

Stofnanasamningur

Landspítala og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Gerður með vísan til kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga¹

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra viðskipta- og hagfræðinga á Landspítala sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

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 stjórnþæki 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 Framkvæmd röðunar og mats

Við framkvæmd á samningi þessum skal byggt á grunnforsendum kjarasamnings og horft til staðsetningar starfa í skipuriti stofnunarinnar, eðlis starfa, ábyrgðar og umfangs. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verksvið. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

4 Starfaflokkun til launa og grunnröðun

Samningur þessi nær til eftirtalinnar starfaflokka sem eru skilgreindir og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Við flokkun starfa skal miðað við að um sé að ræða viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið samkvæmt starfslýsingu. Grunnröðun í launaflokka miðast við 180 ECTS grunnám viðskiptafræðinga / hagfræðinga.

Starfaflokkur

Launafl. á bili

Viðskiptafræðingur / Hagfræðingur B..... 04 – 05

Viðskiptafræðingur / Hagfræðingur C..... 06 – 07

Viðskiptafræðingur / Hagfræðingur D 07 – 09

Verkefnastjóri 1..... 10 – 13

Verkefnastjóri 2..... 14 – 15

Deildarstjóri..... 15 - x

¹ Stuðst er við samningsform samkvæmt samkomulagi félagsins og fjármálaráðuneytis dags. 15. júní 2016

Störf þar sem krafist er 240 ECTS eininga raðast einum launaflokki ofar en ella. Nánari lýsingar og skilgreiningar á starfaflokkun er að finna í fylgiskjali 1, með samningi þessum. Vegna breytinga og þróunar á starfssviði viðskipta- / hagfræðinga á Landspítala geta orðið til ný störf sem þarf að raða sérstaklega.

Vegna breytinga á starfsemi LSH geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari sem þarf að raða sérstaklega. Leiði ný störf eða starfsemi til þess að forsendur þessa samnings teljist brostnar eða breyttar frá því sem nú er, skal samstarfsnefnd taka afstöðu til breytinga á röðunarreglum.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi einingum Landspítala er raðað. Til viðbótar við röðun starfs skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar gr. 4 hér á eftir.

5 Persónubundnir þættir til ákvörðunar um viðbótarþætti

Viðbótarnám sjá nánar fylgiskjal 2 (hámark 6 þrep)

Viðbótarmenntun - að lágmarki

30 ECTS einingar eða 180 kennslustundir.....1 þrep

60 ECTS einingar eða 360 kennslustundir.....2 þrep

Meistarapróf4 þrep

Doktorspróf6 þrep

Samkvæmt þessu getur starfsmaður hækkað um allt að sex álagsþrepum, til viðbótar við röðun starfs, vegna viðbótarnáms, sbr. nánar skilyrði mats samkvæmt fylgiskjali 2.

6 Tímabundið álag

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags, sbr. nánar reglur fjármálaráðherra um greiðslu viðbótarlauna dags. 7. mars 2007.

Almennt skal við mat á því hvort greiða skuli tímabundið álag miða við það, hvort um óvenjulegar eða sérstakar aðstæður sé að ræða og ekki geta talist fyrirsjáanlegar í venjubundinni starfsemi stofnunar. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara. Við mat á því hvort um sé að ræða viðbótarábyrgð og/eða álag skal litið til skilgreiningar starfs (starfslýsingar) og að viðvarandi verkefnum sé ekki létt af starfsmanni þann tíma sem verkefnið varir. Ákvörðun um greiðslu fyrir tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af deildarstjóra og framkvæmdastjóra í samráði við starfsmann.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna
- Öflun nýrra verkefna / útgjaldasparandi verkefni
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar eða deildar
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna.

7 Markaðsálag / tímabundið

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í forni launaflokks/a og/eða launaþrepa, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Ákvörðun skal rökstudd með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra

launakannana o.þ.h. Álag þetta skal aldrei ákveðið til lengri tíma en 12 mánaða í senn og koma til endurskoðunar þegar forsendur breytast.

8 Réttur til endurmats á röðun



Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings.

9 Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. júní 2017. Sjá bókun 1 m.a. um leiðréttingu heildarlauna frá og með 1. júní 2016.

Reykjavík, 30. maí 2017

f.h. Landspítala


Þóra H. Jóh.


f.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga


Karan Ólaf Petrusdóttir

Fylgiskjal 1

Starfaflokkun

Við ákvörðun um röðun starfa innan þess svigrúms sem um er að ræða skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verksvið, sbr. 2. gr. hér að framan.

