

Stofnunarsamningur

Krabbameinsfélags Íslands og Félags lífeindafræðinga

1. Gildissvið samnings

Samningur þessi nær til starfsmanna Krabbameinsfélags Íslands, sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Félags lífeindafræðinga og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

2. Markmið

Að tryggja Krabbameinsfélaginu hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.

Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum félagsins og hvetur til árangurs.

Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum félagsins og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.

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 ómálefnalega þátta.

3. Grunnröðun

3.1. Starfaflokkar og grunnröðun.

Samningur þessi nær til ákveðinna starfaflokka sem eru skilgreindir og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Grunnröðun í launaflokka byggir á starfslýsingum og miðast við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til staðsetningar starfa í skipuriti stofnunar. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verk sviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram 180 ECTS grunnmenntun skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 ECTS einingar) = 1 lfl.
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 2 lfl.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 lfl.

Lengra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti, s.s. 240 ECTS eininga BSc til starfsréttinda.

Sérfræðingur 1: Er byrjandi í starfi og starfar undir leiðsögn. Verkefni og verksvið eru skýrt afmörkuð. Tekur þátt í teymisvinnu. Grunnröðun lfl. 9.

Sérfræðingur 2: Vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna, sem eru skýrt afmörkuð en hefur faglegan yfirmann. Tekur þátt í teymisvinnu. Grunnröðun lfl. 10.

Sérfræðingur 3: Er reyndur í starfi, vinnur sjálfstætt og ber faglega ábyrgð á gæðum verkefna sinna. Tekur þátt í teymisvinnu og getur verið falin umsjón smærri afmarkaðra verkefna. Grunnröðun lfl. 11.

Verkefnastjóri: Er mjög fær í starfi. Vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna. Tekur þátt í teymisvinnu en hefur að auki verið falin ábyrgð á stærri skilgreindum verkþáttum eða verkefnum. Grunnröðun lfl. 12.

Fagstjóri / teymisstjóri: Sérfræðingur sem ber faglega ábyrgð í málaflokki eða hefur teymisstjórn með höndum. Grunnröðun lfl. 13.

Deildarstjóri / forstöðumaður minni einingar (allt að 10 starfsmenn): Ber ábyrgð á starfseiningu. Ber stjórnunarlega ábyrgð á daglegum rekstri einingar, hefur forystu um stefnumótun deildar og kemur að mannaráðningum og áætlanagerð. Gert er ráð fyrir að sérfræðingurinn hafi MSc-gráðu eða sambærilegt. Grunnröðun lfl. 17.

Deildarstjóri / forstöðumaður stærri einingar (10 starfsmenn og fleiri): Ber ábyrgð á starfseiningu. Ber stjórnunarlega ábyrgð á daglegum rekstri einingar, hefur forystu um stefnumótun deildar og kemur að mannaráðningum og áætlanagerð. Gert er ráð fyrir að sérfræðingurinn hafi MSc-gráðu eða sambærilegt. Grunnröðun lfl. 18.

4. Persónubundnir þættir

4.1. Menntun

4.1.1. Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi.

Við lágmarksröðun skv. 3.2. bætast við álagsþrep vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi sem nýtist í starfi, sem hér segir:

Diplóma (30 ECTS einingar) – 1 álagsþrep

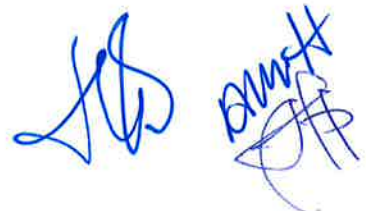
Diplóma (60 ECTS einingar) – 2 álagsþrep

Meistaragráða (90 – 120 ECTS einingar) – 4 álagsþrep

Doktorsgráða (180 ECTS einingar) – 6 álagsþrep.

4.1.2. Sérfræðiviðurkenning frá Embætti landlæknis

Hafi starfsmaður sérfræðiviðurkenningu frá Embætti landlæknis, sem nýtist í starfi hækka laun hans um allt að 5 álagsþrep.



4.1.3. Mat á menntun

Menntun verður aldrei tvítalin til launa. Formleg viðbótarmenntun, sem er hluti af sérfræðiviðurkenningu verður því alltaf annað hvort metin sem hluti af sérfræðiviðurkenningu eða sem viðbótarmenntun (sem lækkar mat á sérfræðiviðurkenningu hlutfallslega).

4.2. Starfsreynsla hjá Krabbameinsfélagi Íslands:

Eftir tveggja ára starfsreynslu – hækkun um 1 þrep

Eftir fimm ára starfsreynslu – hækkun um 1 þrep

Eftir átta ára fagreynslu – hækkun um 1 þrep

Heimilt er að meta starfsreynslu annars staðar frá, sem nýtist í starfi

4.3. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokka eða þrepa ef a) starfsmaður tilheyrir hópi sem gæti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar b) starfsmaður býr yfir sérstakri reynslu, þekkingu eða færni sem er eftirsóknarverð fyrir félagið. Notkun heimildarinnar þarf að rökstyðja með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana og þess háttar. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

4.4. Hæfni og frammistaða

Heimilt er að meta til hækkunar, í formi launaflokka eða launaþrepa, hæfni og frammistöðu starfsmanna. Þeir þættir sem geta komið til álita í slíku mati er áhugi og frumkvæði í starfi, afköst, hæfni til að vinna undir álagi og gæði starfa.

