeild
- Ung- og smábarnavernd
- Slys- og bráðamóttaka
- Skólaheilsugæsla
- Heimahjúkrun
- Dag- og endurhæfingadeild
- Iðjuþjálfun
- Sjúkrþjálfun
- Hjúkrunardeildin í Víðihlíð
- Stjórnunarstörf á skrifstofu og tölvudeild (aðalbókari, starfsmannastjóri, deildarstjóri tölvudeildar)

Deildarstjóri 3

Lfl. 9 Hefur mannaforráð meira en 10 starfsmenn, ber fjárhagslega ábyrgð gagnvart næsta yfirmanni, hefur víðtækt samstarf við aðila innan og utan stofnunar og getur verið staðgengill næsta yfirmanns ef þannig háttar til. Um er að ræða sólarhringsstarfsemi allt árið **eða:**

- Stjórnunarstarfið krefst tiltekinnar menntunar umfram grunnmenntun.

- D-deild
- Fæðingadeild
- Skurð- og svæfingadeild

Hjúkrunarframkvæmdastjórar og hjúkrunarforstjóri í Grindavík

Lfl. 11

5. gr.

Persónu- og tímabundnir þættir

5.1 Forsendur fyrir álagsgreiðslum almennra starfsmanna á lárétta ás launatöflu aðildarfélaga BHM

Menntun

- 5.1.1 **Námskeið** að lágmarki 15 háskólaeiningar er heimilt að meta til 2,5% álags¹.
- 5.1.2 **Viðbótarnám/sérnám** (allt að 60 einingar) þar sem þess er ekki endilega krafist í starfið en nýtist sannanlega að mati yfirmanna) er heimilt að meta til allt að 5,0% álags.(2,5% ef 15 einingar hafa þegar verið metnar).
Á við nám sem veitir sérréttindi s.s. skurðhjúkrunarnám, hand- og lyflækningahjúkrun, ljósmóðurnám².
- 5.1.3 **Meistaránám** þar sem þess er ekki krafist í starfið en nýtist sannanlega að mati yfirmanna, er heimilt að meta meistaránám til allt að 7,5% álags en 2,5% ef diploma nám hefur þegar verið metið.
- 5.1.4 **Doktorsnám** þar sem þess er ekki krafist í starfið en nýtist sannanlega að mati yfirmanna er heimilt að meta doktorsnám til allt að 10% álags. Ef þegar hefur fengist álag fyrir 5.1.1 - 5.1.3 skal þessi þáttur aldrei metinn meira en sem nemur 10% álagi.

Tryggð

- 5.1.5 Heimilt er að greiða 2,5% álag ofan á grunnlaun eftir 7 ár í starfi á HSS.
- 5.1.6 Heimilt er að greiða 2,5% álag ofan á grunnlaun eftir 12 ár í starfi við HSS.

Álag

- 5.1.7 Heimilt er að greiða allt að 2,5% álag ofan á föst laun vegna ábyrgðar sem viðkomandi axlar á starfsemi annarrar deildar.

Verkefni

- 5.1.8 Heimilt er að greiða allt að 5,0 % álag fyrir sérstaka verkefnavinnu sem starfsmaður tekur að sér ofan á reglubundna vinnu enda sé það mat yfirmanna HSS að verkefnið krefjist sérstaks fjárframlags.

¹ Sjá nánari skýringu á þessu ákvæði í fylgiskjali 1 á bls 9

² Sjá nánari skýringu á þessu ákvæði í fylgiskjali á bls 10

Ýmislegt

- 5.1.9 Starfsmenn sem skila vinnuframlagi sem nemur að minnsta kosti 50% (af heilu starfi) í næturvinnu fá 2 launaflokka ofan á grunnröðun.
- 5.1.10 Starfsmenn sem skila vinnuframlagi sem nemur að minnsta kosti 60% (af heilu starfi) í næturvinnu fá til viðbótar 2,5% álag.

