Stofnanasamningur

Heilbrigðisstofnunar Austurlands og
Kjalar stéttarfélags í almannaþjónustu og Félags opinberra starfsmanna á Austurlandi

Gildistími frá 1.janúar 2025

1) Inngangur/Gildissvið

Kjölur stéttarfélag (Kjölur) og Félag opinberra starfsmanna á Austurlandi (FOSA) annarsvegar og Heilbrigðisstofnun Austurlands hins vegar gera með sér eftirfarandi samkomulag um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina samkvæmt ákvæðum greinar 11.3 í kjarasamningi félaganna og Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 1. apríl 2024. Þeir starfsmenn sem heyra undir kjarasamning þennan hafa réttindi og skyldur samkvæmt lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Þar er m.a. fjallað um sérstöðu opinberra starfsmanna, samningsrétt stéttarfélaga og verkfallsrétt.

2) **Markmið**

Samstarfsnefnd er sammála um eftirfarandi markmið:

- Að launakerfið sé gagnsætt og samræmt.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið nýtist sem stjórntæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun.
- Að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunar.
- Að launakerfið stuðli að launajafnrétti kynjanna og að jafnræðis sé gætt við ákvörðun launa.

3) Starfaflokkun og röðun starfa

a) Við grunnröðun félagsmanna í launaflokka skal styðjast við starfslýsingar:

Í starfslýsingu skal koma fram hver helstu viðfangsefni starfsmanns eru, ábyrgð (verkefnaleg og stjórnunarleg), þekking og hæfni (menntun, reynsla, sérhæfing) og staða innan skipurits. Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum eða starfslýsingum starfsmanna þó geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari sem þarf að raða sérstaklega.

b) Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk 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.

4. Persónubundnir þættir:

a. Formleg menntun umfram grunnkröfur sem nýtist í starfi (sjá nánar starfsreglur í fylgiskjali 2):

- Skipulagt eins til tveggja ára nám sem nýtist í starf 1 þrep
- Skipulagt þriggja ára nám eða lengra sem nýtist í starfi 2 þrep
- Námskeið sem metin eru að jafngildi a.m.k. 60 klst 1 þrep
- Námskeið sem metin eru að jafngildi a.m.k. 120 klst 1 þrep
- Námskeið sem metin eru að jafngildi a.m.k. 180 klst 1 þrep
- Námskeið sem metin eru að jafngildi a.m.k. 240 klst 1 þrep

Fyrir hverjar ECTS einingar sem nýtast í starfi gildir:

- Nám í háskóla fyrir hverjar 60 ECTS einingar sem nýtast í starfi 1 þrep
- Nám í háskóla fyrir hverjar 120 ECTS einingar sem nýtast í starfi 1 þrep

Námskeið eða fyrirlestrar sem HSA skipuleggur og eru a.m.k. 1 klst. langir er hægt að meta fjögur saman sem 6 kennslustundir.

Hækkun skv. gr. 4a getur mest orðið 6 þrep með sérstöku sérnámi.

b. Framhaldskóla- og háskólanám (sérstakt sérnám)

Hafi starfsmaður framhaldsnám eða sérnám, sem nýtist í starfi og lokið er með viðurkenndri prófgráðu, skal meta það sérstaklega til launaflokkshækkunar. Hafi starfsmaður master eða doktorspróf sem nýtist í því starfi sem hann sinnir, skal meta það þannig:

- Stúdentspróf 1 lfl. til viðbótar
- Háskólamenntun BS/BA nám 1 lfl. til viðbótar
- MS-próf eða meistararéttindi 2 lfl. til viðbótar
- Doktorspróf 2 lfl. til viðbótar

Hækkun skv. gr. 4b getur mest orðið 6 launaflokkar

c. Starfsreynsla. Almennt hækkar starfsfólk með aukinni starfsreynslu. Heimilt er að meta starfsaldur frá öðrum til hækkunar með eftirfarandi hætti <u>ef um sambærileg störf er að ræða</u>:

- Starfsmaður með 3 ára starfsreynslu 1 lfl til viðbótar
- Starfsmaður með 6 ára starfsreynslu 1 lfl. til viðbótar
- Starfsmaður með 10 ára starfsreynslu 1 lfl. til viðbótar
- Starfsmaður með 20 ára starfsreynslu 1 lfl. til viðbótar

Starfsreynsla: <u>Heilbrigðisgagnafræðingar</u> hækka með eftirfarandi hætti (skv. áfangasamkomulagi ríkisins)

