

Stofnanasamningur

Samstarfsnefnd Bandalags háskólamanna annars vegar og Heilbrigðisstofnunin, Ísafjarðarbæ hins vegar gera með sér stofnanasamning um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina skv. ákvæðum 7 greinar í kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna í bandalagi háskólamanna sem eru í starfi hjá Heilbrigðisstofnuninni, Ísafjarðarbæ.

2. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið með breyttu launakerfi:

- a. Að launakerfið sé sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- b. Að HSI verði eftirsóknarverður og öruggur vinnustaður sem hefur á að skipa hæfu starfsfólki með góða þekkingu og faglegan metnað.
- c. Að endurmenntun og símenntun sé eðlileg krafa sem stofnunin gerir til starfsfólks.
- d. Að jafna launamun kynjanna.
- e. Að stefnt verði að því að tekið verði upp reglubundið frammistöðumat með starfsmannaviðtölum.
- f. Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og til aukinna afkasta.
- g. Að launakerfið miðist við að ráða, byggja upp og halda í starfmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.

3. Framkvæmd röðunar og mats

Við framkvæmd á samningi þessum skal byggt á grunnforsendum kjarasamnings viðkomandi aðildarfélags (BHM) og horft til starfa í skipuriti stofnunarinnar, eðlis starfa, ábyrgðar og umfangs. Miða skal við að um sé að

ræða viðvarandi/stöðugt verksvið. Röðunin skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Röðun starfa/starfsmanna í launaflokka er á grundvelli:

- Reglna um röðun eins og þær eru skilgreindar í samningu þessum og á fylgiskjali 1 um þætti er ráða röðun starfa og um persónubundna þætti.
- Breytinga og viðbóta sem kunna að verða ákveðnar í samstarfsnefnd.

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttu/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Meta skal persónubundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi slíks álags til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum, sbr. nánar launatöflu. Sjá nánar bókun 2.

Tímabundnir þættir og umbun geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur þeirra skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns, sbr. Fylgiskjal 3 meðf. samningi þessum.

Gæta skal samræmis þegar starfsmönnum í mismunandi deildum stofnunarinnar er raðað. 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.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Gerð starfslýsinga og ákvörðun um niðurröðun verkefna er í höndum stofnunar. Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum eða starfslýsingum starfsmanna.

<u>Starf</u>	<u>Skýring</u> (sjá nánari skilgreiningu í fylgiskjali 1)	<u>Launaf.</u>
Starfsmaður A;	byrjandi í starfi.	01 - 02
Starfsmaður B;	byrjandi eftir 3 mánuði í starfi.	02 - 03
Starfsmaður C;	reyndur starfsmaður.	04 - 05
Starfsmaður D;	mjög reyndur starfsmaður, D-a; aðstoðardeildarstjóri (staðgengill), D-b; sérverkefni.	05 - 07
Deildarstjóri;	deildarstjóri skv. skipuriti.	08 - 09

Starfaflokkun þessi byggist að hluta til á hæfni/reynslu starfsmannsins auk þess að byggjast á starfslýsingu og stöðu starfs í skipuriti.

Gert er ráð fyrir að lágmarksmenntunarkrafa í störfum þeim sem fjallað er um í samningi þessum sé 90 eininga háskólanám. Í þeim störfum þar sem krafist er að lágmarki 120 háskólaeininga greiðist 2,5% álag. Sé krafist 150 háskólaeininga eða meira greiðist 5% álag.

Yfirmenn í hópi félagsmanna, aðrir en þeir sem framan eru taldir sem sinna stjórnunarstörfum skulu raðast samkvæmt nánari ákvörðun framkvæmdastjóra.

4. Persónubundnir þættir til ákvörðunar um viðbótarþætti.

4.1. Heimilt er að hækka þann sem lokið hefur viðbótarnámi/framhaldsnámi, sem nýtist í því starfi sem hann sinnir á eftirfarandi hátt:

- a. MS próf um 7,5% enda nýtist það í starfi
- b. Doktorspróf um 10% enda nýtist það í starfi
- c. Annað viðurkennt framhaldsnám um 2,5% enda nýtist það í starfi

Samstarfsnefnd setur nánari reglur um mat á viðbótarmenntun og skilyrði fyrir launahækkunum vegna viðbótarmentunar, sbr. nánar fylgiskjal 2 með samningi þessum.

