

# Stofnana samningur

## St.Rv. og HVE

---

Samningur um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina skv. ákvæðum 11. kafla í gildandi kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

### 1 Gildissvið

Stofnana samningur þessi nær til þeirra starfsmanna á Heilbrigðisstofnun Vesturlands sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi St.Rv. og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

### 2 Markmið

Samningsaðilar eru sammála um megin markmið með samningi þessum:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málfnalegum hætti.
- Að launakerfið taki mið af skipuriti stofnunar og nýtist sem stjórntæki til að ná fram markmiðum stofnunar.
- Að launakerfið sé í samræmi við starfsmannastefnu og framtíðarsýn HVE.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- Að launakerfið stuðli að jafnrétti kynjanna og að gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa.
- Að launakerfið stuðli að því að tekin verði upp reglubundin starfsmannaviðtöl/frammistöðumat.
- Að launakerfið opni fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið við yfirmenn sína um fastar greiðslur, sem ekki eru hluti af grunnlaunum, séu teknar inn í föst laun.

### 3 Launaflokkar og forsendur röðunar:

Samstarfsnefndin skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Taka skal tillit til eðli starfsins og því raðað í flokka í samræmi við það.

- Með launaflokki er átt við launaflokk skv. skilgreiningum í kjarasamningi.

Þegar metið er hvernig starfinu skal raðað innan launaflokka skal taka tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni.

Tekið skal tillit til eftirfarandi:

- Starfsmannastefnu og/eða skipurits stofnunarinnar
- Umfang starfs
- Ábyrgðar

Vegna breytinga á starfsemi HVE geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari sem þarf að raða sérstaklega.

#### 3.1 Eftirfarandi þættir skulu hafðir til hliðsjónar við grunnröðun starfa:

Almenn störf sem að jafnaði eru unnin undir stjórn annara.

Heimilt er stofnun að meta til viðbótar við röðun í launaflokka:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð, flókin verkefni eða er umfangsmikið



- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðarbundið
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeiningar til starfsmanna
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni í starfi
- Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- Starfsmaður sýnir áhuga og frumkvæði í starfi
- Starfsmaður getur sinnt störfum á fleiri en einu verksviði stofnunnar.

Ennfremur er heimilt að taka mið af öðrum þáttum í starfi sem skipta máli fyrir deild/stofnun. Það er hlutverk deildarstjóra í samráði við yfirmann stofnunarinnar að skilgreina röðun einstakra starsmanna samkvæmt ofantöldu.

### 3.2

Starfið felst fyrst og fremst í að skipuleggja, stjórna og samhæfa starfsemi einnar eða fleiri deilda eða umsjón verkefna og/eða málaflokka. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og/eða stjórnun á áætlanagerð, kostnaðareftirliti eða viðvarandi verkefnastjórnun.

### 3.3

Starfið felst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Í starfinu felst ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki.

### 3.4 Röðun starfa í launaflokka:

Starfsflokkun og launaröðun er að finna í fylgiskjali I, með samningi þessum. Röðun starfs innan starfaflokkks er lágmarksröðun. Starf getur svo raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 3. og 4. grein. Þó skal þess gætt að enginn starfsmaður lækki í launum frá núverandi röðun.

Starfsreynslu starfsmanns við stofnunina skal meta til hækkunar frá grunnröðun eins og segir hér að neðan. Jafnframt skal meta starfsreynslu hjá öðrum ef hún er á sama eða sambærilegu sviði.

- Eftir 5 ár skulu starfsmenn hækka um einn launaflokk.
- Eftir 9 ára skulu starfsmenn hækka um einn launaflokk
- Eftir 15 ára skulu starfsmenn hækka um einn launaflokk.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar gr. 4 hér á eftir.

### 3.5 Uppbætur

Á hverju ári skulu starfsmenn fá sérstaka launauppbót. Upphæð þessi skal vera 8,5% af launaflokk 5 í 6. þepri. Greiðsla þessi skiptist í two hluta og skal fylgja greiðslum júní- og desemberuppbótar. Greiðslan tekur mið af starfshlutfalli.

