

Stofnanasamningur

Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins annars vegar og Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem ráðnir eru hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

3. Starfaskilgreiningar og röðun starfa

Samningur þessi nær til eftirtalinna starfa sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreining felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið. Grunnröðun í launaflokka miðast við BA/BSc prófgráðu (180 ECTS) eða aðra þá prófgráðu sem tilgreind er í viðkomandi starfaskilgreiningu:

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs og bætast þá launaflokkar við grunnröðun sem hér segir:

- Diplóma eða sambærilegt nám (60 einingar) = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

Fulltrúi**lfl. frá 06**

Starfsmaður svarar erindum viðskiptavina, greinir þau og veitir allar almennar upplýsingar. Hann ber ábyrgð á að upplýsa innri og ytri viðskiptavinum um réttindi og viðbótarréttindi er tengjast fyrirspurnum og umsóknum. Hann hefur leiðbeiningarskyldu gagnvart öðrum starfsmönnum við úrlausn verkefna.

Sérfræðingur 1**lfl. frá 10**

Starfið felur í sér umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokki, sem að jafnaði er undir verkstjórn annarra. Starfsmaður greinir erindi, afgreiðir þau og vinnur sjálfstætt að úrlausn mála eftir þeim gögnum sem liggja fyrir og í samræmi við verklagsreglur. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Hefur leiðbeiningarskyldu gagnvart öðrum starfsmönnum við úrlausn verkefna.

Sérfræðingur 2 / verkefnisstjóri 1**lfl. frá 11**

Starfið felur í sér sjálfstæða umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokki, en þó undir verkstjórn annarra. Starfsmaður greinir erindi, afgreiðir þau og vinnur sjálfstætt að úrlausn mála eftir þeim gögnum sem liggja fyrir og í samræmi við verklagsreglur. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Verkefni útheimta frumkvæði og útsjónarsemi. Verkefni geta falið í sér þátttöku í stefnumótunarvinnu og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir. Hefur leiðbeiningarskyldu gagnvart öðrum starfsmönnum við úrlausn verkefna.

Sérfræðingur 3 / verkefnisstjóri 2**lfl. frá 13**

Starfið felur í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflokkum undir verkstjórn annarra. Starfið er umfangsmikið og verkefni geta verið flókin og ólík og útheimta frumkvæði og útsjónarsemi. Starfið getur falið í sér stefnumótunarvinnu og samskipti við ráðuneyti, samstarfsstofnanir sem og innlenda og erlenda aðila og stofnanir. Í starfinu getur falist þátttaka í ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunar.

Deildarstjóri**lfl. frá 15**

Starfið felur í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum málaflokkum og/eða fjármálalegum verkefnum í rekstri, gagnvart yfirmanni. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Starfið felur í sér starfsmanna- og verkefnastjórnun ásamt skipulagningu og áætlanagerð á viðkomandi einingu. Það getur falið í sér stefnumótunarvinnu, samskipti við ráðuneyti, samstarfsstofnanir og innlenda og erlenda aðila. Í starfinu getur falist þátttaka í meiriháttar ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum.

Sviðsstjóri**lfl. frá 18**

Starfið felur í sér ábyrgð á stjórnun sviðs og daglegum rekstri þess, skipulagningu, samhæfingu og miðlægu eftirliti og vöktun í samræmi við meginmarkmið stofnunarinnar. Starfið getur falið í sér forsvar og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands og utan. Starfið felur í sér mjög yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð. Gerð er krafa um meistaragráðu til starfsins.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launþrepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í næstu launatölu fyrir ofan, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa sammings.

4.1 Viðbótarmenntun

Framhaldsmenntun til viðbótar BA/BSc grunnprófi getur verið krafa til starfs og komið fram í starfaskilgreiningu. Þá skal slík menntun metin til launaflokka (sbr. gr. 3).

Ef starfsmaður hefur hins vegar aflað sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs, skal slík menntun sem nýtist í starfi og er miðað við að sé á fagsviði viðkomandi metin til launþrepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi:

Diploma eða sambærilegt	2 launþrep
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4 launþrep
Dr.próf	6 launþrep

Styttra formlegt háskólanám, sem nýtist í starfi, skal metið með sambærilegum hætti.

