

Stofnanasamningur

AFL Starfsgreinafélag og Heilbrigðisstofnun Austurlands gera með sér eftirfarandi samkomulag um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina samkv. ákvæðum greinar 11 í kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands og Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

1. Gildissvið og markmið

1.1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til þeirra félagsmanna í AFLi Starfsgreinafélagi sem ráðnir eru til starfa hjá Heilbrigðisstofnun Austurlands.

1.2. Markmið

Samstarfsnefnd er sammála um eftirfarandi markmið:

- a) að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- b) að launakerfið taki mið af skipuriti stofnunar
- c) að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi
- d) að launakerfið opni fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið við yfirmenn sína um að fastar greiðslur, sem ekki er hluti af grunnlaunum, séu teknar inn í föst laun
- e) launakerfið stuðli að launajafnrétti kynjanna og gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa

2. Starfaflokkar og grunnröðun starfa

Launakerfi stofnunarinnar byggir á flokkun starfa hjá félagsmönnum Starfsgreinasambands Íslands gr. 11.3 í kjarasamningi aðila frá 1. júní 2011 sem gildir frá 1. júní 2011

2.1 Grunnröðun launa

Þegar metið er hvernig starfinu skal raðað til grunnlauna, skal taka tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni. Tekið skal tillit til eftirfarandi:

- Starfsskipulags og /eða skipurits
- Umfangs starfs
- Ábyrgðar

Eldri samkomulög og eða sérsamningar gilda ekki við röðun nýrra starfsmanna.

Handwritten notes and signatures:
sallu
RAF
SIS

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi grunnröðun starfa 1.3.2013:

2.1.1 Eftirfarandi störf grunnraðast í lfl. 8

- a) Almenn störf sem eru unnin undir stjórn annarra s.s störf í eldhúsi, þvottahúsi, býtibúri og ræstingu.
- b) Vinna við umönnun skjólstæðinga HSA, sem unnin eru undir stjórn annarra.

2.1.2 Eftirfarandi störf grunnraðast í lfl. 9

Vinna á sérdeildum og vinna á deildum þar sem starfsmaður vinnur á vöktum og ber ábyrgð á umönnun sjúklinga þar sem ekki eru fagmenntaðir starfsmenn á vakt. Miðað er við að starfsmaður hafi a.m.k. árs starfsreynslu.

3. Viðbótarforsendur við mat í launaflokka

3.1. Starfsreynsla.

Heimilisstörf má meta frá 19 ára aldri til allt að 7 ára starfsreynslu, enda séu önnur störf á sama tíma ekki metin sem starfsreynsla.

Starfsmaður með 3 ja ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk og um 1 launaflokk til viðbótar eftir 6 ár.

3.2 Menntun.

Við grunnröðun þeirra starfa sem krafist er formlegs náms skal taka tillit til þeirrar kröfu við grunnröðun starfsins.

- a) Hafi starfsmaður framhaldsnám eða sérnám, sem nýtist í starfi, og lokið er með viðurkenndri prófgráðu, skal meta það sérstaklega til hækkunar um allt að tvo launaflokka. Meta skal hluta af námi samkv. ofangr. til hækkunar.
Dæmi: 2 flokkar f. stúdentspróf og þá sem hafa lokið félagsliðabrot. Sjá nánari í fylgiskjali I.
- b) Hækka skal þann sem lokið hefur námskeiði sem nýtist í starfi, með eftirgreindum hætti.
 1. Um 1 launaflokk séu námskeið metin að jafngildi a.m.k. 5 eininga eða starfsmaður hefur unnið hjá HSA í meira en 5 ár.
 2. Um 1 launaflokk séu námskeið metin að jafngildi a.m.k. 10 eininga eða starfsmaður hefur unnið hjá HSA í meira en 10 ár.
 3. Um 1 launaflokk séu námskeið metin að jafngildi a.m.k. 15 eininga
 4. Um 1 launaflokk séu námskeið metin að jafngildi a.m.k. 20 eininga.

Við röðun samkvæmt ofangreindu í lið a og b skal aldrei meta sama nám eða námskeið tvisvar.

Svein
GRF
SIS

Ein eining er 12 kennslustundir eða 1 vika samfelld. Einungis skulu metin samfelld námskeið, eða námskeiðshlutar sem teljast 1/2 eining hið minnsta, 6 kennslustundir. Hækkun vegna námskeiða, starfsaldurs og lífaldurs taki gildi mánuði eftir að gögnum er skilað inn til launadeildar HSA.

Mest er hægt að fá 6 launaflokka fyrir menntun.

3.3 Mat á einstökum störfum innan ramma:

Við röðun einstakra starfa umfram það sem fram kemur í grein 2, er heimilt að hækka starfsmenn um allt að 2 launaflokka alls ef starfsmaður/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- a) Starfið felur í sér sérstaka stjórnunarlega ábyrgð, 1 launaflokkur.
- b) Starfið felur í sér flókin verkefni eða sérhæfingu, 1 launaflokkur.

4. Símenntun

Þeim starfsmönnum HSA er samningur þessi á við um, stendur til boða endurmenntun skv. fræðsluáætlun HSA sem hófst 2012 og gildir til 2017.

5. Starfsmannaviðtöl

Starfsmenn sem starfa samkvæmt samningi þessum skulu hafa rétt á starfsmannaviðtali einu sinni á ári.

Tilgangur viðtalsins er:

1. Starfsmaður skýrir frá væntingum sínum og metnaði til að auka færni sína.
2. Yfirmaður og fulltrúi HSA fjallar um það hvernig væntingar og óskir starfsmanns munu nýtast HSA.
3. Aðilar koma sér saman um persónubundna áætlun fyrir starfsmanninn. Áætlunin taki til námskeiða eða menntunar sem starfsmaðurinn sækir til aukinnar færni í starfi. Áætlunin skal tiltaka þá umbun sem starfsmaður má vænta að lokinni áætluninni.

Starfsmenn HSA eiga rétt á því að trúnaðarmaður eða fulltrúi AFLs sé aðili að starfsmannaviðtali.

6. Endurskoðun

Eigi sjaldnar en annað hvert ár getur hvor aðili um sig óskað eftir endurskoðun á samkomulagi þessu, ef breytingar verða á starfsemi stofnunar, eininga innan stofnunar eða á störfum einstakra starfsmanna.

APS
SIS

[Handwritten signature]
Salm. *GALE*

7. Gildistími

Aðilar eru sammála um að samningur þessi taki gildi 1. mars 2013.

Eskifjörður 08.08.2013

Fh. AFLs Starfsgreinafélags.

Fh. Heilbrigðisstofnunar Austurlands

Þórunn Þorvaldsson

Þórunn

Þórunn Þorvaldsson

Samir Almi
Antón Ragna Finnsdóttir