### 3.6 Sérstök júníuppbót

Þeir starfsmenn sem fengu greidda júníuppbót skv. grein 1.9.1 í fyrrí kjarasamningi með gildistíma til 30. nóvember 2004 skulu hinn 1. júní ár hvert fá greiddar kr. 26.535 miðað við fullt starf á meðan ráðning helst samfelld hjá sömu stofnun.

Þeir starfsmenn sem fengu greidda júníuppbót skv. grein 1.9.2 í fyrri kjarasamningi með gildistíma til 30. nóvember 2004 skulu 1. júní ár hvert fá greidd 6% ofan á heildarlaun þess mánaðar að undanskilinni orlofsuppbót skv. gr. 1.8.1 og júníuppbót skv. gr. 1.9.1. Greitt skal hlutfallslega fyrir hluta úr starfi á meðan ráðning helst samfellt hjá sömu stofnun.

#### **4. Mat á einstökum þáttum**

##### **4.1. Menntun og starfsreynsla**

Við grunnröðun þeirra starfa sem krafist er formlegs náms skal taka tillit til þeirra kröfu við grunnröðun starfsins. Hafi starfsmaður framhaldsnám sem nýtist í starfi sem hann sinnir, en er ekki krafist á grundvelli grunnröðunar starfsins, skal meta það sérstaklega til launahækkunar.

**4.1.1** Hafi starfsmaður meistara- eða doktorspróf sem nýtist í starfi sem hann sinnir, skal meta þannig:

- MS-próf raðist 2 launaflokkum ofar en ella.
- Doktorspróf raðast 3 launaflokkum ofar en ella.

**4.1.2** Heimilt er að meta viðbótarnám í stjórnun til hækunar um 1 launaflokk hjá stjórnendum.

**4.1.3** Heimilt er að hækka þann sem lokið hefur starfstengdu námi um 1 launaflokk.

**4.1.4** Heimilt er að hækka þann sem lokið hefur námskeiði sem nýtist í starfi að mati yfirmanns sem hér segir:

- Starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður skal, þegar 40 kennslustundum er náð (samtals 100 klst.), hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð (samtals 160 klst.), hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður skal, þegar 40 kennslustundum er náð (samtals 200 klst.), hækka um 1 launaflokk.

##### **4.2. Mat á einstökum störfum og hæfni og frammistöðu starfsmanna**

Við röðun einstakra starfa í launaflokk umfram það sem greint er í 3. lið skal taka tillit til þess að ýmsir þættir geta orðið til að raða starfi ofar en grunnröðun gefur tilefni til svo sem ef:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð, flókin verkefni eða er umfangsmikið.
- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðarbundið.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeiningar annarra starfsmanna.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni í starfi og til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir áhuga og frumkvæði í starfi.
- Starfsmaður geti sinnt störfum á fleiri en einu verksviði stofnunar.

##### **4.3 Heimilt er að semja**

Heimilt er að semja við starfsmenn um að fastar greiðslur, sem ekki eru hluti af grunnlaunum, séu metnar sem forsendur til hækunar í launaflokkum.

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækunar á launaflokkum samkvæmt þessum lið. Samstarfsnefnd á rétt á því að fá að sjá umræddar forsendur.



## **5. Hlutverk samstarfsnefnda**

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samanber 11. kafla kjarasamnings. Samstarfsnefnd skal ennfremur fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

## **6. Grundvöllur og gildistaka**

Gildistími samkomulags þessa er frá 1. janúar 2016 og gildir til 31. mars 2019. Heimilt er að endurskoða samkomulag þetta eftir eitt ár frá undirritun ef aðilar óska þess. Hvor aðili um sig getur ennfremur óskað eftir endurskoðun á samkomulagi þessu, verði breytingar á starfsemi stofnunarinnar eða störfum einstakra starfsmanna. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningi. Samstarfsnefnd skal funda svo fljótt sem auðið er, en þó ekki síðar en fimm vikum eftir að erindið berst. Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að reindi kemur til meðferðar nefndarinnar, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneyti og hins vegar fulltrúi tilnefndur af stéttarfélagi.