Nánar um starfaflokkun sbr. 3. gr.

- Viðskiptafr. / Hagfr. B: Störf sem ekki gera kröfu um starfsreynslu. Gert ráð fyrir tilsjón reyndra fagaðila.
- Viðskiptafr. / Hagfr. C: Sjálfstæð vinna á viðkomandi fagsviði samkvæmt nánari tilgreiningu í starfslýsingu, en í samstarfi við reyndara fagfólk.
- Viðskiptafr. / Hagfr. D: Sjálfstæð vinna samkvæmt starfslýsingu, en verkefnin fela í sér meira sjálfstæði, auka kröfu um þekkingu og yfirsýn og aukna ábyrgð miðað við starfaflokk C.
- Verkefnastjóri 1: Hefur umsjón með verkefni eða verkefnum á tilteknu sviði eða starfseiningu, og sem geta náð til annarra deilda og/eða sviða. Starfið felur í sér viðvarandi skipulagningu, samhæfingu og/eða forystu í verkefnum, þ.m.t. mótun verkáætlana, skilgreining afurða, stýring aðfanga, samstilling hagsmunaaðila, framkvæmdastjórn og langtíma eftirfylgni auk mats á árangri.
- Verkefnastjóri 2: Hefur umsjón með verkefnum á tilteknu sviði eða starfseiningu, og sem geta náð til annarra deilda og/eða sviða, eða ber ábyrgð á stórum málaflokki, eða safni verkefna, sem gengur þvert á einingar innan eigin sviðs.
Verkefnastjóri 2 uppfyllir kröfur verkefnastjóra 1, en verkefnin sem um ræðir eru víðtækari, sjálfstæði og ábyrgð meira, og áhrif á stefnumörkun og innleiðingu breytinga víðtækari. Fjármálaráðgjafar og mannauðsráðgjafar teljast m.a. til þessa starfaflokks.
- Deildarstjóri: Stjórnandi með þrjúþætta ábyrgð samkvæmt skipulagi stofnunar. Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar, sbr. nánar í starfs- og ábyrgðarlýsingu stofnunar.

BHJ

KSP

Fylgiskjal 2

Vinnureglur samstarfsnefndar varðandi mat á sí- og endurmenntun

Viðbótarnám/-menntun – hámark 3 þrep

- **Viðbótarmenntun / Diplomapróf** - Starfsmaður sem hefur aflað sér viðbótarmenntunar sem nemur 30 ECTS einingum eða 180 kennslustundum, hækkar um eitt þrep. Starfsmaður sem hefur aflað sér 60 ECTS einingum eða 360 kennslustundum, hækkar um eitt þrep til viðbótar. Hámarkshækkun vegna viðbótarmenntunar eru tvö þrep. Viðkomandi nám þarf að nýtast í starfi.
- **Meistarapróf** – Starfsmaður með meistarapróf eða annað meistarapróf til viðbótar við grunnkröfur starfs, hækki sem nemur fjórum álagsþrepum ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi. Launahækkun vegna viðbótarmenntunar kemur ekki til viðbótar við launaumbun vegna meistaraprófs. Hafí starfsmaður verið búinn að ávinna sér hækkun vegna viðbótarnáms þá hækkar hann um tvö álagsþrep. Hámarkshækkun við mat á meistaraprófi eru fjögur þrep.
- **Doktorspróf** - Starfsmaður með doktorspróf í sínu fagi hækki sem nemur sex álagsþrepum ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi. Meistarapróf og viðbótarmenntun telst innifalið í doktorsprófi. Hækkun vegna meistaraprófs o.fl. kemur því ekki til viðbótar við þá hækkun vegna doktorsprófs er að framan greinir. Hafí starfsmaður verið búinn að fá hækkun vegna mastersprófs hækkar hann um tvö álagsþrep við það að ljúka doktorsprófi.

Framkvæmd / gögn

Þegar sótt er um mat á viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns skal senda eftirfarandi til mannauðsráðgjafa sviðs.

- a. Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar.
- 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.
- e. Umframeiningar þarf að skoða sérstaklega. Meta þarf hvað er skylda, hvað framhaldseiningar og hvað nýtist í starfinu.

Bókun

Í heildarlaunum starfsmanna endurspeglast að hluta til framgangur launa vegna sérstakrar færni, árangurs og frammistöðu. Er það í samræmi við launamyndunarkerfi LSH og flestra annarra stofnansamninga háskólamanna á stofnuninni.



30.05.2017