5.2. Forsendur fyrir álagsgreiðslum stjórnenda og sérfræðinga á lárétta ás launatöflu aðildarfélaga BHM

Menntun

- 5.2.1 **Meistaránám** þar sem þess er ekki krafist í starfið en nýtist sannanlega að mati yfirmanna er heimilt að meta meistaránám til allt að 7,5% álags.
- 5.2.2 **Doktorsnám** þar sem þess er ekki krafist í starfið en nýtist sannanlega að mati yfirmanna er heimilt að meta doktorsnám til allt að 10% álags. Ef meistaránám hefur þegar verið metið til 7,5% álags, bætist við 2,5% álag.

Álag

- 5.2.3 Heimilt er að greiða stjórnanda allt að 5,0% álag ofan á föst laun vegna óvenju mikils umfangs miðað við starfslýsingu. Næsti yfirmaður leggur mat á þennan þátt.

Verkefni

- 5.2.4 Heimilt er, að fengnu leyfi framkvæmdastjórnar, að greiða allt að 5,0 % álag fyrir sérstaka verkefnavinnu sem starfsmaður tekur að sér til viðbótar starfslýsingu.

6. gr.

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.

7. gr.

Gildistími og endurskoðun/brottfall eldri samninga

Gildistími stofnanasamnings er frá 1. maí 2006 og til 30. apríl 2008. Heimilt er að endurskoða samkomulag þetta eftir eitt ár frá undirritun ef aðilar óska þess.

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. 6. gr. og 1. mgr. 8. 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.

8. gr.

Réttur til endurmats á röðun

Starfsmaður á rétt á að fara fram á það við næsta yfirmann sinn að röðun starfs verði metin með tilliti til starfslýsinga í kjölfar samnings þessa og síðan eftir samkomulagi, hvenær sem forsendur þær sem gefnar eru í þessum samningi kunna að breytast. Við slíkt mat skal taka tillit til breytinga á starfi hans og starfssviði frá því starfið var metið síðast.

Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings og 6. grein þessa samnings.

9. gr.

Undirritun stofnanasamninga

Stofnanasamningur er undirritaður af aðilum samnings án sérstaks fyrirvara. Hann staðfesta fulltrúar í samstarfsnefnd.

Reykjanesbæ, 24 maí 2006

f.h. fulltrúa HSS í samstarfsnefnd f.h. fulltrúa starfsmanna í samstarfsnefnd

Fylgiskjal 1

Vinnureglur varðandi mat á námskeiðum almennra starfsmanna HSS

- Samkomulag þetta tekur til starfsmanna í þeim stéttarfélögum sem eiga aðild að kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og tiltekinna aðildarféлага BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005. Námskeið sem nýttast í starfi eru metin til 2,5% álags í samræmi við grein 5.1.1 í stofnanasamningi sbr. eftirfarandi
- 1. Starfsmaður sem hefur aflað sér sem nemur 15 háskólaeiningum til viðbótar við nám sitt, á síðustu fimm árum eða styttri tíma, m.v. dagsetningu þessa samnings hækkar um 2,5%.
- 2. Ein eining jafngildir einni háskólaeiningu, sbr. námskeið í HÍ. Nám sem tekur eina viku eða minna skal aldrei metið til meira en einnar einingar. Tólf kennslustundir skulu metnar til einnar einingar ef nám er ekki samfellt, en þó aldrei fleiri einingar en vikufjöldinn gefur til kynna, og lágmarks kennslustundafjöldi sem metinn er eru 4 stundir eða 1/3 eining.

Nánari útfærsla:

- Þegar sótt er um mat á námskeiðum til næsta yfirmanns skal senda eftirfarandi til starfsmannastjóra:
 - • Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar.
 - • Ljósrit af skjali sem sannar þátttöku viðkomandi.
 - • Sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd.
 - • Umframeiningar þarf að skoða sérstaklega. Meta þarf hvað er skylda, hvað framhaldseiningar og hvað nýtist í starfinu.