Hafi starfsmaður tekið próf sem lýkur með löggildingu eða aflað sér tiltekinna réttinda eða vottunar sem nýtist í starfi, má meta það til a.m.k. 1 launþreps.

Alls geta launþrep vegna viðbótarmenntunar orðið allt að 6 þrep samtals.

4.2 Starfsreynsla / fagreynsla

Starfsreynsla hjá stofnuninni skal metin til launþrepa. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunarinnar, þannig:

Eftir 3 ár í starfi	1 launþrep
Eftir 5 ár í starfi	1 launþrep
Eftir 9 ár í starfi	1 launþrep

Alls geta launþrep vegna starfs- og fagreynslu orðið 3 talsins.

4.3 Staðgengill

Launaður staðgengill samkv. kafla 9. í kjarasamningi aðila raðist einum lfl. ofar en grunnröðun aðalstarfs viðkomandi er.

4.4 Hæfni og frammistaða

Heimilt er að greiða starfsmanni a.m.k. 1 álagsþrep vegna viðvarandi sérstakrar hæfni og frammistöðu og skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- Mjög góð fagleg kunnátta, sérstök reynsla
- Veruleg afköst eða sérstakur árangur í starfi
- Sérstök hæfni til samskipta og samvinnu
- Vilji til að takast á við ný verkefni umfram starfskröfur án þess að til komi fækkun annarra verkefna

4.5 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launabrepa, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka markaðsálagið til endurskoðunar ef aðstæður á markaði breytast.

5. Tímabundnir þættir

5.1 Sérstök færni og árangur

Heimilt er að meta tímabundna þætti til launa.

Sérstök færni og árangur starfsmanns getur gefið honum reglulega eitt þrep eða fleiri t.d. fyrir einhvern eftirtalinna þátta.

- Fagleg hæfni umfram starfskröfur
- Áhugi; frumkvæði; sjálfstæði
- Aukið umfang, álag og ábyrgð
- Sveigjanleiki, liðlegheit
- Annað ...

5.2 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, sbr. bókun 2 með kjarasamningi aðila undirrituðum 28. maí 2014.

Vísað er til verklagsreglna HH hverju sinni varðandi útfærslu á greiðslu umbunar.

6. Aðrir þættir

6.1 Starfsmanna-/ starfsþróunarsamtal

Reglulega skulu fara fram starfsmannasamtöl / starfsþróunarsamtöl. Þar má meðal annars ræða um samskipti og líðan í starfi, starfslýsingu og verkaskiptingu, frammistöðu og starfsþróun og setja markmið um árangur og tímabundin verkefni eftir því sem við á.

6.2 Ágreiningur um framkvæmd

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

6.3 Endurskoðun

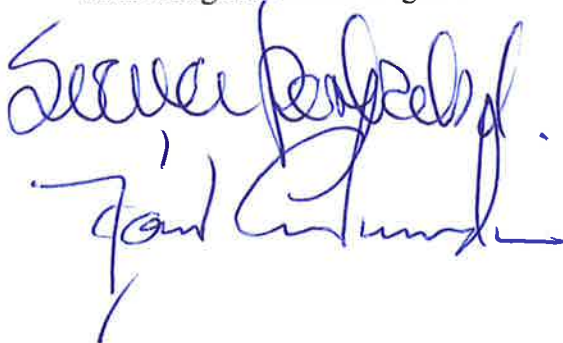
Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

7. Gildistími

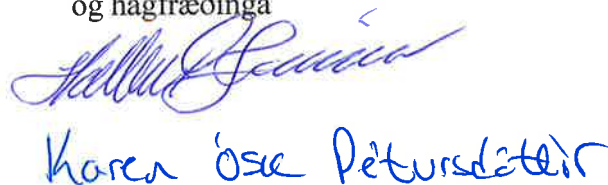
Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. júní 2016.

Reykjavík 11. júlí 2017

F.h. Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins



F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga
og hagfræðinga



Karen Ósa Petursdóttir

Bókanir með stofnanasamningi Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins við Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Bókun 1

HH mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann fyrir 1. september 2017, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar og fastra heildarlauna, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaþrep eru.

Breytt samsetning launa og ný launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

Three handwritten signatures in blue ink are located in the lower right quadrant of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the signatories.