

Stofnanasamningur

milli Verkalýðsfélags Vestfirðinga, Verkalýðs- og sjómannafélags Bolungarvíkur og Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða skv. 11. kafla kjarasamnings fjármála og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Starfsreinasambands Íslands sem undirritaður var 6. mars 2020.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi SGS, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og SGS hins vegar, dags. 6. mars 2020.

2. Markmið

Með þessum stofnanasamningi er markmið aðila samnings:

- Að bæta stjórnun og tengja árangur stofnunar og starfsmanna.
- Að ná fram gæðum í launakerfi, t.d. sveigjanleika, hlutlægni og gegnsæi.
- Að gera stofnunina að betri vinnustað.
- Að stuðla að launajafnrétti kynjanna.
- Að opið sé fyrir starfspróun með starfsmannasamtölum og skýru umbunarkerfi fyrir endurmenntun. Þannig megi efla hæfni og þekkingu starfsmanna.

3. Störf og röðun þeirra í launaflokka

Við ákvörðun um röðun starfa til launa skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið. Taka skal tillit til faglegrar, stjórnunarlegrar og/eða fjárhagslegrar umsjónar og álags og hvaða kröfur starfið gerir til faglegrar/fræðilegrar hæfni/færni starfsmanns. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi sbr. 4 – 6 gr. samnings þessa.

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækjun vegna persónubundinna þáttta ofl. ofan á grunnlaunatölum launaflokks sem er umfram átta þrep færist í næstu jafnháu eða hærri launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

Verði veruleg breyting á skilgreiningu starfa eða á starfsheitum sem fram koma í fylgiskjali 1 skal meta breytingu til launa í samráði við stéttarfélag starfsmanns.

/JN
HK
GJ

Röðun starfa skv. starfslýsingum á fylgiskjali I í nýjum stofnanasamningi verður frá og með 01.01.2021:

Starfaflokkun	Grunnröðun	Starfsreynsla LFL				Formleg menntun	Endur- og símenntun	Sérstök ábyrgð í starfi
		LFL	1 ár	4 ár	9 ár			
Ræstitæknir, starfsmaður í eldhúsi 1	8-0	1 LFL	1	1	1	2 LFL	1-4 þrep	1-3 þrep
Almenn störf við umönnun, sérhæfður starfsmaður 1, skrifstofumaður 1	9-0	1 LFL	1	1	1	2 LFL	1-4 þrep	1-4 þrep
Starfsmaður í eldhúsi 2, sérhæfður starfsmaður 2	10-0	1 LFL	1	1	1	2 LFL	1-4 þrep	1-4 þrep
Sjúkraliðanemi, félagsliði	11-0	1 LFL	1	1	1	2 LFL	1-4 þrep	1-4 þrep
Verkefnisstjóri í ræstingu, skrifstofumaður 2	12-0	1 LFL	1	1	1	2 LFL	1-4 þrep	1-4 þrep
Verkefnisstjóri í eldhúsi	17-0	1 LFL	1	1	1	2 LFL	1-4 þrep	1-4 þrep
Deildarstjóri í ræstingu	18-0	1 LFL	1	1	1	2 LFL	1-4 þrep	1-4 þrep
Sérhæfður starfsmaður 3	19-0	1 LFL	1	1	1	2 LFL	1-4 þrep	1-4 þrep
Deildarstjóri í eldhúsi, skrifstofumaður 3, sérhæfður starfsmaður 4	20-0	1 LFL	1	1	1	2 LFL	1-4 þrep	1-4 þrep
Skrifstofumaður 4	25-0	1 LFL	1	1	1	2 LFL	1-4 þrep	1-4 þrep

4. Starfsaldur

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

Eftir 1 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk.

Eftir 4 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Eftir 9 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Eftir 15 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 2 launaflokka til viðbótar.

Heimilt er að meta allt að sex ára starfsreynslu frá öðrum vinnuveitanda til hækkunar með framangreindum hætti ef um sambærileg störf er að ræða. Ef um starfsreynslu úr sama starfi er að ræða skal starfsaldur metinn að fullu. Skilyrði fyrir mati á starfsreynslu er starfsvottorð frá fyrri vinnuveitanda.