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta o.fl., ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram 20% færast í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

4.2. Vinnuframlag að næturlagi

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi, þ.e. á tímabilinu 24:00 til 08:00, skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu og ráðningarsamningi við viðkomandi starfsmann. Ef gert er ráð fyrir að a.m.k. 50% af fullu starfi sé unnið á þennan hátt greiðist álag sem nemur 10%. Sé hins vegar gert ráð fyrir að 60% eða meira af fullu starfi sé unnið að næturlagi greiðist 12,5% álag.

4.3. Réttur til endurmats á röðun

Starfsmaður á rétt á að fara fram á það við yfirmann sinn að röðun starfs verði metin með tilliti til starfslýsinga í kjölfar samnings þessa og síðan allt að einu sinni á ári. Við slíkt mat skal taka tillit til breytinga á starfi hans og starfssviði frá því starfið var metið síðast. Heimilt er starfsmanni að leita álits framkvæmdastjórnar sé hann ekki sáttur við niðurstöður yfirmanns síns.

5. Gildistími

Samkvæmt kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Bandalags hákólamanna.

6. Gildistaka

Samningur þessi tekur gildi frá 1. maí 2006

Ísafirði, 30 maí 2006

F.h. Heilbrigðisstofnunarinnar,
Ísafjarðarbæ
Pröstur Óskarsson
Sigrún C. Halldórsdóttir
Hörður Högnson

F.h. Samstarfsnefndar
bandalags hákólamanna
Heilbrigðisstofnuninni,
Ísafjarðarbæ
Sigríður Lára Gunnlaugsdóttir
Margrét Á. Bjarnadóttir
Guðbjörg Rós Sigurðardóttir

Fylgiskjal 1

Við ákvörðun um röðun starfa innan þess svigrúms sem um er að ræða skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið, sbr. 3. kafli hér að framan um forsendur röðunar.

Nánar um starfaflokkun sbr. 3. kafli.

Starfsmaður A: Er byrjandi í starfi. Nýtur tilsagnar en starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður.

Starfsmaður B: Byrjandi eftir 3. mánuði í starfi. Starfar sjálfstætt án beinnar tilsagnar og tekur þátt í þróun starfs á sinni einingu. Metur árangur starfsins eða þeirrar meðferðar sem hann veitir. Tekur þátt í að leiðbeina samstarfsfólki og nemendum.

Starfsmaður C: Reyndur starfsmaður sem er fær í starfi. Stjórnar, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja. Skipuleggur og veitir fræðslu, auk þess að leiðbeina samstarfsmönnum og nemum. Tekur virkan þátt í þróun fags á sinni einingu og er þátttakandi í gæðastarfi. Hefur umsjón með starfsstöð/deild utan dagvinnutíma þar sem það á við. Skipuleggur störf annara starfsmanna og útdeilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga/skjólstæðinga og aðstandenda. Starfsreynsla 3 ár.

Starfsmaður D: Mjög reyndur starfsmaður, Skipuleggur kennslu nemenda og leiðbeinir starfsfólki og nemum. Starfsreynsla 5 ár. D-a; aðstoðardeildarstjóri er staðgengill yfirmanns að staðaldri og ber ásamt honum ábyrgð á verkefnum er lúta

að skipulagi og stjórnun deildar í samvinnu við deildarstjóra.
Tekur virkan þátt í þróun skipulags og stjórnun deildar.
D-b; innleiðir nýjungar á sínu fagsviði, er leiðandi í
gæðastarfi, og ber ábyrgð á faglegri þróun á sínu fagsviði.

Deildarstjóri:

Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og
samhæfingu við stefnu stofnunar, sbr. nánar
starfslýsingu stofnunar.

Fylgiskjal 2

Vinnureglur samstarfsnefndar varðandi
mat á sí- og endurmenntun

Samkomulag þetta tekur til starfsmanna í þeim stéttarfélögum sem eiga aðild að kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og tiltekinna aðildarfélagi BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005. Sí- og endurmenntun sem nýtist í starfi er metin til 2,5% í samræmi við grein 4 í stofnanasamningi sbr. nánar eftirfarandi.

