

STOFNANASAMNINGUR

Sjúkrahússins á Akureyri

og

Kjalar stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu

Stofnanasamningur þessi er gerður á grundvelli ákvæða í 11. kafla kjarasamnings Kjalar stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 18. mars 2005.

1.0 Gildissvið og markmið

1.1 Gildissvið

Samningur þessi nær til allra starfsmanna á Sjúkrahúsinu á Akureyri sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Kjalar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og telst hluti hans.

1.2 Markmið.

- Að útfæra tiltekna þætti kjarasamningsins með það að markmiði að launakerfið sé sveigjanlegt og skilvirkt og taki mið af þörfum og verkefnum stofnunarinnar og starfsmanna hennar.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu hlutlægar og gagnsæjar og teknar með málefnalegum hætti.

2.0 Flokkun starfa

2.1 Skilgreining og grunnröðun starfa

Almenn störf eru fimm og miðað við eftirfarandi skilgreiningar, (1) byrjandi í starfi, (2) komin vel á veg í starfi, (3) fær í starfi, (4) mjög fær í starfi, (5) mjög vel fær í starfi (sérfræðingur) .

Við ákvörðun um það hvar starfsmaður raðast er miðað við færni hans til þess að sinna þeim verkefnum sem leysa þarf, á viðkomandi starfseiningu / í viðkomandi starfi. Við mat á þessari færni er í fyrstu miðað við starfsreynslu starfsmanns eftir að hann hefur öðlast starfsréttindi eða hafið störf á stofnuninni og mætir kröfum starfsins og stofnunarinnar.

Starfsmaður færist því sjálfkrafa á milli starfa (1) byrjandi í starfi og (2) komin vel á veg í starfi eftir að hann hefur unnið í tólf mánuði. Miðað er við að á þeim tíma hafi starfsmaður öðlast nægilega reynslu og þekkingu á starfsumhverfi sínu og búi yfir þeirri færni að geta leyst af hendi flest verkefni á viðkomandi starfseiningu, og starfi.

Starfsmaður færist milli starfs 2 (komin vel á veg í starfi) og starfs 3 (fær í starfi) eftir mat á reynslu og færni til þess að sinna starfinu, starfsmaður þarf að hafa starfað að lágmarki þrjú ár í fagi/starfsgrein. Starfsmaður færist milli starfs 3 og starfs 4 (mjög fær í starfi) eftir mati á þeirri kunnáttu og sérhæfingu sem hann hefur náð. Í meginráttum er við það miðað að starfsmaður hafi öðlast þá færni að hann leysi af hendi öll þau verkefni sem eru í skilgreiningum fyrir starfið.

Starfsmaður færist á milli starfa eftir umsókn þar að lútandi til samstarfsnefndar og leggur fram viðeigandi gögn til staðfestingar á færni sinni. Starfsmaður skilar inn umsókn, þar sem kemur fram sjálfsmat og rökstuðningur í formi greinargerðar yfirmanns, sem jafnframt staðfestir umsóknina.

2.2 Starf 1 - Byrjandi í starfi

Starfsmaður er byrjandi í starfi.

- Grunnkröfur eru próf í viðkomandi fagi eða almennar grunnkröfur sem krafist er til starfsins svo sem grunnskólapróf eða stúdentspróf.
- Ábyrgð í starfi er samkvæmt skipuriti viðkomandi starfseiningar.
- Helstu þættir eru almenn verkefni starfsgreinarinnar. Starfsmaður nýtur tilsagnar reyndari starfsmanns.

2.3 Starf 2 - Kominn vel á veg í starfi

Starfsmaður hefur ekki skemmri starfsreynslu en eitt ár og getur leyst af hendi flest verkefni án beinnar tilsagnar.

- Hann hefur færni til að sinna af öryggi verkefnum sem spanna flesta þætti starfsins og starfsemi starfseiningar.
- Í starfinu felst ábyrgð á flestum almennum verkefnum viðkomandi fags / starfsgreinar samkvæmt lögum og reglugerðum og ábyrgð á að unnið sé að markmiðum starfsins, starfseiningar og stofnunar.

