

Stofnanasamningur

Kjalar stéttarfélags í almannajónustu og Sjúkrahússins á Akureyri.

1. Gildissvið og markmið.

1.1. Gildissvið

Samningur þessi nær til alls starfsfólks á Sjúkrahúsinu á Akureyri sem starfa og njóta ráðningakjara samkvæmt kjarasamningum Kjalar og fjármála- og efnahagsráðherra fh. ríkissjóðs og telst hluti hans.

1.2. Markmið:

- a. Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- b. Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- c. Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í launum sem byggist á aukinni reynslu, þekkingu, verkefnum, afköstum og árangri í starfi.
- d. Að launakerfið stuðli að launajafnrétti kynjanna og að jafnræðis sé gætt við ákvörðun launa.

2. Röðun í launaflokka / starfsheiti.

Starfsheiti	Launaflokkur
Aðstoðarmaður	6
Sérhæfður aðstoðarmaður í teymi á BMT	7
Öryggisvörður	6
Flutningsmaður	6
Iðnaðarmaður	12
Starfsmaður í eldhúsi/matseld	6
Matartæknir	12
Starfsmaður á rannsókn/myndgreiningardeild/dauðhreinsun	6
Gæslumaður	6
Lyfjatæknir	12
Félagsliði	12
Sóttthreinsitæknir	11
Móttökuritari /símavakt	6
Deildarritari	6
Heilbrigðisritari	11
Starfsmaður í skjalasafni	6
Skjalavörður	8
Skrifstofumaður	9
Ritari lækna	8

Sérhæfð störf verkefnastjóra og teymisstjóra

Teymistjóri sérhæfðrar aðstoðar á BMT

18

Verkefnastjóri á miðstöð heilbrigðisgagnafræðinga

18

Launasetning deildarstjóra, aðstoðardeildarstjóra og ritara framkvæmdastjórnar er í höndum framkvæmdastjórnar SAK skv. ákveðnu launamyndunarkerfi þar sem tekið er tillit til menntunar, reynslu, hæfni og ábyrgðar. Þar er tekið tekið mið af öðrum sambærilegum störfum annarra stétta innan stofnunarinnar.

3. Starfsaldur

3.1. Almennt starfsfólk hækkar með eftirfarandi hætti: ¹

- Um einn launaflokk eftir eitt ár í starfi
- Um tvo launaflokka eftir þrjú ár í starfi
- Um tvo launaflokka eftir sex ár í starfi
- Um eitt launaþrep eftir 10 ár í starfi

Starfsbundin þrep: **eitt álagsþrep fylgir starfinu.**

3.2. Lyfjateknar, matarteknar, félagsliðar og iðnaðarmenn hækkar með eftirfarandi hætti:

- Um einn launaflokk eftir eitt ár í starfi
- Um einn launaflokk eftir þrjú ár í starfi
- Um einn launaflokk eftir sex ár í starfi
- Um eitt launaþrep eftir tíu ár í starfi.

Starfsbundin þrep: **tvö álagsþrep fylgja starfinu.**

3.3. Heilbrigðisgagnafræðingar, hækka með eftirfarandi hætti:

- Um einn launaflokk eftir eitt ár í starfi
- Um einn launaflokk eftir þrjú ár í starfi
- Um einn launaflokk eftir sex ár í starfi
- Um eitt launaþrep eftir tíu ár í starfi.

Starfsbundin þrep: **þrjú álagsþrep fylgja starfinu.**

3.4 Sérhæfð störf verkefnastjóra og teymisstjóra með að minnsta 3ja ára reynslu hækka með eftirfarandi hætti:

- Um einn launaflokk eftir þrjú ár í starfi
- Um eitt launaflokk eftir sex ár í starf
- Um eitt launaþrep eftir tíu ár í starfi.

Starfsbundin þrep: **þrjú álagsþrep fylgja starfinu.**

¹ Undir almennt starfsfólk falla öll önnur starfsheiti samningsins en þau sem tilgreind eru sérstaklega í liðum 3.2-3.4

4. Sérverkefni – (2-4 viðbótar launaflokkar, að hámarki 4 launaflokkar)

Sérverkefni eru skilgreind þannig að starfsmenn geti fengið viðbótarlaunaflokka tvo eða fjóra flokka fyrir sérstaklega skilgreind verkefni eða ábyrgð. Helstu efnisþættir eru skilgreindir skriflega t.d. umsjón, ábyrgð, verkstjórn eða verkefnisstjórnun.

5. Mat á viðbótarþáttum.

Starfsmaður getur fengið viðbótarnám og reynslu metna samkvæmt eftirfarandi ákvæðum.