- Starfsmaður með 1 árs starfsreynslu 1 lfl til viðbótar
- Starfsmaður með 5 ára starfsreynslu 1 lfl. til viðbótar
- Starfsmaður með 10 ára starfsreynslu 1 lfl. til viðbótar
- Starfsmaður með 15 ára starfsreynslu 1 lfl. til viðbótar

Starfsreynsla: <u>Heilbirgðisritara og matartækna</u> hækka með eftirfarandi hætti (skv. áfangasamkomulagi ríksins):

- Starfsmaður með 1 árs starfsreynslu 1 lfl til viðbótar
- Starfsmaður með 3 ára starfsreynslu 1 lfl. til viðbótar
- Starfsmaður með 6 ára starfsreynslu 1 lfl. til viðbótar
- Starfsmaður með 10 ára starfsreynslu 1 lfl. til viðbótar

Hækkun skv. gr. 4c getur mest orðið 4 launaflokkar

d. Mat á einstökum störfum, hæfni og frammistöðu

Við röðun einstakra starfa sem greint er frá í fylgiskjali 1 eða ef um er að ræða aukin verkefni, aukin mannaforráð eða ábyrgð þá er stofnuninni heimilt að meta til viðbótar við röðun starfsheita eftirfarandi þætti, enda hafi ekki verið tekið tilliti til þeirra í grunnröðun:

- Hvort starfið teljist umfangsmikið/fjölþætt 1 lfl. til viðbótar
- Hvort starfið feli í sér sérstaka ábyrgð 1 lfl. til viðbótar
- Hvort starfið feli í sér flókin eða vandasöm verkefni 1 lfl. til viðbótar
- Hvort krafist sé sérst. hæfni umfram það sem alm. gerist 1 lfl. til viðbótar

Hækkun skv. gr. 4d getur mest orðið 4 launaflokkar vegna mats á einstökum störfum.

e. Tímabundin störf

Heimilt er að meta tímabundna þætti allt að tveimur launaþrepum fyrir verkefni, sem yfirmaður getur falið starfsmanni sínum, sem geta varað að hámarki 3 mánuði en þó ekki styttra en 1 mánuð. Þau geta verið eftirfarandi:

- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun

Verkefnið skal áður en það hefst vera tímasett með byrjunar og enda dagsetningu.

Hækkun skv. gr. 4e getur mest orðið 2 þrep vegna tímabundinna starfa.

5. 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. 9.

6. Endurröðun vegna launatöflu

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun vegna persónubundinna þátta ofan á grunnröðun í launaflokk sem er umfram 8. þrep færist í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

7. Breytingar

Hækkun vegna persónubundna þátta taka gildi næstu mánaðarmót eftir að viðeigandi gögnum er skilað inn.

8. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, símenntun og frammistöðu starfsmanns. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

9. Hlutverk samstarfsnefndar og meðferð ágreiningsmála

Ef ágreiningsmál koma upp vegna röðunar starfsmanna í launaflokka samkvæmt samningi þessum skal ágreiningi vísað til samstarfsnefndar HSA, Kjalar og FOSA samkvæmt grein 11.5 í kjarasamningi.

10. Gildistími og endurskoðun

Aðilar eru sammála um að samningur þessi taki gildi 1.janúar 2025.
Hvor aðili um sig getur óskað eftir endurskoðun á samkomulagi þessu, ef breytingar verða á starfsemi stofnunar, einingar innan stofnunar eða á störfum einstakra starfsmanna.

11. Forsendur

Í kjölfar undirritunar stofnanasamnings þessa skal yfirfara forsendur launaröðunar allra starfsmanna Kjalar og FOSA félaga sem starfa hjá Heilbrigðisstofnun Austurlands. Endurskoðun þessi skal aldrei leiða til launalækkunar fyrir einstaka starfsmenn en öllum launum skal endurraðað frá grunni skv. nýjum stofnanasamningi.

Rafræn undirritun dags. 19.maí 2025

F.h. Heilbrigðisstofnunar Austurlands

Guðjón Hauksson
Svava Ingibjörg Sveinbjörnsdóttir
Þórarna Gró Friðjónsdóttir

F.h. Félags opinberra starfsmanna á Austurlandi

Hrefna Björnsdóttir

F.h. Kjalar stéttarfélags starfsmanna í almannaþjónustu

Arna Jakobína Björnsdóttir

FYLGISKJAL 1

Með samkomulagi samstarfsnefndar Kjalar, FOSA og Heilbrigðisstofnunar Austurlands dagsettu 05.maí 2025, tekur ný röðun gildi frá 1.janúar 2025.

