

STOFNANASAMNINGUR

Samstarfsnefnd Bandalags háskólamanna, hér eftir nefnt BHM, annars vegar og St. Jósefsspítala-Sólvangs, hér eftir nefnt STJS, hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning um forsendur röðunar starfa við STJS. Stofnanasamningurinn byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og aðildarfélaga BHM, sem tilgreind eru í kafla 1, hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra starfsmanna sem starfa hjá STJS og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningum neðangreindra aðildarfélaga BHM, skv. 11. kafla í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarfélaga BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

Aðildarfélög BHM sem eru aðilar að samningi þessum við STJS eru eftirfarandi:

- Félag geislafræðinga
- Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga
- Félag lífeindafræðinga
- Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga
- Stéttarfélag sjúkráþjálfara

2. Markmið

Meginmarkmið með gerð þessa stofnanasamnings er að tengja stjórnun stofnunarinnar og ákvarðanatöku við árangur, með það að leiðarljósi að auka enn frekar gæði þeirrar heilbrigðisþjónustu sem stofnunin veitir.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið stofnanasamningsins:

- Að launakerfið sé gagnsætt og sveigjanlegt þar sem allar launaákvæðanir séu málefnalegar og samkvæmt stofnanasamningi þessum.
- Að launaröðun starfsmanns taki mið af þeim kröfum sem starfið gerir með tilliti til menntunar, ábyrgðar, álags, sérhæfingar og stöðu í skipuriti STJS.
- Að launakerfið verði starfsfólki hvatning til markvissrar gæðavinnu.
- Að launakerfið endurspegli jafnræði og jafnrétti kynjanna.
- Að stofnunin verði samkeppnishæf varðandi laun og launaþróun.
- Að allir starfsmenn fái starfsmannaviðtal við sinn næsta yfirmann, að jafnaði einu sinni á ári, þar sem rædd er á gagnrýninn og málefnalegan hátt æskileg starfsþróun og hugmyndir starfsmanns um starfsumhverfi.

- Að endurmenntun starfsmanna eflist og hæfni þeirra aukist. Stjórnendur STJS og starfsmenn bera sameiginlega ábyrgð á endurmenntun.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar um gæði þjónustunnar sem hún veitir.

Stefnt er að því að samkomulag þetta verði til þess að auka sveigjanleika stofnunarinnar með því að minnka áhrif takmarkana í miðlægum kjarasamningum. Möguleikar á launaþróun umfram það sem samið eru um í þessum samningi byggir á því að hagræðing náist á STJS að óbreyttum fjárheimildum.

3. Röðun starfa í launaflokka

Við röðun starfa í samræmi við ákvæði samnings þessa skal miða við að um sé að ræða viðvarandi stöðugt verkswið. Því til viðbótar koma persónubundnir og tíma-bundnir þættir sem ráðast af þeim einstaklingnum sem gegna störfunum hverju sinni. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Við röðun starfa í launaflokka skal meta verkefni og skyldur sem í starfinu felast, auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Taka skal tillit til ábyrgðar sem felst í starfinu miðað við hlutverk þess í skipulagi STJS. Þá skal litið til skipurits STJS eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins.

Röðun starfa í launaflokka byggir á grunnröðun samkvæmt gildandi kjarasamningi hlutaðeigandi stéttarfélagi við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Störf háskólamanna innan BHM sem starfa á STJS grunnraðast samkvæmt starfaflokkun í fylgiskjali 1.

Gengið er út frá því að lágmarksmenntun til að gegna starfi samkvæmt samningi þessum sé 90 eininga háskólanám. Í þeim tilfellum þegar krafist er 120 háskóla-eininga til að sinna starfi greiðist 2,5% álag á grunnlaun. Í þeim tilfellum þegar krafist er 150 háskólaeininga til að sinna starfi, greiðist 5% álag á grunnlaun.

Starfsmenn, sem eru skilgreindir sem fastir staðgenglar yfirmanns, grunnraðast einum launaflokki ofar en ella.

