

Stofnanasamningur

milli Félags lífeindafræðinga og Heilbrigðisstofnunar Austurlands (HSA), Heilbrigðisstofnunar Norðurlands (HSN), Heilbrigðisstofnunar Suðurlands (HSU), Heilbrigðisstofnunar Suðurnesja (HSS), Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða (HVEST) og Heilbrigðisstofnunar Vesturlands (HVE).

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra skilgreindra nema í lífeindafræði og lífeindafræðinga á HSA, HSN, HSU, HSS, HVEST og HVE sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Félags lífeindafræðinga og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Starfaflokkun og röðun starfa.

2.1. Almennar forsendur.

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verkvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. Útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Röðun starfa (kafli 2.2)
- Persónubundnir þættir (kafli 3)
- Tímabundnir þættir (kafli 4)

2.2. Starfaflokkar og grunnröðun sbr. fylgiskjal 1.

Grunnröðun er lágmarksröðun starfa. Störfum skal raðað í launaflokka í samræmi við starfslýsingu og þær skyldur sem í störfunum felast. Líta skal til þeirrar ábyrgðar sem hverju starfi fylgir, umfangi og álagi viðfangsefna, auk þeirrar færni sem viðkomandi starfsmaður hefur til að geta innt starfið af hendi. Við ákvörðun um vægi ábyrgðar skal meta faglega, fjárhagslega og/eða stjórnunarlega ábyrgð og tilgreina hvaða tegund ábyrgðar á við í hverjum starfaflokki. Einnig skal með sama hlutlæga hætti meta umfang og álag sem fylgir viðfangsefnum starfs.

Lífeindafræðinemi.....	080
Lífeindafræðingur A.....	090
Lífeindafræðingur B.....	110
Lífeindafræðingur C.....	120
Yfirlífeindafræðingur / Deildarstjóri.....	140

Lífeindafræðingur með sérfræðileysi frá Embætti landlæknis skal fá 1 launaflokki hærra en ella.

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

3. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til röðunar í þrep. Forsendur álagspáttu skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanna eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

3.1. Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi eða fagsviði og stjórnun sem getur þá einnig tengst þverfaglegri vinnu á stofnun.

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

Hækkunar vegna viðbótarmenntunar ber að meta sem svo að launaþrep og flokkar sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

3.2. Sí og endurmenntun

Markmið stofnunarinnar er að hafa hæft starfsfólk og sjá til þess að starfsfólkið geti viðhaldið og aukið við þekkingu sína á starfs-og/eða fagsviði og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Starfsmenn skulu hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar.

- Námskeið og fagráðstefnur (180 kennslustundir) 1 þrep
- Námskeið og fagráðstefnur (360 kennslustundir) 1 þrep til viðbótar

3.3. Fag-og starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki og nýtist í starfi. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig metin að fullu. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfs-eða fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni umfram þá kröfu sem gerð er í starfslýsingu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynsla innan stofnunar.

- Eftir 5 ár í starfi 1 þrep
- Eftir 10 ár í starfi 1 þrep
- Eftir 15 ár í starfi 1 þrep
- Eftir 20 ár í starfi 1 þrep

4. Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótar verkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaþrep/a. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning í samráði um greiðslur, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan

samnings skal að jafnaði gera fyrir fram. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi þó ekki lengri tíma en 12 mánuði í senn.

5. Önnur ákvæði

5.1. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Yfirmaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

6. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. 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. kafla 11.4 í kjarasamningi aðila.

7. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. 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

8. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. október 2022.

Samningur þessi er staðfestur með rafrænni undirritun. Sjá öftustu síðu.

Bókun 1

Í kjölfar undirritunar stofnanasamnings þessa skal yfirfara forsendur launaröðunar allra lífeindafræðinga á starfstöðvum/deildum heilbrigðisstofnanna. Við endurskoðun launaröðunar út frá stofnanasamningum verður öllum endurraðað í samræmi við forsendur hans. Fyrsta skref í endurröðun hefur þegar verið stigið og í sumum tilfellum lokið. Endurröðun getur leitt til mismunandi hækkana og tryggt er að enginn lífeindafræðinemi eða lífeindafræðingur lækki í launum. Nýr stofnanasamningur felur í sér sambærileg eða betri kjör en viðkomandi hefur. Þar sem óljóst er hvar starf raðast eða ágreiningur er um slíkt skal fara yfir texta í lýsingu starfaflokks og/eða að uppfæra starfslýsingu á stofnun. Fulltrúar stofnana og Félags Lífeindafræðinga skulu ljúka endurröðun / vörpun þeirra starfa sem ágreiningur er um eigi síðar en 15.03.2023

Bókun 2

Lífeindafræðingur C er t.d verkefnastjóri, staðgengill, deildarlífeindafræðingur, einingastjóri, gæðastjóri eða hefur annað starfsheiti sem er mismunandi á hverri stofnun en felur alltaf í sér sérstök skilgreind verkefni og/eða ut anumhald.