5. Tímabundnir þættir

5.1. Sérstök umbun fyrir aukna tímabundna ábyrgð og / eða álag

5.1.1. Tímabundin viðbótarverkefni

Taki starfsmaður að sér tímabundið verkefni sem felur í sér meira álag og ábyrgð en gert er ráð fyrir í starfi, án þess að til komi fækkun annarra verkefna, skal hann fá tímabundna hækkun launa á meðan á því stendur. Ganga skal frá samkomulagi þar að lútandi áður en verkefni hefst.

5.1.2. Tímabundin umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, í formi launaþrepa eða eingreiðslu, vegna sérstakra tímabundinna þátta. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara. Að jafnaði skal ganga frá samkomulagi um tímabundnar greiðslur fyrirfram.

Dæmi:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna, umfram starfslýsingu
- Aukið álag vegna veikinda eða undirmönnunar
- Tímabundin fækkun starfsmanna einingar
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan félagsins
- Sérstök átaksverkefni, án þess að til komi fækkun annarra verkefna
- Handleiðsla / fóstrun / þjálfun nýrra starfsmanna.

6. Starfsmannasamtöl

Starfsmannasamtöl skulu fara fram árlega. Í þeim skal aðilum m.a. gefast kostur á að fara yfir verkefnastöðu, starfsánægju, samskipti, aðbúnað, starfslýsingu, starfsþróun, stjórnun, endurmenntun og frammistöðu. Meta skal hvort starf hafi þróast með þeim hætti að það heyri undir annan starfaflokk.

7. Endurmenntun og starfsþróun

Stefnt skal að gerð starfsþróunaráætlana þar sem tekið er tillit til þarfa bæði starfsmanns og félagsins og byggt á starfslýsingu.

8. Endurmat starfskjara og ágreiningsmál

Telji starfsmaður að röðun hans í launaflokk og þrep sé röng miðað við ofangreindar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. kjarasamningi.

9. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun umfram átta álagsþrep, færist í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan. Slík færsla getur átt sér stað tvisvar sinnum.

10. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2018.

Reykjavík, 28. nóvember 2018

F.h. Krabbameinsfélags Íslands



F.h. Félags lífeindafræðinga



Bókun 1

Þessi stofnunarsamningur felur í sér kerfisbreytingu sem kemur til framkvæmda í tveimur skrefum, annars vegar við gildistíma samnings og hins vegar þann 1. febrúar 2019.

Kerfisbreytingin felur í sér að vinnutími lífeindafræðinga á frumurannsóknarstofu Krabbameinsfélags Íslands í fullu starfi, sem er umsaminn í ráðningarsamningum, verður sá sami og annarra félagsmanna BHM-félaga starfandi hjá KÍ þ.e. 7 klst og 40 mínútur pr dag, miðað við 100% starf. Samhliða taka laun breytingum í samræmi við samningstexta.

Sólarlagsákvæði verður um vinnutímabreytinguna þannig að lífeindafræðingar á frumurannsóknarstofu halda styttri vinnutíma, 6 ½ klst mv 100% starf fram til og með 31. janúar 2019. Laun taka hins vegar breytingum í samræmi við samningstexta og gildistíma samnings.

Þann 1. febrúar 2019 fellur sólarlagsákvæðið úr gildi og þá verður vinnutími lífeindafræðinga á frumurannsóknarstofu sá sami og annarra starfsmanna KÍ, sem eru félagar í aðildarfélögum BHM, 7 klst og 40 mínútur pr dag, miðað við 100% starf. Lífeindafræðingar starfandi á frumurannsóknarstofu geta hver um sig óskað eftir breytingum á starfshlutfalli sínu frá 1. febrúar 2019, kjósi þeir svo. Samkomulag þar að lútandi skal liggja fyrir í síðasta lagi 1. janúar 2019.

Á sama tíma, þann 1. febrúar 2019 hækka laun lífeindafræðinga á frumurannsóknarstofu um 2 þrep vegna álags og sérhæfingar sem fylgir smásjárskoðunum, til samræmis við bókun 2.

Vinnutími miðast við að ekki sé tekinn kaffitími eftir hádegi (20 mínútur) heldur ljúki vinnudegi fyrr sem því nemur. Innifalið í vinnutíma er 15 mínútna kaffihlé, skv. kjarasamningi og 30 mínútna hádegisverður sem hjá KÍ telst til vinnutíma. Vinnuskylda (kaffitími og matarhlé talið með) er því 38 klst og 20 mínútur pr viku mv. 100% starf.

Bókun 2

Smásjárskoðunum fylgir mikið álag og sérhæfing. Aðilar eru sammála um að grunnröðun lífeindafræðinga á frumurannsóknarstofu hækki um tvö þrep vegna þess þann 1. febrúar 2019. Verði umtalsverð breyting á starfi á frumurannsóknarstofu, þannig að verulega dragi úr álagi af smásjárskoðunum verður þessi bókun tekin til endurskoðunar.

Bókun 3

Eingreiðsla skv. kjarasamningi sem greiða á þann 1. febrúar 2019 mun miðast við starfshlutfall í desember 2018.

Bókun 4

Fjöldi uppsafnaðra orlofsdaga helst óbreyttur þrátt fyrir breytingu á vinnutíma. Einn orlofsdagur er jafngildur fyrir og eftir kerfisbreytingu.

Bókun 5

Í framhaldi af undirritun stofnunarsamnings verður gengið frá launablaði, þar sem fram koma launabreytingar hvers starfsmanns í framhaldi af röðun í nýjan stofnunarsamning. Vegna kerfisbreytingar verður gengið frá viðauka við ráðningarsamning hvers starfsmanns.

Bókun 6

Aðilar eru sammála um að með undirritun þessa samnings hafi verið tekið tillit til 1,65% hækkunar vegna útfærslu menntunarákvæðis úr gerðardómi frá 2015.