1. Starfsmaður sem hefur aflað sér sem nemur að lágmarki 15 háskólaeiningum til viðbótar við nám sitt, á síðustu fimm árum eða styttri tíma, 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 viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns skal senda eftirfarandi til Skrifstofu framkvæmdastjóra.

- Lista yfir námskeið þar sem fram kemur 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. Meta þarf hvað er skylda, hvað framhaldseiningar og hvað nýtist í starfinu.

Fylgiskjal 3

Sérstök umbun vegna tímabundins álags / verkefnis

Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér sérstakt verkefni 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 stjórnunarálág umfram stjórnunarskyldur starfs viðkomandi eða hliðstæðra verkefna í þágu stofnunarinnar. Jafnframt geta slíkir samningar tekið til annarra tímabundinna viðbótarverkefna sem fela í sér umfang og álag til viðbótar við starfslýsingu og grunnkröfur starfs. 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 aðildarféлага 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 samstarfsnefndar Bandalags háskólamanna annars vegar og Heilbrigðisstofnunarinnar Ísafjarðarbæ dags 30. maí 2006.

Með vísan í bréf Fjármálaráðuneytisins til framkvæmdastjóra heilbrigðisstofnana utan Reykjavíkur dags. 25. janúar 2006 sem segir: „Stofnanasamningur á samkvæmt kjarasamningi ekki að innihalda annað en segir á vefsíðu ráðuneytisins „Í sem stystu máli má segja að meginhlutverk stofnanasamninga sé að segja til um hvernig ákveða skuli mánaðarlaun hvers og eins starfsmanns fyrir dagvinnu. Þessu hlutverki stofnanasamnings eru hins vegar settar tilteknar skorður sem m.a. er að finna í hinum miðlæga hluta hvers kjarasamnings.“

Hvorki stofnanasamningar né greinar kjarasamningsins heimila stofnunum að taka upp sérstakar launategundir til að greiða fyrir aðra þætti en tilteknir eru í kjarasamningum.

- a) Sjúkrþjálfarar og iðjubjálfi sem eru í starfi 1. maí 2006 halda umsömdum 20 tímum í yfirvinnu á mánuði sem komu í stað sérstakrar verktakagreiðslna (ambúlant þjónustu) sbr. Stofnanasamning 10. desember 2002.
- b) Hjúkrunarfræðingar sem starfa einir á vakt með samtengdar deildir fá greiddar tvær klukkustundir fyrir hverja morgunvakt og kvöldvakt sem unnin er með þessum hætti og eina klukkustund fyrir hverja næturvakt. Séu tveir hjúkrunarfræðingar á vakt fá þeir sitthvorn klukkutímann. Þetta á ekki við um morgunvaktina á virkum dögum. Í þessu felst að hjúkrunarfræðingur sinnir auk legudeilda, slysadeild, fæðingadeild, líkhúsi, fylgist með öryggiskerfi hússins og öðru tilfallandi.
- c) Deildarstjórar sem eru í starfi 1. maí 2006 halda umsömdum yfirvinnustundum á mánuði sem getið er um í lið 4.6 í stofnanasamningi dags. 18. júlí 2002 sem kom til vegna að hætt var að greiða hjúkrunarfræðingum sérstakan launaauka sbr. stofnanasamning 11. nóvember 1998.

Bókun 2

Með stofnanasamningi samstarfsnefndar Bandalags háskólamanna annars vegar og Heilbrigðisstofnunarinnar Ísafjarðarbæ dags 30. maí 2006.

Þar sem um er að ræða mikla kerfisbreytingu í launasetningu og röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum verður ákvörðun um ráðstöfun tiltekinnar hækkunar vegna starfsreynslu frestað tímabundið. Skoða þarf og samræma eldri stofnanasamninga með tilliti til þessa. Þá skal einnig litið til þeirra sem nú þegar hafa fengið metna starfsreynslu í eldri stofnanasamningum svo og mat á persónubundnum þáttum og styttri námskeiðum.

Fyrir 15. nóvember 2006 skulu aðilar samnings þessa hafa lagt mat á það svigrúm sem eftir stendur og gera samkomulag sem bætist við stofnanasamninginn um hvernig með það skuli fara.