2.4 Starf 3 - Fær í starfi

Starfsmaður hefur reynslu í fagi sínu eða starfsgrein og getur leyst af hendi öll verkefni án beinnar tilsagnar. Hann hefur starfað að lágmarki þrjú ár í fagi/starfsgrein.

- Starfsmaður hefur þekkingu og færni sem byggir á mikilli starfsreynslu og símenntun.
- Í starfinu felst ábyrgð á öllum verkefnum viðkomandi fags/starfsgreinar samkvæmt lögum og reglugerðum og að unnið sé að markmiðum starfsins, starfseiningar og stofnunar.
- Krafist er að starfsmaður sýni sjálfstæði í starfi, taki þátt í þróun þess og starfseiningar í samræmi við stefnumótun stofnunar.
- Starfsmaður hefur umsjón með og ber ábyrgð á fræðslu og/eða gerð fræðsluefnis til sjúklinga og/eða annarra starfsmanna eftir því sem við á..

2.5 Starf 4 - Vel fær í starfi

Starfsmaður hefur mjög mikla starfsreynslu í fagi eða starfsgrein sinni og getur leyst af hendi öll verkefni starfsins sem ekki krefjast viðbótar- eða framhaldsmenntunar.

- Hann hefur færni til að sinna af öryggi verkefnum sem spanna alla þætti starfs hans og starfsemi starfseiningar.
- Þekking starfsmanns byggir á mikilli starfsreynslu og símenntun. Hann er hæfur til að takast á við óvænt og ófyrirséð tilvik sem krefjast skjótra viðbragða og lausna. Jafnframt er hann fær um að hafa umsjón með úrlausnum afmarkaðra verkefna og bera á þeim ábyrgð.

Starfsmaður getur tekið að sér staðgengilsstarf yfirmanns eða annarra starfsmanna þar sem það á við.

2.6 Starf 5 - Mjög vel fær í starfi - (sérfræðingur)

Starfsmaður er mjög vel fær í starfi í tiltekinni fræðigreini og hefur alla jafna meistaraþróf þar sem það á við.

- Gerð er krafa um sérstaka færni í starfi, sérþekkingu og reynslu í tiltekinni fræðigrein Starfsmaður hafi viðbótarmenntun eða hafi sýnt sérstakt frumkvæði og áhuga á viðkomandi verkefni/málaflokki.
- Starfsmaður innleiðir nýjungar, stýrir gæðastarfi og rannsóknarvinnu á einingu í samráði við yfirmann.
- Einnig er gerð krafa um skipulagshæfileika starfsmanns, reynslu og færni í mannlegum samskiptum.

3.0 Sérstakir starfaflokkar sérstök verkefni - (allt að 4 viðbótar launaflokkar)

Sérstök verkefni eru skilgreind þannig að starfsmenn geti fengið viðbótarflokka fyrir sérstaklega skilgreind verkefni eða ábyrgð. Helstu efnisþættir eru skilgreindir skriflega t.d. umsjón, ábyrgð, verkstjórn eða verkefnisstjórnun.

Grunnkröfur

Gerð er krafa um sérstaka færni í starfi, sérþekkingu og reynslu á sviði ákveðinna málaflokka. Einnig er gerð krafa um skipulagshæfileika, reynslu af stjórnun og færni í mannlegum samskiptum. Æskilegt er að starfsmaður hafi viðbótarmenntun eða hafi sýnt sérstakt frumkvæði og áhuga á viðkomandi verkefni/málaflokki.

Skilgreind umsjón, ábyrgð, verkstjórn eða verkefnisstjórnun

Starfsmaður sem tekur að sér starf sem felur í sér viðvarandi umsjón, ábyrgð á verkefni, verkstjórn eða verkefnisstjórnun, getur fengið viðbótarflokka á þá röðun sem hann er með samkvæmt kafla 2.4. og 2.5. Skilyrði er að starfið sé skilgreint í starfslýsingu eða verkefnið í tímabundinni verklýsingu. Starfið er tímabundið.