Fylgiskjal 2

Útskýringar á mati á menntun ljósmæðra skv. grein 5.1.2

Í þessum samningi er tekið á mismunandi menntun ljósmæðra með eftirfarandi hætti:

- Þar sem ljósmæður á HSS hafa þrenns konar mismunandi menntunarbakgrunn (ljósmóðurpróf frá LÍ, hjúkrunarfræðipróf og ljósmóðurpróf eða ljósmóðurpróf erlendis frá) var í þessum samningi gert ráð fyrir að allar ljósmæður HSS fengju 5% álag ofan á grunnröðun skv. menntunarákvæði 5.1.2. Almennar ljósmæður á HSS starfa skv. sömu starfslýsingum (starfsmaður 1-4) og ekki er í störfum gerður greinarmunur á menntun. Því þykir rétt að grunnraða ljósmæðrum eins og öðrum háskólamönnum sem samningur þessi tekur til og meta síðan menntun sérstaklega skv. fyrirnefndri grein.

Fylgiskjal 3

Sérstök umbun vegna tímabundins álags/verkefnis

- Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér sérstakt verkefni (sem ekki fellur undir gr. 5.1.8 og 5.2.4) sem felur í sér tímabundið álag. Slíkur viðbótarsamningur skal vera skriflegur og skal þar kveðið á um efnisatriði hins sérstaka verkefnis og þann launaauka sem því fylgir. Samningar sem þessir taka til tímabundinna verkefna t.d. ákveðna verkefnastjórnun, formennsku í nefndum, tímabundið aukið stjórnunarálag umfram stjórnunarskyldur starfs viðkomandi eða hliðstæðra verkefna í þágu stofnunarinnar.
- Umbunin getur að hámarki verið 30.000 kr. á mánuði og tekur ekki breytingum á samningstímanum, sbr nánar grein 1.3 annars vegar og greinar 1.2.1 og 1.2.2 hins vegar í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarfélaga BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.
- Umbun þessi eða launaviðbót sem byggir á tímabundnum verkefnasamningi fellur niður við lok verkefnanna sem um ræðir eða í síðasta lagi í lok samningstíma án sérstakrar uppsagnar að hálfu stofnunarinnar.

Bókun 1

með stofnanasamningi milli aðildarfélaga BHM annars vegar og HSS hins vegar, dags. 24.5. 2006

Aðilar eru sammála um að við endurskoðun stofnanasamnings þessa að ári (fyrir 1. maí 2007) verði sérstaklega skoðaðar leiðir til að umbuna starfsmönnum sem taka gæsluvaktir sem nemur 1200 stundum eða meira á ársgrundvelli. Í miðlægum kjarasamningi er kveðið svo á um að starfsmaður sem tekur gæsluvaktir ávinni sér gæsluvaktafrí fyrir allt að 1200 stundir á ári. Engin ákvæði eru um umbun ef fjöldi gæsluvaktastunda fer yfir 1200 stunda markið.

Bókun 2

með stofnanasamningi milli aðildarfélaga BHM annars vegar og HSS hins vegar, dags. 24.5. 2006

Aðilar eru sammála um að við endurskoðun stofnasamnings þessa að ári (fyrir 1. maí 2007) verði skoðaðir möguleikar á að útfæra tryggðaákvæði og ákvæði um álag vegna námskeiða fyrir stjórnendur og sérfræðinga.

Bókun 3

með stofnanasamningi milli aðildarfélaga BHM annars vegar og HSS hins vegar, dags. 24.5. 2006

Aðilar eru sammála um að við endurskoðun stofnanasamnings þess að að ári (fyrir 1. maí 2007) verði starfaröðun aðstoðardeildarstjóra skoðuð sérstaklega m.t.t. hvort rétt sé að skilgreina fleiri en eitt slíkt starf.