Starfheiti æðsta lífeindafræðings hvernar stofnunar eru ólík. Sem dæmi eru Yfirlífeindafræðingur, Deildastjóri, Forstöðulífeindafræðingur, Sviðstjóri o.fl. Þetta starf grunnraðast aldrei lægra en getið er um í starfaflokki Yfirlífeindafræðingur/Deildarstjóri í kafla 2.2. Þar sem laun þessa einstaklinga eru ákveðin með öðrum hætti, t.d af framkvæmdastjórn, verður það áfram gert með þeim hætti. Framkvæmdastjórnir hvernar stofnunar geta ákveðið launasetningu stjórnenda samkvæmt stefnu stofnunar. Grunnröðun stofnanasamnings tryggir lágmarks launasetningu.

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 verkswið, sbr. 2. kafla hér að framan.

Nánar um starfaflokkun sbr. 2. kafla.

Lífeindafræðinemi:

Hefur lokið 180 ECTS B.Sc próf í lífeindafræði. Nýtur tilsagnar eða bakvaktar reynds fagaðila við störf sín.

Lífeindafræðingur A:

Er lífeindafræðingur með starfsleyfi frá landlækni. Starfar sjálfstætt án beinnar tilsagnar og tekur þátt í þróun starfs á sinni einingu.

Starfsmaður sinnir sérhæfðum störfum og tekur ábyrgð á þeim. Hefur, eftir því sem við á, umsjón með smærri, miðlungs eða stærri verkefnum eða verkþáttum. Metur árangur starfsins eða þeirra rannsókna sem hann framkvæmir.

Starfsreynsla 0-1 ár

Lífeindafræðingur B:

Starfsmaður ber faglega ábyrgð og hefur umsjón með ákveðnum sérhæfðum verkefnum og/eða málaflokkum. Í starfinu felst fagleg ábyrgð á verkefnum eða málaflokk í samvinnu við yfirmenn,

Hefur umsjón með deild eða starfsstöð utan dagvinnutíma (sinnir bakvaktarskyldu eða tekur kvöld-, nætur- og/eða helgarvaktir). Tekur þátt í kennslu og leiðbeiningum á sínu sviði. Hefur umsjón með nemum

Lífeindafræðingur C:

Lífeindafræðingur C hefur mikla reynslu og víðtæka þekkingu. Lífeindafræðingur C er í forsvari fyrir rannsóknarverkefnum eða rannsóknarsviðum og tekur jafnframt þátt í stjórnun og stefnumótun rannsóknastofunnar ásamt yfirlífeindafræðingi/deildastjóra.

Hann er ráðgefandi varðandi sérhæfðar rannsóknir og skipuleggur kennslu á sínu sérsviði. Innleiðir nýjungar, stýrir gæðastarfi einingar/deildar og rannsóknarvinnu í samvinnu við yfirmann. Lífeindafræðingur C getur verið launaður staðgengill yfirlífeindafræðings/deildarstjóra sem felur þá í sér aukna ábyrgð.

Starf lífeindafræðings C felur alltaf í sér sérstök skilgreind verkefni og/eða utanumhald.

Yfirlífeindafræðingur/Deildarstjóri:

Lífeindafræðingur með mikla reynslu og/eða framhaldsmenntun innan sviðs og reynslu og/eða menntun í stjórnun sem miðast við umfang og starf.

Ber faglega ábyrgð á þjónustu, uppbyggingu, skipulagi og þróun deildarinnar. Ber ábyrgð á uppbyggingu mannauðs og daglegri stjórnun starfsmanna á deildinni. Ber rekstrarlega ábyrgð á starfi deildarinnar. Stýrir þróun og innleiðingu nýjunga og verkefnum deildar. Er þátttakandi í þverfaglegum teymum innan stofnunar og utan.

Fylgiskjal 2 - Sí og endurmenntun

Framkvæmd/gögn

Þegar sótt er um mat á námskeiði/um, viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns er verkferli stofnunar fylgt. Hækkun samkvæmt námsmati tekur gildi næstu mánaðarmót eftir að gögnum er skilað inn til launadeildar.

- 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.

Undirritunarsíða

Heilbrigðisstofnun Norðurlands
Bryndís Lilja Hallsdóttir

Heilbrigðisstofnun Austurlands
Nína Hrönn Gunnarsdóttir

Heilbrigðisstofnun Suðurlands
Axel Björgvin Höskuldsson

Heilbrigðisstofnun Suðurnesja
Helga Hauksdóttir

Heilbrigðisstofnun Vesturlands
Þórgunnur Stefánsdóttir

Heilbrigðisstofnun Vestfjarða
Hanna Þóra Hauksdóttir

Formaður félags lífeindafræðinga
Alda Margrét Hauksdóttir

Lífeindafræðingur
Karen Rúnarsdóttir

Lífeindafræðingur
Hafdís Guðmundardóttir

Lífeindafræðingur
Pétur Ingi Jónsson

Undirritunarsíða

Lífeindafræðingur
Steinunn Hr Ingimarsdóttir

Lífeindafræðingur
Steinunn Björg Þórhallsdóttir

Lífeindafræðingur
Halldóra Kr Hartmannsdóttir

Lífeindafræðingur
Snædís Birna Björnsdóttir

Lífeindafræðingur
Sigrún Sigvaldadóttir

Lífeindafræðingur
Silja Dröfn Sæmundsdóttir

Lífeindafræðingur
Margrét Lovísa Einarsdóttir