Ábyrgð:

Starfsmaður ber ábyrgð sem skilgreind er í starfslýsingu/verklýsingu þar sem m.a. skal skýrt tekið fram um verksvið og valdmörk starfsins.

Helstu þættir

Starfið þarf að fela í sér tvo eða fleiri af neðangreindum þáttum:

- Umsjón og ábyrgð á þjónustu og fag- eða starfsþróun í ákveðnum málaflokki/-flokkum eða við ákveðna starfseiningu
- Umsjón og ábyrgð á þróunarvinnu, gæðastjórnun, breytingastjórnun og innleiðingu nýjunga.
- Umsjón og ábyrgð á gerð og uppfærslu verkferla.
- Stjórnun starfsmanna samkvæmt sérstöku umboði yfirmanns og/eða sem staðgengill yfirmanns, s.s. verkstjórn, skipulagningu og samræmingu á vinnu starfsmanna samkvæmt stjórnskipuriti á einingu/einingum.
- Ábyrgð á faglegri þróun, þátttöku í þverfaglegri vinnu og í skipulagningu og stefnumótun.
- Þátttaka í ráðningu starfsfólks til einingarinnar/eininganna. Umsjón með og ábyrgð á aðlögun nýrra starfsmanna.
- Skipulagningu og umsjón með kennslu nemenda.
- Umsjón og ábyrgð á innleiðingu nýrrar tækni, aðferða eða meðferðarúrreða.

4.0 Persónubundnir þættir

4.1 Persónubundnir þættir (lárétt eftir launatöflu)

Auk færslu milli starfa og þar með launaflokka (lóðréttur ás í launatöflu) getur starfsmaður fengið álagsþrep fyrir persónubundna þætti (láréttur ás í launatöflu). Álagsþættir sem lúta að aukinni hæfni í vinnubrögðum eru háðir sí- og endurmati á hverju tíma og getur álag á laun því verið breytilegt.

Álagsþrepin eru ákvörðuð samkvæmt gögnum um starfsreynslu og menntun, og eftir atvikum mati á hæfni í vinnubrögðum samkvæmt verklagsreglum þar að lútandi.

Skipting álagsþrepa

Skipting álagsþrepa fyrir persónubundna þætti sem gera starfsmenn hæfari en ella er eftirfarandi:

Mat á persónubundnum þáttum. Starfsmaður sem uppfyllir þau skilyrði sem getið er um hér að neðan skal fá þá metna samkvæmt eftirfarandi skiptingu.	Álagsþrep			
	Ófaglærðir	faglærðir I	faglærðir 2	Háskóla- menntaðir
Ófaglærðir: starfsmaður sem ekki hefur lokið formlegri starfsmenntun Faglærðir I: starfsmaður sem lokið hefur formlegri starfsmenntun á framhaldsskólastigi Faglærðir II: starfsmaður sem lokið hefur formlegri starfsmenntun á framhaldsskólastigi þar sem inntökuskilyrði er stúdentspróf Háskólamenntaðir: starfsmaður sem lokið hefur háskólaprófi				
Starfsreynsla 10 ár í starfi	1	1	1	1
Námskeið/ menntun (2)				
Skipulagt einnar annar til tveggja ára nám	1	1	1	0
Skipulagt þriggja ára nám eða lengra	2	1	1	0
Símenntun (3)				
Samtals 60 kennslustunda námskeið	1	1	0	0
Samtals 120 kennslustunda námskeið	1	1	1	0
Samtals 200 kennslustunda námskeið	1	1	1	0
Samtals 280 kennslustunda námskeið	1	1	1	0
Námskeið / nám háskólamenntaðra (4)				
Skipulögð námskeið fyrir háskólamenntaða sem nýtast í starfi 180 st.				1 lfl.
30 - Ects eininga nám sem lýkur með viðurkenndu prófi				2 lfl.1þ.
Meistarapróf (MS) eða sambærilegt 120 Ects				2 lfl.2þ.
Doktorspróf (Ph.D) (sjá skýringu)				4 lfl.1þ.
Sjálfstæði / frumkvæði / góður árangur	1	2	3	3

Nánari skilgreining og mat á einstökum þáttum

4.2 Aukin reynsla

Starfsmaður sem starfað hefur samfellt í 10 ár, fær eitt álagsþrep á laun sín. Heimilt er að meta starfsaldur frá öðrum til hækkunar með framangreindum hætti ef um sambærileg störf er að ræða.