4. Persónu- og tímabundnir þættir

Við ákvörðun launa skal litið til persónubundinna og tímabundinna þátta sem varða sérhvern starfsmann. Meta skal persónubundna og tímabundna þætti sem álag á launaflokka og skal vægi hvers þáttar vera mælt í 2,5% bilum. Sé starfsmaður búinn að ávinna sér launahækkun vegna álagsþátta, sem eru umfram 20% af grunnlaunum, skal hann færast upp í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan sinn grunnlaunaflokk. Mat á álagsþáttum skal háð endurmati.

A. Menntun

- I. Viðbótarnám/annað nám, þar sem þess er að grunni til ekki krafist í starfið, en nýtist sannanlega að mati yfirmanna, 2,5%. Miðað er við 10 námseiningar, þar sem hver eining er 12 kennslustundir/9 klst.

- II. Viðbótarnám/annað nám, þar sem þess er að grunni til ekki krafist í starfið, en nýtist sannanlega að mati yfirmanna, 5%. Miðað er við 20 námseiningar, þar sem hver eining er 12 kennslustundir/9 klst. Sá sem hefur einnig áunnið sér hækkun skv. lið 4-A-I fær 5% álag samanlagt.
- III. Meistaránám, þar sem þess er að grunni til ekki krafist í starfið, en nýtist sannanlega að mati yfirmanna, 7,5%. Sá sem hefur einnig áunnið sér hækkun skv. liðum 4-A-I og 4-A-II fær 7,5% álag samanlagt.
- IV. Doktorsnám, þar sem þess er að grunni til ekki krafist í starfið, en nýtist sannanlega að mati yfirmanna, 10%. Sá sem einnig hefur áunnið sér hækkun skv. liðum 4-A-I til 4-A-III fær 10% álag samanlagt.

Viðbótarnám, sem hefur þegar verið krafist við grunnröðun starfs, samkvæmt 4. málsgrein í kafla 3, verður ekki einnig metið til launahækkunar samkvæmt kafla 4-A.

B. Starfsaldur

- 1) Greiða skal 2,5% álag ofan á grunnlaun eftir 5 ár í starfi.
- 2) Greiða skal 2,5% álag ofan á grunnlaun eftir 12 ár í starfi.

C. Mat á einstökum störfum

- 1) Greiða skal 2,5% álag ofan á grunnlaun vegna hjúkrunarstarfa í öldrun á hjúkrunardeildum STJS.
- 2) Greiða má 2,5% álag ofan á grunnlaun þegar álag vegna manneklu er íþyngjandi.
- 3) Greiða má 2,5% álag ofan á grunnlaun þegar álag vegna verkefna er íþyngjandi.
- 4) Greiða má 2,5% álag ofan á grunnlaun vegna sérstakrar ábyrgðar sem fylgir starfinu, óvenju mikils umfangs miðað við starfslýsingu, eða vegna sérstakrar hæfni sem starfsmaður þarf að tileinka sér.
- 5) Greiða má 2,5% álag ofan á grunnlaun vegna ábyrgðar sem starfsmaður axlar á starfsemi annarrar deildar.
- 6) Greiða má stjórnanda allt að 5% álag ofan á grunnlaun vegna óvenju mikils umfangs miðað við starfslýsingu.

Álag vegna liða C-2 til C-6 er háð því að viðkomandi deildarstjóri/yfirmaður skili framkvæmdastjórn skriflegum rökstuðningi, þar sem ástæðum fyrir tillögum um álagsgreiðslur er lýst, og tekur framkvæmdastjórn afstöðu til þess. Álagið skal greiða að hámarki í þrjá mánuði, nema gerður sé tímasettur, skriflegur samningur við einstakan starfsmann eða skilgreindan hóp starfs-

manna. Álagsgreiðslur vegna kafla C-2 til C-6 geta að hámarki orðið 7,5% í senn fyrir hvern starfsmann.

D. Mat á persónubundnum þáttum

Heimilt er að hækka starfsmann um allt að 5%, tímabundið eða til lengri tíma, uppfylli hann eitt eða fleiri neðangreindra skilyrða, að mati stjórnenda og að fengnum skriflegum rökstuðningi viðkomandi deildarstjóra/yfirmanns.

