

Stofnanasamningur

Kjalar stéttarfélags starfsmanna í almannapjónustu og Heilbrigðisstofnun Norðurlands.

1. Gildissvið og markmið.

1.1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra starfsmanna á Heilbrigðisstofnun Norðurlands sem starfa og njóta ráðningakjara samkvæmt kjarasamningi Kjalar stéttarfélags og fjármálaráðherra fh. ríkissjóðs og telst hluti hans.

1.2. Markmið:

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

2. Röðun í launaflokka / starfsheiti.

Starfsheiti	Launaflokkur
Afleysing / sumarvinna	12
Aðstoðarmaður almennt	14
Aðstoðarmaður ráðsmanns	15
Aðstoðarmaður sjúkrapjálfa	16
Aðstoð á rannsókn / ljósameðferð	16
Starfsmaður við aðhlynningu	14
Háskólanám sem nýtist í starfi við hjúkrun	
<i>Eftir eitt ár í háskólanámi</i>	20
<i>Eftir tvö ár í háskólanámi</i>	22
<i>Eftir þrjú ár í háskólanámi</i>	25
<hr/>	
Skrifstofumaður 1	14
Skrifstofumaður 2	16
Skrifstofumaður 3	18 - 20
Fulltrúi	28 - 30
<hr/>	
Umsjón endurhæfingaraðstöðu og sundlaugar	18
Húsumsjón	22
Umsjón fasteigna	28
Rannsóknarmaður	26
<hr/>	
Móttökuritari - ritari	16 - 17
Heilbrigðisritari	18
Læknaritari	20
Verkefnastjóri ritara	25 - 28

DJB
20

Matartæknir - Aðstoðarmatráður	20
Matráður	24
Sjúkraflutningamaður	17
Tómstundafulltrúi/virkniþjálfari/félagsliði ¹	18
Ræstingarstjóri/innkaupafulltrúi	18
Sjúkraliði	Sérákvæði skv. í kafla 5
Kerfisstjóri	30 -

Röðun skv. ofangreindum starfsheitum er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 3. grein.

3. Starfsaldur

Starfsmaður 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 einn launaflokk eftir 10 ár í starfi
- Um einn launaflokk eftir 15 ár í starfi

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

4. Mat á einstökum þáttum.

4.1 Menntun.

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

- Um einn álagsþrep sé viðbótarnámið metið 60 kennslustundir
- Um einn álagsþrep sé viðbótarnámið metið 120 kennslustundir
- Um einn álagsþrep sé viðbótarnámið metið 200 kennslustundir
- Um einn álagsþrep sé viðbótarnámið metið 240 kennslustundir

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

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

4.2 Mat á einstökum störfum.

Heimilt er að meta frá einum til fjögurra álagsþrepa ef:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfið felur í sér flókin verkefni.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna.
- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið.
- Starfinu fylgir sérstök áhætta.

4.3 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Heimilt er að meta frá einum til fjögurra álagsþrepa 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.

4.4 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.

5. Sérákvæði vegna sjúkraliða

Sjúkraliðar sem starfa við HSN og voru við störf árið 2015 verði tryggð sambærileg launaröðun og annarra sambærilegra sjúkraliða.

5.1 Ákvæði vegna næturvinnu

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.

§ Ef gert er ráð fyrir að a.m.k. 50% af fullu starfi sé unnið á þennan hátt greiðist álag sem nemur 3 álagsþrepum.

§ Sé hins vegar gert er ráð fyrir að 60% eða meira af fullu starfi sé unnið að næturlagi greiðist 4 álagsþrepum.

6. 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.

7. Gildistími.

Samningur þessi gildi frá og með 1. janúar 2016.

Akureyri 22. desember 2016

f.h. Kjalar stéttarfélags
starfsmanna í almannajónustu

Anna Jakobína Björnsdóttir

f.h. Heilbrigðisstofnunar Norðurlands

Jón Leifur Bjarnsson

Guðný Friðriksson

Ólafur

Bókanir.

Bókun I

Stofnanasamningur þessi er samhliða samningum við Starfsmannafélag Húsavíkur og Starfsmannafélag Fjallabyggðar. Samningsaðilar eru sammála um að í júní 2017 þá sameinist allir stofnanasamningar í einn samhliða breytingu á launatöflum hjá félögunum.

Bókun II

Þeir starfsmenn sem áunnið hafa sér flokka vegna starfsaldurs fyrir gildistöku þessa samnings skulu halda því þar til grein 3 tryggir þeim samsvarandi eða betri kjör.

Bókun III

Vegna ákvæða í stofnanasamningi HAK og Kjalar þar sem ákvæði voru um persónuálag vegna símenntunar breytist yfir í mat á námskeiðum til launþrepa.

Bókun IV

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

Bókun V

Öllum starfsmönnum félagsins verður endurraðað skv. stofnanasamningi þessum. Starfsmaður lækkar ekki í launum sé eldri samnings hagstæðari.

fær
AB