

Stofnanasamningur

milli Félags lífeindafræðinga og Heilbrigðisstofnunar Norðurlands (HSN) um forsendur röðunar starfa. Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Félags lífeindafræðinga hins vegar.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra lífeindafræðinga á HSN sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Félags lífeindafræðinga og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Framkvæmd röðunar og mats

Við framkvæmd á samningi þessum skal byggja 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.

3. Starfaflokkun og röðun, sbr. fylgiskjal 1

<u>Starfaflokkur</u>	<u>Launafl. á bili</u>
Lífeindafræðinemi	7:0 (eftir 3 ár, B.Sc).
Lífeindafræðingur A	8:0
Lífeindafræðingur B	9:0
Verkefnastjóri	11:0
Yfirlífeindafræðingur	13:0

Nánari lýsingar og skilgreiningar á starfaflokkun þessari er að finna í fylgiskjali 1, með samningi þessum.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi einingum HSN er raðað. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis. Til viðbótar við röðun starfs skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar í gr. 4 hér á eftir.

 1

4) Persónubundnir þættir til ákvörðunar um viðbótarþætti

a) **Klínísk námskeið og fagraðstefnur.** Hverjar 120 kennslustundir í viðurkenndum námskeiðum og/eða fagraðstefnum gefa 1 þrep, að hámarki 2 þrep.

b) Formlegt framhaldsnám

Diplómanám, 30 ECTS einingar	1 þrep
Diplómanám, 60 ECTS einingar	2 þrep
Diplómanám, 90 ECTS einingar	3 þrep
Meistarapróf, 120 ECTS einingar	4 þrep
Doktorspróf sem nýtist í starfi	6 þrep

- Hækkanir vegna sérnáms (viðbótarnám/-menntun) samkvæmt kafla 4.b ber að meta svo, að þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

Samkvæmt þessu getur starfsmaður hækkað um allt að 6 álagsþrepum, til viðbótar við röðun starfs, vegna viðbótarnáms.

Þetta eru persónubundnir þættir og skv. því eiga þeir að færast inn á þrepaásinn sbr. Gerðardóm. Ef gerð er krafa um meistarapróf skal greiða 2 launaflokkum hærra fyrir meistargráðu og sé krafa um doktorspróf skal sú hin sama raðast 3 launflokkum hærra en ella. Ef ekki er krafa um þessar gráður í starfslýsingu færast þær á persónulega á sinn.

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.

Framkvæmd/gögn

Þegar sótt er um mat á námskeiði/um, viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns skal senda eftirfarandi til framkvæmdastjóra fjármála.

- Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar.
- Ljósrit af skjali sem sannar þátttöku viðkomandi.
- Ef um er að ræða þátttöku í námskeiði: sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd.
- Nám sem sérstaklega er ætlað viðkomandi fagaðila hjá viðurkenndri stofnun og gefur ákveðinn fjölda háskólaeininga skal metið.
- Umframeiningar þarf að skoða sérstaklega.
- Endurmat á nýrri launasetningu tekur gildi næstu mánaðamót eftir að námsgögnum hefur verið skilað inn og móttækin af yfirmanni.



2

4.2 Reynsla/starfsaldur

Starfsþróun lífeindafræðinga er eftirfarandi:

- Lífeindafræðingur með 1 ára starfsreynslu hækkar um 1 þrep
- Lífeindafræðingur með 5 ára starfsreynslu hækkar um 1 þrep
- Lífeindafræðingur með 10 ára starfsreynslu hækkar um 1 þrep
- Lífeindafræðingur með 15 ára starfsreynslu hækkar 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 hærra laun annars staðar
- b) starfsmaður býr yfir sérstakri reynslu, þekkingu eða færni sem er eftirsóknarverð fyrir stofnunina
- c) vegna markaðsbrests.

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 launþrepa, 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 - Sérstök umbun fyrir aukna tímabundna ábyrgð og/eða álag

5.1. Tímabundin viðbótarverkefni

Taki starfsmaður að sér vinnu við 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. Tímabundin umbun

Gera skal samning við starfsmann sem tekur að sér sérstök verkefni sem fela í sér tímabundið álag. Í slíkum tilvikum skal gera skriflegan viðbótarsamning við starfsmann um tímabundna hækkun launa í formi launaflokka, eingreiðslna eða auka yfirvinnutíma. Samningar geta náð allt að 12 mánuðum í senn. Samningar sem þessir taka til tímabundinna verkefna eða ábyrgðar.

Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna sbr. ákvæði 11.3.3.3 í kjarasamningi. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.



3

6. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu yfirmenn bjóða undirmönnum sínum starfsmannasamtal. Þar gefst aðilum kostur á að ræða starfslýsingu, frammistöðu, starfsþróun, verkefnastöðu, starfsánægju, samskipti, aðbúnað, stjórnun og önnur atriði er snúa að starfi starfsmannsins.

7. Endurmenntun og starfsþróun

Stefnt skal að gerð starfsþróunaráætlana þar sem tekið er tillit til þarfa bæði starfsmanns og HSN, 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 sbr. 11. kafla kjarasamnings.

9. Sérstakt álag/verkefni


Gera skal samning við lífeindafræðinga sem taka að sér sérstök verkefni sem fela í sér sérstakt tímabundið eða ótímabundið álag. Í slíkum tilvikum skal gera skriflegan viðbótarsamning við lífeindafræðinga um hækkun launa í formi álagsþrepa, launaflokks, eingreiðslna eða auka yfirvinnutíma. Samningar sem þessir taka til verkefna sem krefjast aukinnar ábyrgðar t.d. verkefnastjórnun, þátttöku í nefndum, sérstök álagstímabil og manneklu.

10. Gildistaka


Við gildistöku þessa samnings falla úr gildi allir eldri stofnanasamningar, bókanir og aðrar viðbætur. Samningur þessi gildir frá og með 1. janúar 2019.

Akureyri 14. mars 2019

f.h. Heilbrigðisstofnunar Norðurlands


Bryndis Lilja Hallsd.
Guðný Friðrikstóttir

f.h. Félags lífeindafræðinga


Sællóláa Slektmannsd
Snædis Birna Björnsdóttir

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. Við undirritun samnings þessa hækka allir lífeindafræðingar um einn launaflokk að lágmarki þegar tekið er mið af launum fyrir þennan samning.

Nánar um starfaflokkun sbr. 3. kafla.

Lífeindafræðinemi: Eftir B.Sc próf (3 ár). Nýtur tilsagnar eða bakvaktar reynds fagaðila við störf sín.

Lífeindafræðingur A: Starfar sjálfstætt án beinnar tilsagnar og tekur þátt í þróun starfs á sinni einingu. Metur árangur starfsins eða þeirrar meðferðar sem hann veitir. Tekur þátt í að leiðbeina samstarfsfólki og nemendum.

Lífeindafræðingur B: Stjórnar, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja. Skipuleggur og veitir fræðslu, auk þess að leiðbeina samstarfsmönnum og nemum. Tekur virkan þátt í þróun fags á sinni einingu og er þátttakandi í gæðastarfi.

Verkefnastjóri: Skipuleggur kennslu nemenda og leiðbeinir starfsfólki og nemum. Sérfræðingur í tiltekinni fræðigreini á fagsviði starfs og hefur að öllu jöfnu meistarapróf. Innleiðir nýjungar, stýrir gæðastarfi og rannsóknarvinnu á deild, sviði eða stofnun í samráði við yfirmann. Verkefnastjóri einingar innan sviðs og skipuleggur starfsemi/þjónustu/meðferð í samræmi við sýn og stefnu HSN. Metur árangur í starfsemi. Skipuleggur kennslu á sérsviði sínu. Ber ábyrgð á þróun fagsins/þjónustunnar/meðferðarinnar sem veitt er á deild, sviði eða stofnun í samráði við sviðsstjóra eða deildarstjóra. Er launaður staðgengill deildarstjóra og leysir hann af í fjarveru, ásamt því að hafa ákveðin skilgreind verkefni tengd mannahaldi og starfsemi/stjórnun deildar samkvæmt starfslýsingu.