1. Starfsmaður sýni góðan og viðvarandi árangur í starfi.
2. Starfsmaður sinni fræðilegum athugunum á sviði stofnunar.
3. Starfsmaður haldi ólaunaða fyrirlestra, fræðsluerindi eða greinarskrif.
4. Starfsmaður taki þátt í þróunarverkefnum eða rannsóknum.

E. Verkefni

1. Heimilt er að greiða allt að 5% álag í allt að 3 mánuði fyrir verkefni sem starfsmanni eru falin af yfirmanni að vinna fyrir STJS. Verkefnið skal skilgreint skriflega í upphafi, þ.e. umfang, tími og afurð. Heimilt er að framlengja greiðslur í allt að 6 mánuði með leyfi framkvæmdastjórnar.
2. Heimilt er að greiða allt að 5% álag fyrir verkefnavinnu sem starfsmaður tekur að sér ofan á reglubundna vinnu að beiðni framkvæmdastjórnar, enda sé það mat yfirmanna STJS að verkefnin krefjist sérstaks fjárframlags.

Launaviðbætur, sem byggja á E-lið, falla niður að loknum skilgreindum tíma-ramma án sérstakrar uppsagnar að hálfu stofnunarinnar. Ef tímabundið verkefni hefur varað lengur en 2 ár skal tímabundinn samningur verða ótímabundinn. Um uppsögn á slíkum ráðningarkjörum gilda ákvæði laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

5. Sérákvæði

Háskólamaður, sem skilar að lágmarki 50% starfi á næturvöktum, raðast tveimur launaflokkum ofar en ella. Skili háskólamaður að lágmarki 60% starfi á næturvöktum skal hann raðast þremur launaflokkum ofar en ella. Taka skal fram í ráðningarsamningi, eða viðauka við hann ef um fast næturvinnuhlutfall er að ræða.

Háskólamaður, sem ráðinn er í tímavinnu, skal taka laun að lágmarki:

- A. Launaflokkur 2 fyrir starfsmann með skemmri en 5 ára starfsreynslu.
- B. Launaflokkur 4 fyrir starfsmann með 5 ára starfsreynslu.

6. Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr.11.3 í kjarasamningi. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem kunna að koma upp vegna framkvæmdar stofnanasamningsins. Að öðru leiti skal um starfshætti samstarfsnefndar fara skv. ákvæðum grein 11.4 í kjarasamningi.

7. Endurskoðun

Heimilt er að endurskoða samkomulag þetta eftir eitt ár frá undirritun, óski aðilar þess. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti. Einnig getur hvor aðili um sig óskað endurskoðunar á samningnum, verði breytingar á starfsemi stofnunarinnar eða einstakra eininga hennar. Slík tilvik skal samstarfsnefnd meðhöndla í samræmi við 11. grein kjarasamnings.

Breytingar á starfsemi STJS geta orðið til þess að ný störf háskólamanna verði til, sem falla ekki að grunnröðun starfa í kafla 3. Verði tilkoma nýrra starfa eða breytingar í starfsemi STJS til þess að forsendur starfaflokkunarinnar breytist, skal samstarfsnefnd fjalla um breytingarnar og taka afstöðu til nýrrar röðunar starfa.

Telji starfsmaður að honum hafi ekki verið rétt raðað miðað við forsendur stofnanasamningsins á hann rétt á því að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar samkvæmt 11. grein kjarasamnings.

8. Gildistaka

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. maí 2006, sbr. 7. gr. í kjarasamningi fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarfélaga BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005. Með samningi þessum falla úr gildi allir eldri samningar sem gilt hafa um ráðningarkjör geislafræðinga, hjúkrunarfræðinga, lífeindafræðinga og sjúkraþjálfara sem starfa við STJS. Á þetta við jafnt um stofnanasamninga sem og aðra samninga sem gerðir hafa verið á milli stéttarféлага og/eða starfsmanna annars vegar og STJS hins vegar, þ.m.t. framgangskerfi.

Hafnarfjörður, 20. júní 2006

f.h. St. Jósefsspítala-Sólvangs

f.h. viðkomandi aðildarfélaga
Bandalags háskólamanna