

Stofnanasamningur

Verkalýðsfélags Vestfirðinga,
Verkalýðs- og sjómannafélags
Bolungarvíkur

og

Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða

Með gildistíma frá 1. janúar 2018

Stofnanasamningur

Verkalýðsfélag Vestfirðinga, Verkalýðs- og sjómannafélag Bolungavíkur og Heilbrigðisstofnun Vestfjarða gera með sér eftirfarandi stofnanasamning um forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina á grundvelli 11. kafla kjarasamnings Starfsgreinasambands Íslands og Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 1. maí 2015.

1. Gildissvið og markmið

1.1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til þeirra félagsmanna í Verkalýðsfélagi Vestfirðinga og Verkalýðs- og sjómannafélagi Bolungavíkur sem ráðnir eru til starfa hjá Heilbrigðisstofnun Vestfjarða.

1.2. Markmið

Samstarfsnefndir aðila er sammála um eftirfarandi markmið.

- Launakerfi sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Launakerfið taki mið af skipuriti stofnunar og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar.
- Launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í launum sem byggist á aukinn þekkingu, færni og afköstum í starfi.
- Launakerfið opni fyrir þann möguleika að geta veitt starfsmönnum þann möguleika að afla sér aukinnar hæfni með markvissri stefnu í endurmenntun starfsmanna.
- Að fastar greiðslur, sem ekki er hluti af grunnlaunum, séu teknar inn í föst laun.
- Að launakerfið stuðli að launajafnrétti kynjanna og gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa.

2. Starfaflokkar og grunnröðun starfa

2.1. Almennar forsendur röðunar

Launakerfi stofnunarinnar byggir á flokkun starfa hjá félagsmönnum Starfsgreinasambands Íslands gr. 11.3 í kjarasamningi aðila frá 7. apríl 2004 með breytingum sem gilda frá 1. maí 2015.

Við röðun starfa í launaflokka skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af meginlýsingu starfa. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 3. og 4. grein þessa samnings.

2.2. Skilgreining starfsheita og starfslýsing

Umönnun

Afleysing/sumarstörf

Almenn afleysingastörf og sumarafleysingar

Almenn störf við umönnun

Störf við aðhlynningu, þjálfun og þjónustu.

Launaflokkur

08

10

Ræsting

Ræstitæknir

Launaflokkur

10

Störf við ræstingu eftir fyrirfram ákveðinni verklýsingu s.s. ræstitæknar, almennt starf í býtibúri og þvottahús.

Verkefnastjóri í ræstingu

14

Starfar við og ber ábyrgð á ákveðnum verkefnum innan ræstingar.

Ræstingastjóri

18

Hefur yfirumsjón með ræstingu og sér um að hreinlætiskröfum stofnunarinnar sé fullnægt eins og reglur kveða á um og starfar samkvæmt starfslýsingu.

Eldhús

Almenn störf

10

Starfar í eldhúsi eftir fyrirfram ákveðinni verklýsingu, s.s. almenn störf í eldhúsi eða býtibúri.

Matráður 1

15

Starfar í eldhúsi eftir fyrirfram ákveðinni verklýsingu. Er staðgengill matráðs 2. Hefur starfsreynslu eða menntun sem nýtist í starfi. Matartækninám veitir alltaf 3. Lfl. hækkun.

Matráður 2

20

Starfar í eldhúsi og sér alfarið um ákveðin verkefni. Er staðgengill yfirmatráðs. Verður að hafa starfsreynslu eða menntun sem nýtist í starfi. Matartækninám veitir alltaf 3. Lfl. hækkun.

Yfirmatráður/bryti

22

Hefur yfirumsjón með eldhúsi samkvæmt starfslýsingu.

Skrifstofa

Skrifstofumaður 1

11

Almenn skrifstofustörf, móttaka í afgreiðslu, símavarsla, upplýsingagjöf, uppgjör ofl.

Skrifstofumaður 2

15

Fjölbreyttari og ábyrgðameiri skrifstofustörf s.s. Deildar-, hjúkrunar- og lækningaritarar. Lágmarkskrafa er stúdentspróf eða sérhæft nám sem nýtist í starfi.

Skrifstofumaður 3

28

Fjölbreytt, sérhæfð störf þar sem starfsmaður vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á ákveðnum krefjandi verkefnum s.s. umsjón með launavinnslu, færsla bókhalds ofl. Lágmarkskrafa er stúdentspróf eða sérhæft nám sem nýtist í starfi.

Skrifstofumaður 4

33

Sérhæfð skrifstofustörf þar sem starfsmaður ber mikla ábyrgð gagnvart stofnuninni. Starfsmaðurinn sér alfarið um ákveðin krefjandi verkefni samkvæmt starfslýsingu, s.s. yfirumsjón með bókhaldi (aðalbókari), yfirumsjón með stoðdeildum (rekstrarstjóri). Lágmarkskrafa er stúdentspróf eða sérhæft nám sem nýtist í starfi auk haldgóðrar starfsreynslu í viðkomandi starfi.

Sérhæfðir starfsmenn

Sérhæfður starfsmaður 1

S.s. Félagsliði, virknipjálf.

