

Stofnanasamningur

milli eftirtalinna aðildarfélagum Bandalags háskólamanna og Vinnueftirlits ríkisins um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og tiltekinna aðildarfélagum BHM hinsvegar dags. 28. febrúar 2005.

Aðildarfélög BHM sem eru aðilar að samningi þessum við Vinnueftirlit ríkisins eru:

- Félag íslenskra félagsvísindamanna
- Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga
- Iðjuþjálfafélags Íslands
- Kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga
- Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga
- Stéttarfélag lögfræðinga
- Stéttarfélag sjúkraþjálfara
- Útgarður – félags háskólamanna

Auk ofangreindra aðildarfélagum BHM eru Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands og Stéttarfélag verkfræðinga aðilar að samningi þessum samkvæmt samkomulagi milli aðila um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 9. mars 2005.

1. Inngangur

Samkomulag þetta er nær til Vinnueftirlitsins og allra ofan nefndra félaga. og er gert á grundvelli 7. gr. kjarasamnings Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og ofangreindra félaga, sem undirritaður var 28. febrúar 2006 og fylgiskjala.

2. Gildissvið

Samkomulagið gildir frá og með 1. maí 2006. Samkomulag sömu aðila frá nóvember 2002, fellur niður frá undirritun þessa samkomulags.

3. Markmið

- a) Launakerfið geri ráð fyrir sveigjanleika í vinnutíma og taki tillit til fjölskyldusjónarmiða. stofnunin sé þroskandi vinnustaður með hæfu og ánægðu starfsfólki.
- b) að skapa samræmt launakerfi innan stofnunarinnar og eðlilegt launastig miðað við aðrar sambærilegar stofnanir



- c) að launakerfið verði gagnsætt og að ákvarðanir í launamálum verði teknar með málefnalegum hætti
- d) að gera launakerfið hvetjandi til aukinna afkasta og góðrar frammistöðu starfsmanna og bætts árangurs stofnunarinnar
- e) að launakerfið stuðli að uppfyllingu gagnkvæmra væntinga starfsmanna og stofnunar
- f) að möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í miðlægum samningi er háð því að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.

4. Skilgreining starfa og röðun þeirra í launaflokka

Launakerfi Vinnueftirlitsins byggir á eftirfarandi flokkun starfa hjá stofnuninni. Þegar einstökum störfum er grunnraðað í þessa flokka skal miðað við viðvarandi/stöðugt verksvið hvers starfs.

Sérfræðingur II

5 - 7

Sérfræðingar sem vinna sjálfstætt að verkefnum svo sem mælingum, úttektum, almennu- og sérhæfðu eftirliti, rannsóknnum, gagnaöflun og úrvinnslu, aðstoð við samningu reglna, áætlanagerð, upplýsingamiðlun, útgáfu o.fl. Starfið felur í sér undirbúning og framkvæmd verkefna og úrvinnslu í formi greinargerða og skýrslna.

Sérfræðingur III

6 - 8

Sérfræðingar sem hafa með höndum verkefnastjórn og vinna sjálfstætt að verkefnum svo sem úttektum, rannsóknnum, gagnaöflun og úrvinnslu, samningu reglna, áætlanagerð, upplýsingamiðlun, útgáfu o.fl. Starfið felur í sér undirbúning og framkvæmd verkefna og úrvinnslu í formi greinargerða og skýrslna, sem og þátttöku í áætlanagerð og stefnumótun. Þeir bera ábyrgð á fagsviði sínu og svara fyrir það út á við og annast fagleg samskipti við aðrar stofnanir, innan lands sem utan.

Fagstjóri

7 - 9

Sérfræðingur sem hefur með höndum stjórnun ákveðins fagsviðs innan stofnunarinnar. Í starfinu getur falist mannaforráð og fjárhagsleg ábyrgð.

Verkefnastjóri

7 - 9

Verkefnastjóri annast stjórnun viðameiri verkefna í samræmi við verklagsreglur um framkvæmd verkefnastjórnunar hjá stofnuninni. Hann fer með verkstjórn vinnuhópa og ber fjárhagslega ábyrgð á framkvæmd verkefna.

