

Stofnanasamningur

Verkalýðsfélag Vestfirðinga og annarsvegar
og Heilbrigðisstofnunin Hólmavík
gera með sér eftirfarandi samkomulag um nánari forsendur og
reglur um röðun starfa við stofnunina samkv. kjarasamningi félagsins og
Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs dagsettum 8.4.2004.

1. Gildissvið og markmið

1.1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til þeirra félagsmanna í Verkalýðsfélagi Vestfirðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Heilbrigðisstofnuninni Hólmavík.

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 röðun

Launakerfi stofnunarinnar byggir á flokkun starfa hjá félagsmönnum Verkalýðsfélags Vestfirðinga gr 11.3 í kjarasamningi aðila frá 7. apríl 2004 sem gildir frá 1. mars 2004. Raða skal starfsmanni inn í flokk í samræmi við eðli starfsins.

Gerð starfslýsinga og niðurröðun verkefna er í höndum stofnunar. Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum eða starfslýsingum starfsmanna.

2.1 Röðun

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

- Starfsskipulags og/eða skipurits
- Umfangs starfs
- Ábyrgðar

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkun.

Röðun A:

Almenn störf sem eru unnin undir stjórn annarra s.s störf í eldhúsi, þvottahúsi býtibúri og ræstingu.

Grunnröðun frá 1 maí 2006: lfl. 106.

Grunnröðun frá 1. september 2006: lfl. 107.

Röðun B:

Blönduð störf og vinna á almennum sjúkradeildum við umönnun sjúklinga sem eru unnin undir stjórn annarra. Sérhæfð almenn störf samkvæmt skilgreiningu stofnunar.

Grunnröðun frá 1 maí 2006: lfl. 107.

Grunnröðun frá 1. september 2006: lfl. 108.

Röðun C:

Sérhæfð eða fjölbreytt störf við aðhlyningu samkvæmt nánari skilgreiningu stofnunar.

Deildarstjórn í eldhúsi.

Grunnröðun frá 1 maí 2006: lfl. 108.

Grunnröðun frá 1. september 2006: lfl. 109.

3. Viðbótarforsendur við mat í launaflokka

3.1. Starfsreynsla.

Heimilisstörf má meta frá 19 ára aldri til allt að 6 ára starfsreynslu, enda hafi viðkomandi ekki þegið laun fyrir önnur störf á sama tíma.

Starfsmaður með eins árs starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk, eftir 3 ja ára starfsreynslu skal hann hækka um annan launaflokk og eftir 5 ára starfsreynslu skal hann hækka um einn launaflokk til viðbótar. Starfsreynsla gefur því hæst 3 flokka.

3.2. Menntun.

- a) Við grunnröðun þeirra starfa sem krafist er formlegs náms skal taka tillit til þeirra kröfu við grunnröðun starfsins.
- b) Hafi starfsmaður framhaldsnám eða sérnám, sem nýtist í starfi, og lokið er með viðurkenndri prófgráðu, skal meta það til hækkunar sem hér segir:
Starfsmaður sem hefur lokið eins til tveggja ára námi, eða 40 einingum 1 launaflokkur.
Starfsmaður sem hefur lokið þriggja ára námi eða 120 einingum 1 launaflokkur.
- c) Heimilt er að hækka þann sem lokið hefur námskeiði sem nýtist í starfi, með eftirgreindum hætti.
 1. Um 1 launaflokk séu námskeið metin að jafngildi a.m.k. 60 tímar.
 2. Um 1 launaflokk séu námskeið metin að jafngildi a.m.k. 120 tímar.
 3. Um 1 launaflokk séu námskeið metin að jafngildi a.m.k. 180 tímar.
 4. Um 1 launaflokk séu námskeið metin að jafngildi a.m.k. 240 tímar.
 5. Um 1 launaflokk séu námskeið metin að jafngildi a.m.k. 320 tímar.

Hækkun skv. c-lið getur mest orðið 5 launaflokkar.

Einungis skulu metin samfelld námskeið, eða námskeiðshlutar sem teljast hið minnsta 6 kennslustundir.

3.3. Mat á einstökum störfum:

Við röðun einstakra starfa umfram það sem greint er í grein 2.1 um launaflokka, er heimilt að hækka starfsmenn um allt að 4 launaflokka alls ef starfsmaður/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- a) Starfið felur í sér sérstaka stjórnunarlega ábyrgð, 0-1 launaflokkur.
- b) Starfið felur í sér flókin verkefni eða sérhæfingu, 0-1 launaflokkur.
- c) Starfið er umfangsmikið/fjölþætt, 0-1 launaflokkur.
- d) Starfið krefst sérstakrar hæfni umfram það sem almennt gerist, 0-1 launaflokkur.
- e) Starfsmaður sýni hæfni til samskipta, samvinnu og frumkvæði í starfi, 0- 1 launaflokkur
- f) Starfinu fylgir sérstakt álag viðvarandi eða tímabundið, 0- 1 launaflokkur

4. Endurskoðun

Endurskoða skal samninginn samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SGS og fjármálaráðherra. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

5. Gildistími

Aðilar eru sammála um að samningur þessi taki gildi 1. maí 2006. Þó skulu breytingar á ákvæðum í gr. 3.1 taka gildi frá 1. janúar 2007.

Með samkomulagi þessu teljast þau 1.2% af heildarlaunasummu sem verja á til stofnanasamninga 1. maí 2007 vera komin til framkvæmda.

Ísafirði 19.7.2007.

F.h.Heilbrigðisstofnunarinnar
Hólmavík

F.h. Verkalýðsfélags
Vestfirðinga