Launaflokkur

13

Sérhæfður starfsmaður 2

Rannsóknarmaður 1 (almenn störf), Sjúkraflutningamaður 1.

15

Sérhæfður starfsmaður 3

Rannsóknarmaður 2, Sjúkraflutningamaður 2, Tæknimaður.

18

Sérhæfður starfsmaður 4

Starfsmaður sem ber ábyrgð á tilteknum sérhæfðum verkefnum og/eða ber rekstrarlega ábyrgð gagnvart framkvæmdastjórn, s.s. ráðsmaður, innkaupastjóri, tæknistjóri, deildarstjóri.

22

3. Viðbótarforsendur við mat í launaflokka

3.1. Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti;

1. Um 1 launaflokk eftir 1 árs starf
 2. Um 1 launaflokk til viðbótar eftir 2 ára starf
 3. Um 1 launaflokk til viðbótar eftir 3 ára starf
 4. Um 1 launaflokk til viðbótar eftir 4 ára starf
 5. Um 1 launaflokk til viðbótar eftir 5 ára starf
 6. Um 1 launaflokk til viðbótar eftir 10 ára starf
 7. Um 2 launaflokka til viðbótar eftir 15 ára starf
 8. Eftir 15 ára starf hjá stofnun skal starfsmaður hækka um einn launaflokk til viðbótar fyrir hver 5 ár hjá stofnun.
- Heimilt er að meta starfsaldur frá öðrum vinnuveitanda til hækkunar með framangreindum hætti ef um sambærileg störf er að ræða.
 - Hækkun í upphafi starfs vegna starfsaldurs frá öðrum vinnuveitanda, má meta allt að 5 ára starfsaldri.
 - Ef um starfsreynslu úr sama starfi hjá hinu opinbera er að ræða skal starfsaldur metinn að fullu.
 - Heimilt er að meta starfsaldur frá öðrum vinnuveitanda til hækkunar með framangreindum hætti ef um sambærileg störf er að ræða.
 - Vegna starfa í umönnun, eldhúsi og ræstingu er heimilt að meta starfsaldur vegna heimilisstarfa frá 25 ára aldri allt að 5 árum ef annarri starfsreynslu er ekki komið á framfæri.

3.2. Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir að hámarki átta launaflokkum:

- Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um 4 launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða meistaranámi í iðngrein sem nýtist í starfi skal hækka um 4 launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur meistaranámi á háskólastigi sem nýtist í starfi skal hækka um 4 launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi um 1 til 2 flokka.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í Verkalýðsfélagi Vestfirðinga eða Vls. Bolungarvíkur sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

3.3. Starfsnám/endurmenntun

Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja reglubundna þjálfun, námskeið eða annarskonar fræðslu til að viðhalda og auka þekkingu sína og færni. Samningsaðilar skulu fylgjast með þróun námsframboðs fyrir starfsmenn stofnunarinnar sem gætu leitt til upptöku nýrra starfsheita og tryggja að slíkt nám og störf verði metin í stofnanasamningi.

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun eða símenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi skal fá þau metin þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um tvo flokka.
- Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.
- Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.
- Eftir 240 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

Einungis skulu metin samfelld námskeið eða námskeiðshlutar sem eru minnst 6 kennslustundir.

3.4. Mat á einstökum störfum innan ramma

Við röðun einstakra starfa umfram það sem greint er í fylgiskjali 1, er heimilt að hækka starfsmenn um allt að 6 launaflokka alls, ef starfsmaður/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- Starfið felur í sér sérstaka stjórnunarlega ábyrgð, 2 launaflokkar.
- Starfið felur í sér flókin verkefni, s.s. lyfjagjafir eða aðra sérhæfingu, 2 launaflokkar.
- Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu og frumkvæði í starfi eða starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið, 2 launaflokkar.
- Starfið er umfangsmikið/fjölþætt, 2 launaflokkar.
- Starfsmaður á rétt á endurskoðun á röðun einu sinni á ári, óski hann þess.
- Starfsmaður á rétt á starfsmannaviðtali einu sinni á ári.

4. Önnur ákvæði

Þegar starfsmenn sinna hreingerningum umfram það sem gert er ráð fyrir í starfslýsingum, skal greiða fyrir það með a.m.k. 33,33% álagi, sé verkið framkvæmt á hefðbundnum vinnutíma starfsmanns. Fari hreingerning fram á aukavakt skal greiða yfirvinnu í samræmi við kjarasamning.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like H.K., B.A., and others.]

5. Endurskoðun

Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags, að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

6. Gildistími

Aðilar eru sammála um að stofnansamningur þessi taki gildi 1. janúar 2018. Samningurinn tekur breytingum frá og með þessari dagsetningu og falla fyrri stofnanasamningar milli aðila þar með úr gildi.

Ísafirði 19. júní 2018

F.h. Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða

Ágúst Jóhann
Haukur Pétursson

F.h. Verkalýðsfélags Vestfirðinga

Þórunn Þorvaldsson
Kolbrunn Þorvaldsson
Bergur Eyþórsson

F.h. Verkalýðs- og sjómannafélags Bolungarvíkur

Kristín Álfvör
Haukur Dilljá Þorvaldsson

Þrúndur Karlsson
Guðrún Þorvaldsson