4.3 Aukin hæfni (formleg menntun)

Starfsmaður sem lokið hefur einnar annar til tveggja ára námi sem lýkur með viðurkenndu prófi og nýtist í starfi fær álag á laun sín samkvæmt töflu hér að ofan. Sama á við ljúki starfsmaður þriggja ára námi eða lengra sem lýkur með viðurkenndu prófi og nýtist í starfi.

HRi

AS

4.4 Símenntun

Ljúki starfsmaður viðurkenndum námskeiðum sem nýtast í starfi fær hann álag á laun sín samkvæmt töflu hér að ofan.

Um mat á námi/ námskeiðum samkvæmt þessum kafla gilda reglur sem koma fram í fylgiskjali nr. 2 með samningi þessum.

4.5 Námskeið / nám háskólamenntaðra

Skipulögð námskeið/fagráðstefnur sem nýtast í starfi gefa eitt þrep á laun. Námskeið/fagráðstefnurnar skulu að lágmarki vera 6 kennslustundir eða hálf eining hvert, samtals 180 stundir. Skilyrði er að sýnt sé fram á viðveru námskeiðs eða ráðstefnu með staðfestu skjali. Einungis námskeið og fagráðstefnur á síðustu 10 árum frá umsókn teljast gjaldgeng í þessu mati.

Diplómanám 30 ECTS einingar

Þegar starfsmaður hefur lokið formlegu diplómanámi á háskólastigi sem nýtist í starfi fær hann það metið til launa samanber töflu í grein 4.1 í samningi þessum enda sé námið a.m.k. 30 ECTS.

Meistaránám

Þegar starfsmaður hefur lokið meistaránámi fær hann einn launaflokk sem kemur til viðbótar við þann launaflokk/þrep sem viðkomandi fékk fyrir diplómanám hafi það verið undanfari meistaránámsins. Sá sem lýkur meistaránámi en hefur ekki fengið launaflokk vegna diplómanáms fær tvo launaflokka og tvö álagsþrep ofan á grunnröðun sína. Meistaránám skal vera 120 ECTS nám að lágmarki.

Doktorspróf

Starfsmaður sem lokið hefur doktorsprófi í sínu fagi fær það metið til launa samanber töflu í grein 4.1 í samningi þessum Meistarapróf og viðbótarmenntun telst innifalið í doktorsprófi.

Samkvæmt mati á viðbótarmenntun þá getur starfsmaður hækkað allt að fjóra launaflokka og eitt álagsþrep til viðbótar við röðun starfs.

5.0 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 forsendur röðunar. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar sbr. gr. 11.4.2.3.

6.0 Vinnuframlag að næturlagi

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi (starfsmaður er í 100% starfi) eða meira sé unnið að næturlagi, þ.e. á tímabilinu 23.00 til 08.00, skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu fyrir starfið. Sama á við ef gert er ráð fyrir að 60% af fullu starfi (starfsmaður er í 100% starf) eða meira sé unnið að næturlagi. Ráðningar eru tímabundnar og endurmetnar með tilliti til vinnuverndar-sjónarmiða. Greiða skal 3 álagsþrep fyrir 50% næturvinnu eða meira og 4 álagsþrep fyrir 60% næturvinnu eða meira.

HR

MR

7.0 Endurskoðun

Í samræmi við grein 11.4.3.1 í kjarasamningi er hvorum aðila um sig heimilt að óska eftir endurskoðun samnings þessa verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Að jafnaði skal stofnanasamningur þessi endurskoðaður annað hvert ár.

