

# Stofnanasamningur

## Heilbrigðisstofnun Austurlands og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

### 1) Inngangur

Heilbrigðisstofnun Austurlands (HSA) annars vegar og Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga (KVH) hins vegar gera með sér stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

### 2) Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Heilbrigðisstofnun Austurlands.

### 3) Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunarinnar og hvetji til árangurs í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu umhverfi.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukinn með markvissri endurmenntun.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

### 4) Starfsheiti og röðun starfa

#### a) Við grunnröðun félagsmanna í launaflokka skal styðjast við starfslýsingar

Í fylgiskjali 1 er gerð grein fyrir grunnröðun. Í starfslýsingu skal koma fram hver helstu viðfangsefni starfsmanns eru, ábyrgð (verkefnaleg og stjórnunarleg), þekking og hæfni (menntun, reynsla, sérhæfing) og staða innan skipurits. Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum eða starfslýsingum starfsmanna, þó geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari og sem þarf að raða sérstaklega.

#### b) Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verkefni starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa (fylgiskjal 2).

GK  
NHA  
BR  
VSR

## 5) Persónubundnir þættir

Meta skal persónubætti til launþrepa eða launaflokka í launatöflu.

### a) Viðbótarmenntun

Formleg viðbótarmenntun sem nýtist Heilbrigðisstofnun Austurlands og starfsmanni í viðkomandi starfi og sem er umfram kröfur til starfs leiðir til hækkunar í samræmi við upptalningu hér fyrir neðan. Öll hækkun launakjara vegna viðbótarmenntunar miðast við að viðbót leggist ofan á aðra menntun sem þegar hefur verið tekið tillit til við röðun starfs í launaflokk.

- Námskeið sem metin eru að jafngildi a.m.k. 60 klst. eða 5 ECTS eininga 1 þrep
- Námskeið sem metin eru að jafngildi a.m.k. 120 klst. eða 10 ECTS eininga 1 þrep
- Námskeið sem metin eru að jafngildi a.m.k. 240 klst. eða 20 ECTS eininga 1 þrep

Alls getur hækkun samkvæmt lið 5a verið 3 launþrep.

### b) Háskólanám (viðbótarnám)

- Diploma (60 ECTS) 1 lfl.
- M.A., M.Sc. próf eða sambærilegt (90-120 ECTS) 2 lfl.
- Doktorsgráða eða sambærileg gráða (180 ECTS) 3 lfl.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti. Hægt er að meta mest tvær viðbótargráður.

Alls getur hækkun samkvæmt lið 5b verið 3 launaflokkar.

### c) Starfsreynsla. Með aukinni starfsreynslu innan HSA skal starfsmaður hækka:

- Eftir 3 ár í starfi 1 lfl.
- Eftir 6 ár í starfi 1 lfl.
- Eftir 10 ár í starfi 1 lfl.
- Eftir 20 ár í starfi 1 lfl.

Eftir þriggja mánaða reynslutíma er heimilt að raða starfsmanni samkvæmt ofangreindri töflu allt að 2 launaflokkum hærra (fyrir 3 og 6 ár) en ella ef hann er með starfsvottorð frá öðrum vinnuveitanda með sambærilegt starf.

Hækkun samkvæmt lið 5c getur mest orðið 4 launaflokkar vegna starfsreynslu.

### d) Mat á hæfni og frammistöðu

Greiða skal starfsmanni launþrep vegna viðvarandi sérstakrar hæfni og frammistöðu umfram það sem gerð er krafa um samkvæmt grunnröðun starfs og starfslýsingu þess. Skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- Hæfni í samvinnu/samskiptum 1 þrep
- Fagleg hæfni sem nýtist í starfi og er umfram starfskröfur 1-2 þrep

GA K&L  
NHG  
AH

Ennfremur er heimilt að taka mið af öðrum þáttum í starfi sem skipta máli fyrir deild/stofnun.

**Hækkun samkvæmt lið 5d getur mest orðið 3 launaprep vegna mats á einstökum störfum.**

#### 6) Tímabundin störf

Heimilt er að meta tímabundna þætti allt að tveimur launaprepum fyrir verkefni, sem yfirmaður getur falið starfsmanni sínum, sem geta varað að hámarki 3 mánuði en þó ekki styttra en 1 mánuð. Þau geta verið eftirfarandi:

- tímabundin aukin ábyrgð
- innleiðing verkefna
- þróun og nýsköpun

Verkefnið skal áður en það hefst vera tímasett með byrjunar- og endadagsetningum.

#### 7) Samstarfsnefnd og meðferð ágreiningsmála

Samstarfsnefnd skal komið á fót við undirritun samnings þessa og hefur hún það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd stofnanasamningsins. 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.


#### 8) Gildistími og endurskoðun

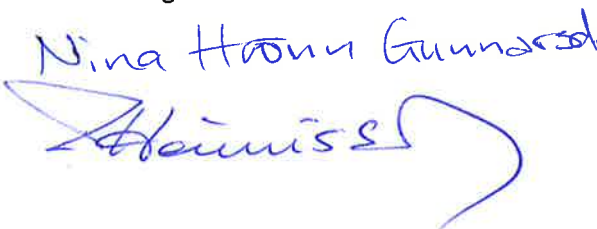
Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. desember 2017.

Egilsstöðum, 15. janúar 2018,

  
f.h. Heilbrigðisstofnunar Austurlands.

  
f.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og  
hagfræðinga.



## Fylgiskjal 1

### Grunnröðun

Grunnröðun í launaflokka miðast við grunnnám á háskólastigi (BA/BS).

#### Starfsheiti

Rekstrarstjóri

Sviðsstjóri

Framkvæmdastjóri

#### Grunnröðun

12.0

13.0

15.0

GH VSD  
NHG  
ST

## Fylgiskjal 2

### Rekstrarstjóri

Starfið felur í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflokkum eða verkefnum, gagnvart sviðsstjóra og/eða forstjóra. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta sérstaklega mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Starfið felur í sér þátttöku í áætlanagerð og stefnumótun. Það getur falið í sér samskipti við ráðuneyti, samstarfsstofnanir og aðra aðila. Í starfinu getur falist þátttaka í meiriháttar ákvörðunum er varða málefni stofnunarinnar.

### Sviðstjóri

Starfið felur í sér ábyrgð á stefnumörkun og áætlanagerð, stjórnun sviðs og daglegum rekstri þess, skipulagningu, samhæfingu og miðlægu eftirliti og vöktun í samræmi við meginmarkmið stofnunarinnar. Starfið felur í sér forsvar og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir. Starfið felur í sér yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð og að sinna skyldum verkefnum.

### Framkvæmdastjóri

Starfið felur í sér ábyrgð á stefnumörkun og áætlanagerð, stjórnun sviðs og daglegum rekstri þess, skipulagningu, samhæfingu og miðlægu eftirliti og vöktun í samræmi við meginmarkmið stofnunarinnar. Starfið felur í sér forsvar og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir. Starfið felur í sér yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð og að sinna skyldum verkefnum. Situr í framkvæmdastjórn og hefur þrjúþætta ábyrgð þ.e. mannauðs, faglega og rekstrarlega.

CA  
NHG  
Kil