Grunnröðun starfa Kjalar og FOSA hjá Heilbrigðisstofnun Austurlands er byggð á fyrirliggjandi starfslýsingum stofnunarinnar.

Launaflokkar:

Aðstoðarfólk	9
Ritari/móttökuritari/deildarritari	9
Aðstoðarmatráður/matartæknir 1*	11
Aðstoðarmatráður/matartæknir 2*	12
Matráður 1 (matreiðslumeistari/matartæknir)*	14
Matráður 2 (matreiðslumeistari/matartæknir)*	15
Heilbrigðisritari	11
Heilbrigðisgagnafræðingur	13
Lyfjatæknir	12
Þjónustustjóri	12
Ráðsmaður	12
Ráðsmaður 3 - meistari í iðngrein	13
Ráðsmaður 4 - meistari í iðngrein með verkstjórn	15
Skrifstofumaður 1	10
Skrifstofumaður 2	11
Skrifstofumaður 3	12
Skrifstofumaður 4	13
Launafulltrúi	14
Deildarstjóri innkaupa	15
Deildarstjóri bókhalds / Aðalbókari	16
Kerfisstjóri	22
Rekstrarstjóri	22

*****Aðstoðarmatráður/matartæknir 1 = Seyðisfjörður, Uppsalir, Hulduhlíð, Vopnafjörður
*Aðstoðarmatráður/matartæknir 2= Egilsstaðir, Neskaupstaður

*Matráður 1/matreiðslumeistari/matartæknir 1 = Seyðisfjörður, Uppsalir, Hulduhlíð, Vopnafjörður
*Matráður 2/matreiðslumeistari/matartæknir = Egilsstaðir, Neskaupstaður

Fylgiskjal 2

Vinnureglur varðandi mat á sí- og endurmenntun:

Starfsfólk getur óskað eftir endurskoðun launaröðunar vegna viðbótarnáms eða starfsreynslu og skulu beiðni þar að lútandi skilað skriflega til næsta yfirmanns.
Gögnin verða metin af vinnuhópi um mat á námi fyrir starfsmenn HSA sem tilheyra aðildarfélögum sem eru aðilar að þessum stofnanasamningi.

Þegar sótt er um mat á viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns skal senda eftirfarandi gögn:

a. Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar.
b. Ljósrit af skjali sem sannar þátttöku viðkomandi.
c. Ef um er að ræða þátttöku í námskeiði: Sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd.
d. Nám sem sérstaklega er ætlað viðkomandi fagaðila hjá viðurkenndri stofnun og gefur ákveðinn fjölda háskólaeininga skal metið.
e. Umfram einingar þarf að skoða sérstaklega. Meta þarf hvað er skylda, hvað framhaldseiningar og hvað nýtist í starfinu.
f. Hækkun vegna persónubundna þátta taka gildi næstu mánaðarmót eftir að viðeigandi gögnum er skilað inn.

Undirritunarsíða

Guðjón Hauksson

Undirritað af:
Guðjón Hauksson
2402813849
Dags: 20.05.2025
Tími: 11:38:07
Ástæða: Samþykkt
Signet ID: c7a06017-0e97-4c62-93e9-fab5ac880d60

Svava I Sveinbjörnsdóttir

Undirritað af:
Svava I Sveinbjörnsdóttir
1608674269
Dags: 19.05.2025
Tími: 10:46:29
Ástæða: Samþykkt
Signet ID: c7a06017-0e97-4c62-93e9-fab5ac880d60

Þórarna Gró Friðjónsdóttir

Undirritað af:
Þórarna Gró Friðjónsdóttir
1802863229
Dags: 19.05.2025
Tími: 14:58:47
Ástæða: Samþykkt
Signet ID: c7a06017-0e97-4c62-93e9-fab5ac880d60

Hrefna Björnsdóttir

Undirritað af:
Hrefna Björnsdóttir
2207723229
Dags: 19.05.2025
Tími: 10:47:45
Ástæða: Samþykkt
Signet ID: c7a06017-0e97-4c62-93e9-fab5ac880d60

Arna Jakobína Björnsdóttir

Undirritað af:
Arna Jakobína Björnsdóttir
0710574619
Dags: 20.05.2025
Tími: 09:23:25
Ástæða: Samþykkt
Signet ID: c7a06017-0e97-4c62-93e9-fab5ac880d60