Við gildistöku samkomulags þessa falla úr gildi allir eldri stofnanasamningar sem í gildi eru á milli samningsaðila.

## **7. Undirritun**

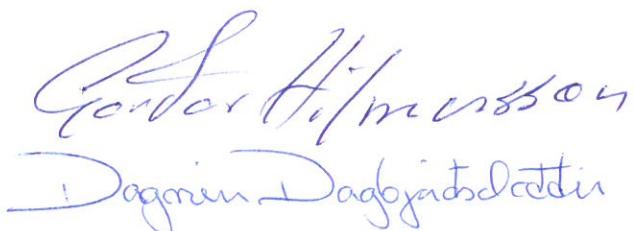
Fulltrúar samstarfsnefndar staðfesta hér með stofnanasamning þennan með undirritun sinni.

Með samningi þessum eru fylgiskjal I.

Akranesi, 25. október 2016.



Þórgunnur Stefánsson



Gondur Hölmesson  
Dagurinn Dagþjóðleðtur

# Fylgiskjal 1

## með stofnanasamningi St.Rv. og HVE

---

<u>Starfaflokkun</u>	<u>Röðun</u>	<u>Skýring</u>
Almennur starfsmaður .....	009	Almenn skrifstofustörf. Tímabundið starf,sumarstarf, afleysingar
Almennur starfsmaður II .....	010	Geislaliði almennur starfsmaður á myndgreiningardeild/ rannsóknarstofu.
Deildarritari(hjúkrunaritari) .....	012	Sér um almenn ritarastörf á legudeildum og innkallanir sjúklinga.
Símvörður/móttökuritari .....	013	Starfið felst í símvörslu, móttöku viðskiptavina HVE, ásamt almennum leiðbeiningum og upplýsingum og upplýsingagjöf til viðskitpavina stofnunarinnar ásamt umsýslu fjármuna.
Læknaritari.....	016	Sinnir almennum læknaritarastörfum ásamt sérhæfðari störfum.
Sjúkraflutningamaður.....	012	afleysingamaður í sjúkraflutningum.
Sjúkraflutningamaður EMT.....	014	Sinnir sjúkraflutningum.
Iðnaðarmaður/sjúkraflutningar.....	018	Sinnir sjúkraflutningum , auk tilfallandi starfa svo sem aðstoð iðnaðarmanna og húsvörslu.
Bókari .....	016	Sérhæfð skrifstofustörf þar sem starfsmaður, starfar sjálfstætt og sér alfarið um ákveðin verkefni.
Aðalbókari .....	019	Sérhæfð skrifstofustörf þar sem starfsmaður, starfar sjálfstætt og sér alfarið um ákveðin þyngri verkefni samkvæmt starfslýsingu.
Launafulltrúi /gjaldkeri.....	019	Sérhæfð skrifstofustörf þar sem starfsmaður, starfar sjálfstætt og sér um launamál HVE ásamt greiðslu reikninga.
Tölvumaður .....	019	Starfið felst í yfirumsjón tölvukerfum HVE.
Ræstingastjóri .....	019	Hefur yfirumsjón með ræstingum á HVE.
Innkaupastjóri.....	019	Hefur yfirumsjón með innkaupaum hjá HVE.
Deildarstjóri eldhúss.....	019	Hefur yfirumsjón með starfsemi eldhúss HVE.
Deildarstjóri húsnæðis og tækja.....	019	Hefur yfirumsjón með starfssemi húsnæðis og tæki.
Deildarstjóri afgreiðsludeildar .....	019	Hefur yfirumsjón með starfssemi afgreiðsludeildar.
Deildarstjóri sjúkraflutninga.....	019	Hefur yfirumsjón með starfssemi sjúkraflutninga.
Deildarstjóri heilbrigðisupplýs.deild	019	Starfið felst í yfirumsjón heilbrigðisupplýsingardeildar og yfirmaður starfsmanna.Fagstjóri heilbrigðisupplýsinga hjá HVE. Er með kerfisumsjón og aðgansstýr.rafrænna sjúkraskrárkerfa.