8.0 Gildistími: Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2016

Akureyri, 5. desember 2016

f.h. Sjúkrahússins á Akureyri

*Hulda Rungsted
Auður E. Jónsd.*

f.h. Kjalar stéttarfélags starfsmanna í
almannajónustu

*Anna Jónsdóttir
Guðinn Jónsson*

**Stofnanasamningur Sjúkrahússins á Akureyri
og
Kjalar stéttarfélags starfsmanna í almannapjónustu frá 05. desember 2016.**

Bókanir og fylgiskjöl

Bókun I

Frá og með 1. janúar 2014, verða kjör sjúkraliða og geislafræðinga jöfnuð við kjör þeirra starfsmanna sem eru í fagfélögum þessara starfsstétta. Í þessari jöfnun verður horft til allra þátta sem áhrif kunna að hafa, þ.m.t. réttindi til fría, og fyrirkomulag vakta.

Bókun II

Ferðatími vegna starfsfólks í Kristnesi sbr. gr. 5.4.3 í kjarasamningi

Greiða skal 15 mínútur vegna ferða starfsmanna í Kristnesi, þ.e. sjö og hálfu mínútu vegna hvorrar leiðar.

Bókun III

Aðilar eru sammála um að röðun á starfi fimm er að lágmarki tveimur launaflokkum ofar en starf fjögur.

Bókun IV

Aðilar eru sammála um að endurskoða námskeiðsmat fyrir ófaglærða við endurskoðun samninga árið 2017



Fylgiskjal 1

Starfsheiti raðast í launaflokka með eftirfarandi hætti og gildir sú röðun frá og með 1. janúar 2016

Starfsheiti	Almennir starfaflokkar	Launaflokkar
Aðstoðarmaður	Byrjandi í starfi	15
Deildarritari	Kominn vel á veg í starfi	16
Flutningamaður	Fær í starfi	18
Gæslumaður	Mjög fær í starfi	20
Starfsmaður, rannsókn, Myndgreiningardeild dauðhreinsun		
Starfsmaður í eldhúsi / matseld		
Móttökuritari / sí mavakt		
Ritari lækna		
Starfsmaður í skjalasafni		
Skrifstofumaður I	Byrjandi í starfi	16
	Kominn vel á veg í starfi	17
	Fær í starfi	20
	Mjög fær í starfi	22
Matartæknir	Byrjandi í starfi	17
Félagliði	Kominn vel á veg í starfi	18
	Fær í starfi	20
	Mjög fær í starfi	22
Vaktstjóri í eldhúsi	Byrjandi í starfi	19
Yfirsí mavörður	Kominn vel á veg í starfi	20
	Fær í starfi	22
	Mjög fær í starfi	24
Iðnaðarmaður	Byrjandi í starfi	20
Skrifstofumaður II	Kominn vel á veg í starfi	21
	Fær í starfi	23
	Mjög fær í starfi	25
Sjúkraliði	Fær í starfi	Bókun I
	Mjög fær í starfi	
Læknaritari	Byrjandi í starfi	22
Skjalavörður	Kominn vel á veg í starfi	23
Yfirmaður saumastofu	Fær í starfi	25
	Mjög fær í starfi	27
Ritari framkvæmdastjórnar	Byrjandi í starfi	24
Ritari starfsmannaþjónustu	Kominn vel á veg í starfi	25
Aðalbókari	Fær í starfi	27
	Mjög fær í starfi	30
Verkstjóri húsumsjónar	Byrjandi í starfi	26
	Kominn vel á veg í starfi	27
	Fær í starfi	29
	Mjög fær í starfi	31
Verkstjóri tæknideild	Byrjandi í starfi	26
	Kominn vel á veg í starfi	27
	Fær í starfi	29
	Mjög fær í starfi	31
Geislafræðingur	Byrjandi í starfi	30,1 Bókun I
	Kominn vel á veg í starfi	31,1
	Fær í starfi	33,1
	Mjög fær í starfi	34,1
Forstöðulæknaritari	Fær í starfi	36
	Mjög fær í starfi	38
Forstöðumaður eldhúss	Fær í starfi	44
Yfirgeislafræðingur	Mjög fær í starfi	46

JK

AB

Aðilar eru sammála um að röðun á starfi fimm er að lágmarki tveimur launaflokkum ofar en starf fjögur.

