

Stofnanasamningur

Landspítala og Verkfræðingafélags Íslands

Gerður með vísan til kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs við Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands og Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra verkfræðinga, tæknifræðinga og eðlisfræðinga á Landspítala sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands og Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands við 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 tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið yti 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 og gætt sé jafnræðis.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að stemma stigu við atgervisflóttu í þeim störfum sem samningur þessi nær til.

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 verkfræðinga / tæknifræðinga / eðlisfræðinga.

Starfaflokkur

Launafl. á bili

Verkfræðingur / Tæknifræðingur / Eðlisfræðingur 1	05
Verkfræðingur / Tæknifræðingur / Eðlisfræðingur 2	06 – 07
Verkfræðingur / Tæknifræðingur / Eðlisfræðingur 3	07 – 09
Verkfræðingur / Tæknifræðingur / Eðlisfræðingur 4 / Verkefnastjóri 1	10 – 13
Verkfræðingur / Tæknifræðingur / Eðlisfræðingur 5 / Verkefnastjóri 2	14 – 15
Rekstrarstjóri.....	x

AS

EM12

Störf þar sem krafist er 210 ECTS eininga raðast einu launaprepi ofar en ella og 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 verkfræðinga, tæknifræðinga og eðlisfræðinga 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. 5 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 álagsþrep

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

Meistarapróf4 álagsþrep

Doktorspróf6 álagsþrep

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 formi launaflokks/a og/eða launaprepa, 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

03

EM12

launakannana o.p.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 fyrirbyggjandi 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. nóvember 2017. Sjá bókun 1 m.a. um leiðréttingu heildarlauna frá og með 1. júní 2016.

Reykjavík, 12. október 2017

f.h. Landspítala

Bluma
Sóley S. Stefánsdóttir
Eliás Magnússon

f.h. Verkfræðingafélags Íslands

Elsa María Rögnvaldsdóttir
Hulda Guðmundsdóttir
Hanna Þórg. Hennýsdóttir
Jonas Pétur

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. 3-4. gr. hér að framan.

Nánar um starfaflokkun sbr. 4. gr.

Verkfræðingur / Tæknifræðingur / Eðlisfræðingur 1

Störf sem ekki gera kröfu um starfsreynslu. Gert ráð fyrir tilsjón reyntra fagaðila.

Verkfræðingur / Tæknifræðingur / Eðlisfræðingur 2

Sjálfstæð vinna á viðkomandi fagsviði samkvæmt nánari tilgreiningu í starfslýsingu, en í samstarfi við reyndara fagfólk.

Verkfræðingur / Tæknifræðingur / Eðlisfræðingur 3

Sjálfstæð vinna samkvæmt starfslýsingu, en verkefnin fela í sér meira sjálfstæði, auka kröfu um þekkingu og yfirsýn og aukna ábyrgð miðað við starfaflokk 2.

Verkfræðingur / Tæknifræðingur / Eðlisfræðingur 4 / Verkefnastjóri 1

Hefur faglega ábyrgð/umsýslu með verkefnum og/eða málaflokki eða hefur með höndum stjórnun verkefna innan deildar/hóps starfsmanna. Starfið getur falist í þátttöku í stjórnun, stefnumótun eða áætlanagerð, eftir því sem við á, og ráðgjöf, þróun, innleiðingum nýjunga eða gæðastarfi á sínu sérsviði. Einnig getur starfið falist í þátttöku í kennslu, þjálfun í nemendaverkefnum, rannsóknaverkefnum eða sambærilegu.

Verkfræðingur / Tæknifræðingur / Eðlisfræðingur 5 / Verkefnastjóri 2

Hefur faglega ábyrgð/umsjón með verkefnum á tilteknu sviði eða starfseiningu sem geta náð til annarra deilda og/eða sviða, eða ber ábyrgð á stórum málaflokki eða safni verkefna sem geta gengið þvert á einingar innan eigin sviðs. Tekur þátt í stjórnun, stefnumótun eða áætlanagerð, eftir því sem við á, og sinnir ráðgjöf, þróun, innleiðingum nýjunga eða gæðastarfi á sínu sérsviði. Starfið getur einnig falist í kennslu, leiðandi hlutverk í nemendaverkefnum, rannsóknaverkefnum eða sambærilegu.

Starfið uppfyllir kröfur starfaflokks Verkfræðingur/Tæknifræðingur/Eðlisfræðingur 4/Verkefnastjóri 1, en verkefnin sem um ræðir eru víðtækari, sjálfstæðari og meiri ábyrgð.

Rekstrarstjóri

Stjórnandi með sértæka ábyrgð samkvæmt nánari tilgreiningu í starfslýsingu.

Fylgiskjal 2

Vinnureglur samstarfsnefndar varðandi mat á viðbótarnámi/-menntun

Viðbótarnám/-menntun – hámark 6 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.

Bókanir

Bókun 1 - Gildistaka

Með vísan til 2. gr. í kjarasamningi Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands og Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands og ríkisins dags. 17. nóv. 2015 um 1,65% hækkun sem gilda skal frá og með 1. júní 2016 leiðréttast laun starfsmanna á LSH sem samningurinn nær til með eftirfarandi hætti:

1. Afturvirk leiðrétting launa fyrir tímabilið 1. júní 2016 til og með gildistöku nýrrar röðunar hjá hverjum og einum starfsmanni verður framkvæmd í formi eingreiðslu. Hækkun heildarlauna (dagvinnu auk fastrar yfirvinnu) miðað við 100% starf er kr. 14.251 á mánuði fyrir mánuðina júní 2016 til og með maí 2017 og kr. 14.566 á mánuði frá og með 1. júní 2017.
2. Hækkun dagvinnulauna á móti fækkun fastra yfirvinnutíma. Hjá starfsmönnum sem hækka skulu í dagvinnulaunum samkvæmt samningi þessum er gert ráð fyrir fækkun fastra yfirvinnutíma þó þannig að heildarlaunin hækki sem nemur kr. 14.566 á mánuði fyrir fullt starf. Gert er ráð fyrir að hver og einn samþykki breytingu þessa. Komi til þess að starfsmaður samþykki hana ekki mun hún eftir sem áður taka gildi fyrir hann að loknum uppsagnarfresti í framhaldi af einhliða tilkynningu stofnunar.

DS

EMR