Vegna starfa í umönnun, eldhúsi og ræstingu er heimilt að meta starfsaldur vegna heimilisstarfa frá 25. ára aldri allt að 6 árum ef annarri starfsreynslu er ekki komið á framfæri.

FRN
HJK
Gó

Starfsmaður getur ekki fengið starfsaldur metinn til viðbótar því sem hann fær síðar hjá stofnuninni. Dæmi; starfsmaður fær metna sex ára starfsreynslu í upphafi starfs og fær því næstu hækjun þremur árum síðar vegna 9 ára starfsreynslu.

Hámarkshækjun vegna starfsreynslu eru fimm launaflokkar.

5. Menntun

5.1 Endur- og símenntun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs;

Eftir 40 kl.st. námskeið komi 1 þrep

Eftir 90 kl.st. námskeið komi 1 þrep til viðbótar

Eftir 170 kl.st. námskeið komi 1 þrep til viðbótar

Hækjun vegna endur- og símenntunar getur orðið 3 álagsþrep að hámarki.

5.2. Menntun

Menntun starfsmanns sem **ekki** er tekið tillit til í grunnröðun starfs skal meta sem hér segir:

Viðurkennt eins til þriggja ára nám (gengur upp í framhaldsskólapróf) 1 álagsþrep

Framhaldsskólapróf (stúdents-, sveinspróf eða sérstakt fagnám) 2 álagsþrep

Hækjun vegna menntunar á framhaldsskólastigi getur orðið 2 álagsþrep að hámarki.

Háskólanám umfram grunnkröfur starfs skal meta sem hér segir:

Diplómagráða á háskólastigi eða meistaránámi 2 álagsþrep

BA/BS/B.ED 4 álagsþrep

Möguleiki er að meta háskólanám sem nýtist að hluta 2 álagsþrep

Hækjun vegna menntunar á háskólastigi getur orðið 4 álagsþrep að hámarki.

6. Viðbótarforsendur

6.1 Stofnun er heimilt að meta til viðbótar við starfaflokkun samkvæmt 3.gr.samningsins eftirfarandi þætti enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra í grunnröðun starfsins:

- Hvort starfið sé umfangsmikið/fjölþætt 1 álagsþrep
- Hvort starfið feli í sér sérstaka ábyrgð 1 álagsþrep
- Hvort starfið feli í sér flókin eða vandasöm verkefni, svo sem lyfjagjafir 1 álagsþrep
- Hvort krafist sé sérstakrar hæfni umfram það sem almennt gerist 1 álagsþrep

Ennfremur er stofnun heimilt að taka mið af öðrum þáttum í starfi sem skipta máli fyrir deild/stofnun.

Hækjun vegna viðbótarforsendna getur að hámarki orðið 4 álagsþrep.

FB
HK
GÖ

Framkvæmd: Yfirmaður/Deildarstjóri skilar inn erindisbréfi til launadeildar þar sem koma fram skýr rök vegna hækkunar.

6.2 Tímabundnir þættir

Heimilt er að veita þá þætti sem koma fram í 6.1 sem tímabundna að hámarki í 12 mánuði í senn.

Hækkun vegna viðbótarforsendna getur að hámarki orðið 4 álagsþrep.

Framkvæmd: Yfirmaður/Deildarstjóri skilar inn erindisbréfi til launadeildar þar sem koma fram skýr rök vegna hækkunar.

7. Samstarfsnefndir

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SGS og ríkis. Samstarfsnefnd hefur m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af kjarasamningi og þessum stofnanasamningi.

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður eigi síðar en fjórum vikum eftir að erindi berst.

8. Endurskoðun og gildistími

Endurskoða skal samninginn samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SGS og fjármálaráðherra eða þegar annar aðili óskar þess. Heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Við endurröðun og vörun starfsmanna Hvest skal þess gætt að allir nái lágmarkshækkun sbr. kjarasamning SGS og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 2019-2023. Endurskoðunin skal fara fram fyrir 1. janúar 2022.

Samningurinn gildir frá 1. janúar 2021

Ísafirði 24. mars 2021

Gylfi Ólafsson

f.h. Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða

Jón Þórisson

f.h. Verkalýðsfélags Vestfirðinga

Hund Kár leð

f.h. Verkalýðs- og sjómannafélags Bolungarvíkur