Yfirlífeindafræðingur: Ber fjárhagslega ábyrgð á rekstri deildar sinnar. Staða yfirlífeindafræðings felst í stjórnun, áætlunargerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Hann ber ábyrgð á faglegri framþróun, vinnuskipulagi, daglegum rekstri og samskiptum við aðrar deildir og stofnanir. Hann metur fræðsluþarfir samstarfsfólks og hefur frumkvæði að fræðslu. Yfirlífeindafræðingur sér um starfsmat. Ásamt því að hafa ákveðin skilgreind verkefni samkvæmt starfslýsingu.



Fylgiskjal 2

Vinnureglur varðandi mat á sí- og endurmenntun

Starfsmenn geta óskað eftir endurskoðun launaröðunar vegna viðbótarnáms eða starfsreynslu og skal beiðni þar að lútandi skilað skriflega til næsta yfirmanns. Eftirfarandi reglur varðandi slíkt endurmat skulu hafðar til viðmiðunar:

Kafla 4.b

Viðbótarmenntun / Diplómapróf – starfsmaður sem hefur aflað sér formlegrar viðbótarmenntunar sem nemur 30 ECTS einingum hækkar um 1 þrep. Viðkomandi nám þarf að nýtast í viðkomandi starfi.

Viðbótarmenntun / Diplómapróf – starfsmaður sem hefur aflað sér formlegrar viðbótarmenntunar sem nemur 60 ECTS einingum hækkar um 2 þrep. Hækkunir vegna sérnáms (viðbótarnám/-menntun) samkvæmt kafla 4.b ber að meta svo, að þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar. Viðkomandi nám þarf að nýtast í viðkomandi starfi.

Viðbótarmenntun / Diplómapróf – starfsmaður sem hefur aflað sér formlegrar viðbótarmenntunar sem nemur 90 ECTS einingum hækkar um 3 þrep. Hækkunir vegna sérnáms (viðbótarnám/-menntun) samkvæmt kafla 4.b ber að meta svo, að þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar. Viðkomandi nám þarf að nýtast í viðkomandi starfi.


Meistarapróf – starfsmaður með meistarapróf eða annað meistarapróf til viðbótar við grunnkröfur starfs, hækkar sem nemur 4 þrepum ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi. Hækkunir vegna sérnáms (viðbótarnám/-menntun) samkvæmt kafla 4.b ber að meta svo, að launaflokkar og þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

Kafla 4.b telst sjálfstæður og getur mest veitt 4 þrepa hækkun á grunnröðun.

Framkvæmd / gögn

Þegar sótt er um mat á viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns skal senda eftirfarandi gögn:

- c) Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar.
- d) Ljósrit af skjali sem sannar þátttöku viðkomandi.
- e) Ef um er að ræða þátttöku í námskeiði: sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd.
- f) Nám sem sérstaklega er ætlað viðkomandi fagaðila hjá viðurkenndri stofnun og gefur ákveðinn fjölda háskólaeininga skal metið.
- g) Umframeiningar þarf að skoða sérstaklega. Meta þarf hvað er skylda, hvað framhaldseiningar og hvað nýtist í starfinu.
- h) Endurmat á nýrri launasetningu tekur gildi næstu mánaðarmótum eftir að námsgögnum hefur verið skilað inn og móttækin af yfirmanni.



6

Bókanir

Bókun 1

Í kjölfar undirritunar stofnanasamnings þessa skal yfirfara forsendur launaröðunar allra lífeindafræðinga á starfsstöðvum Heilbrigðisstofnunar Norðurlands. Þessi endurskoðun skal aldrei leiða til launalækkunar fyrir einstaka starfsmenn en öllum launum skal endurraðað frá grunni skv. nýjum stofnanasamningi. Stefnt skal að því að þessari vinnu verði lokið fyrir 20. mars 2019.

Bókun 2

Vegna ákvæðis í 2. gr. úrskurðar Gerðardóms, dags. 14.8.2015 er varðar útfærslu menntunarákvæðis skal sú upphæð (1,65% af launasummu starfsmanna) sem þar er eyrnamerkt mati á menntun og gildir frá 1. júní 2016 til 31. desember 2018, reiknuð út og dreift jafn yfir þá starfsmenn sem samningur þessi tekur til, í samræmi við starfshlutfall þeirra og gildistöku þessa samnings, með eingreiðslu þann 1. apríl 2019.