Ákvörðun um hækkun vegna viðbótarnáms og símenntunar byggir á innsendum gögnum. (sjá fylgiskjal 2) Heimilt er að meta starfsaldur frá öðrum til hækkunar með framangreindum hætti ef um sambærileg störf er að ræða, gegn framvísun starfsvottorðs.

5.1. Menntun.

a. Þar sem ekki er gerð krafa um háskólamenntun má meta nám/ námskeiði sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs, með eftirfarandi hætti:

- i. Um eitt álagsþrep sé viðbótarnámið metið 60 kennslustundir eða 30 ECTS
- ii. Um eitt álagsþrep sé viðbótarnámið metið 120 kennslustundir eða 60 ECTS
- iii. Um eitt álagsþrep sé viðbótarnámið metið 200 kennslustundir eða 90 ECTS
- iv. Um eitt álagsþrep sé viðbótarnámið metið 280 kennslustundir eða 180 ECTS

b. Þar sem gerð er krafa um háskólamenntun BA/BS má meta til framgangs menntun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs með eftirfarandi hætti:

- i. Um einn launaflokk fyrir skipulögð námskeið fyrir háskólamenntaða sem nýtist í starfi 180st.
- ii. Um tvo launaflokka og eitt launaþrep fyrir nám - 30 ECTS einingar sem lýkur með viðurkenndu prófi
- iii. Um tvo launaflokka og tvö þrep sé viðbótarnámið meistaraþróf eða sambærilegt 120 ECTS.
- iv Um fjóra launaflokka og eitt álagsþrep sé viðbótarnámið doktorsþróf (Ph.D)

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

Heimilt er að meta, til tveggja álagsþrepa, formlegt nám (1 önn – 3 ár) sem nýtist í starfi og er umfram grunnkröfur starfs.

5.1.1 Sérfræðingsstarf

Taki starfsmaður að sér sérfræðingsstarf bætast tveir launaflokkar ofan á röðun.

6. Vinnuframlag að næturlagi

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi (þ.e. næturvakt sem unnin er á tímabilinu 23:00 til 08:30) skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu og ráðningarsamningi við viðkomandi starfsmann. Ráðningar eru tímabundnar og endurmetnar með tillit til vinnuverndar-sjónarmiða.

Næturvinna	50%	3 þrep
Næturvinna	60%	4 þrep

7. Önnur atriði

Starfsmenn sem hafa áunnið sér hækkun vegna persónubundinna þátta ofan á grunnröðun í launaflokk sem er umfram átta þrep færast í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

8. 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.

9. 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.

10. Endurskoðunarákvæði

Í samræmi við grein 11.5 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.

11. Gildistími og forsendur

Samningur þessi tekur gildi 01. apríl 2025 og er undirritaður rafrænt

Rafræn undirritun
Akureyri 22.07.2025

f.h. Sjúkrahússins á Akureyri
Erla Björnsdóttir
Sandra Guðrún Harðardóttir

f.h. Kjalar stéttarfélags í almannajónustu
Arna Jakobína Björnsdóttir
Lísa Björk Gunnarsdóttir

Bókanir og fylgiskjöl með stofnanasamningi Kjalar og SAK

Fylgiskjal 1

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.mt. 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 hálfa mínútu vegna hvorrar leiðar.

Bókun III

Fyrir liggur beiðni frá heilbrigðisgangafræðingum/ritara lækna um að tekið verði tillit til umfangs í starfi vegna þjónustutengdrar fjármögnunar DRG. Í beiðninni kemur fram að innleiðingarferlið hafi haft í för með sér miklar breytingar, aukið álag og ábyrgð sem er hrein viðbót við hefðbundin störf heilbrigðisgangafræðinga. Beiðnin heldur gildi sínu þar til SAK og heilbrigðisráðuneytið hafa farið yfir stöðuna og skilað niðurstöðu.

Fylgiskjal 2

Reglur vegna námsmats.

Vinnureglur varðandi mat á sí- og endurmenntun:

Starfsfólk getur óskað eftir endurskoðun launaröðunar vegna viðbótarnáms eða starfsreynslu og skulu beiðni þar að lútandi skilað til mannauðsdeildar SAK á netfangið laun@sak.is

Gögnin verða metin af mannauðsdeild SAK. Sé erindi hafnað ber mannauðsdeild ábyrgð á að leiðbeina umsækjanda um að leita til stéttarfélags eða samstarfsnefndar SAK og Kjalar vegna þess.

Eftirfarandi gögn skal skilað svo mat geti farið fram:

- a. Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar. Einungis námskeið og fagraðstefnur á síðustu 10 árum frá umsókn teljast gjaldgeng í þessu mati.
- 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. Nám skal aldrei tvímetið.
- 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

Sandra Guðrún Harðardóttir

Erla Björnsdóttir

Arna Jakóbína Björnsdóttir

Lísa Björk Gunnarsdóttir