

**Stofnanasamningur**  
**Heilbrigðisstofnun Vesturlands**  
**og**  
**Kjalar stéttarfélags starfsmanna í almannáþjónustu.**

**1. Gildissvið og markmið**

**1.1. Gildissvið**

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Kili stéttarfélagi starfsmanna í almannáþjónustu sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Kjalar stéttarfélags starfsmanna í almannáþjónustu og fjármálaráðherra og telst hann hluti af þeim kjarasamningi.

**1.2. Markmið**

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti,
- að launakerfið taki mið af skipuriti stofnunar og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar,
- að launakerfið sé í samræmi við starfsmannastefnu og framtíðarsýn SHA,
- 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 að fastar greiðslur, sem ekki eru hluti af grunnlaunum, séu teknar inn í föst laun.

**2. Launaflokkar og forsenda röðunar starfa í launaramma**

Samstarfsnefnd aðila skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forgangur skuli ráða röðun þeirra. Taka skal tillit til eðlis starfsins og því raðað í flokka í samræmi við það. Þegar metið er hvernig starfinu skal raðað skal taka tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni. Tekið skal tillit til eftirfarandi:

- Starfsskipulags og/eða skipurits stofnunar
- Umfangs starfs
- Ábyrgðar

**Sjá fylgiskjal I.**

**3. Mat á einstökum þáttum**

**3.1 Starfsreynsla**

Starfsmaður hækkar með eftirfarandi hætti :

Um einn launaflokk eftir 3 ár í starfi  
Um einn launaflokk eftir 5 ár í starfi  
Um einn launaflokk eftir 12 ár í starfi

Heimild er að meta starfsreynslu frá öðrum til hækkunar með framangreindum hætti ef um sambærileg störf er að ræða.

### 3.2 Menntun

3.2.1 Hækka skal þann sem lokið hefur námi/námskeiði sem nýtist í starfi, með eftirgreindum hætti:

- a) Um einn álagsflokk/launaflokk þegar 60 kennslustundum er náð.
- b) Um einn álgasflokk/launaflokk þegar 60 klukkustundum er náð (samtals 120 klst.)
- c) Um einn álgasflokk/launaflokk þegar 80 kennslustundum er náð (samtals 200 klst.)

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

Heimilt er að meta, til tveggja álagsflokka, formlegt nám ( 1 – 4 ár ) sem nýtist í starfi og er umfram grunnkröfur starfs.

3.2.2 Við grunnröðun þeirra starfa þar sem krafist er formlegs framhaldsnáms s.s. verslunarprófs, skal taka tillit til þess við grunnröðun í starfið. Hafi starfsmaður framhaldsnám sem nýtist í starfi sem hann sinnir, en þess er ekki krafist á grundvelli grunnröðunar starfsins, skal meta það sérstaklega til launahækkunar.

### 3.3. Mat á einstökum störfum.

Heimilt er að meta frá einum til fjögurra álagsflokka ef:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð, flókin verkefni eða er umfangsmikið
  - Starfið felur í sér sérstaka álag, viðvarandi eða árstíðabundið.
  - Starfið felur í sér flókin verkefni.
  - Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna.
  - Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið.
  - Starfinu fylgir sérstök áhætta.
- Starfsmaður og/eða stofnun geta skotið ákvörðun um útfærslu áðurtalinnna forsenda til samstarfsnefndar skv. kafla 11 í kjarasamningi KJALAR. Slík málskot skal vera rökstutt skriflega.
- Dæmi um tímabundið álag sem meta skal til launahækkunar í Borgarnesi er:
- Sumartímabilið frá 1. júní til og með 31. ágúst skal veita starfsmanni tvö álagsþrep til hækkunar og falla svo sjálfkrafa niður að þessum tíma loknum.
  - Tímabilið á meðan krabbameinsskoðun fer fram á Heilsugæslustöðinni í Borgarnesi skal veita starfsmanni eitt álagsþrep til hækkunar og falla sjálfkrafa niður að þessu tímabili loknu.
  - Umsjón og leiðbeining til nema skal veita starfsmanni eitt álagsþrep til hækkunar og falla sjálfkrafa niður að því tímabili loknu.

### 3.4. Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Heimilt er að meta frá einum til fjögurra álagsflokka ef :

- Starfsmaður sýnir góðan og viðvarandi árangur í starfi.
- Starfsmaður sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunar.
- Starfsmaður hafi sértæka reynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni.
- Starfsmaður sýni áhuga og frumkvæði í starfi.
- Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður geti sinnt störfum á fleiri en einu verkssviði stofnunar.
- Starfsmaður sér um tölvukerfi stofnunar,
- Starfsmaður sýnir áhuga og frumkvæði í starfi,

- 3.5 Heimilt er að semja við starfsmenn um að fastar greiðslur, sem ekki eru hluti af grunnlaunum, séu metnar sem forsendur til hækkunar í launaflokkum. Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunar á launaflokkum samkvæmt þessum lið. Samstarfsnefnd á rétt á því að fá að sjá umræddar forsendur.

### 3.6 Réttur til endurmats á röðun starfs

Starfsmaður getur óskað eftir endurmati á grunnröðun starfsins telji hann að forsendur röðunar hafi breyst, jafnframt á hann rétt á upplýsingum um forsendu röðunar. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar sbr. gr. 11.4.2.3.

### 4. Endurskoðunarákvæði

Í samræmi við grein 11.4.1. í kjarasamningi 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.

### 5. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1. mars 2013 að telja.

Akranesi 25. október 2013

F.h. Heilbrigðisstofnunar Vesturlands



F.h. Kjalar stéttarfélags starfsmanna í  
almannaþjónustu



## Fylgiskjal I

### Stofnanasamningur Stofnanasamningur Heilbrigðisstofnunar Vesturlands og Kjalar stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu

Röðun starfa samkvæmt niðurstöðu samstarfsnefndar aðila.

<b>Störf í ramma</b>	<b>Launaflokkur</b>
Móttökuritari / ritari	19
Læknafulltrúi	21
Læknaritari	21
Sjúkraflutningamaður / húsvörður	24
Matráðsmaður	24