Aðstoðardeildarstjóri

7 - 9

Er aðstoðarmaður deildarstjóra og stjórnar deild í fjarveru hans.

Umdæmisstjóri

9 - 11

GS
PS
AG
Kw

Umdæmisstjóri sem ber ábyrgð á rekstri umdæmisins gagnvart deildarstjóra þróunar- og eftirlitsdeildar

Svæðisstjóri 10 - 12
Umdæmisstjóri sem ber ábyrgð á rekstri umdæmisins gagnvart deildarstjóra þróunar- og eftirlitsdeildar og sem jafnframt er svæðisstjóri yfir tveimur eða fleiri umdæmum.

Deildarstjóri 1 9 - 11
Deildarstjóri ber ábyrgð á rekstri deildar sinnar gagnvart forstjóra og annast skipulagningu, áætlanagerð og samhæfingu starfa deildarinnar við meginmarkmið stofnunarinnar. Hann hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna deildar og leggur mat á árangur þeirra. Deildarstjóri undirbýr ráðningu starfsmanna í umboði forstjóra.

Deildarstjóri 2 11 - 13
Deildarstjóri 2 ber ábyrgð gagnvart forstjóra á rekstri umfangsmikils sviðs innan stofnunarinnar sem samanstendur af fleiri en einni rekstrareiningu (deild eða umdæmi). Að öðru leyti vísast í skilgreiningu á deildarstjóra 1.

Skrifstofustjóri 11 - 13
Starf skrifstofustjóra felst fyrst og fremst í stjórnun og ábyrgð á fjármálastjórnun svo sem áætlanagerð, bókhaldi, sameiginlegum mannauðsmálum og rekstri stofnunarinnar í heild gagnvart forstjóra. Skrifstofustjóri sér um að samræma þessa þætti við stefnu stofnunarinnar og annast samskipti við stofnanir og ráðuneyti varðandi áður nefnda málaflokka.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature, a smaller signature below it, and another signature to the right.

5. Starfsreynsla

Eftir 4 ára starf hækkar starfsmaður um eitt álagsþrep.

6. Menntun.

Grunnröðun miðast við 90 eininga BS próf að lágmarki. BS-próf sem telur 120 einingar veitir eitt álagsþrep til viðbótar við grunnröðun BS- prófs (90).

Meistarapróf gefur einn launaflokk til viðbótar við grunnröðun. (5%).

Doktorspróf gefur tvo launaflokka til viðbótar við grunnröðun starfs (10%). Meistarapróf og viðbótarmenntun telst innifalin í doktorsprófi. Hækkun vegna meistaraprófs o.fl. kemur því ekki til viðbótar við þá hækkun vegna doktorsprófs er að framan greinir.

Starfsmenn sem lokið hafa eins árs framhaldsmenntun (30 einingum) raðast einu álagsþrepi ofan við grunnröðun. Meta skal samanlagðan námskeiðstíma með sama hætti.

7. Persónu- og tímabundnir þættir

- Viðbótarhækkanir vegna álags, ábyrgðar, hæfni og frammistöðu

Til viðbótar þeirri röðum sem felst í greinum 4. og 5. geta komið láréttar hækkanir vegna sérstakrar ábyrgðar eða álags sem fylgja starfi umfram það sem fram kemur í grunnröðun þess og vegna mats á hæfni og frammistöðu í starfi. Við ákvörðun um slíka hækkun skal eftirfarandi metið.

- a) Hæfniskröfur umfram það sem almennt gerist, sérstök ábyrgð eða álag
- b) Frammistaða við úrlausn verkefna, þ.e. hæfni til að skipuleggja, framkvæma og fylgja eftir verkefnum, allt innan eðlilegra tímamarka og með eðlilegum afköstum
- c) Sjálfstæð vinnubrögð, þ.e. hæfni til að vinna sjálfstætt að verkefnum en þó í nauðsynlegu samráði við aðra.
- d) Frumkvæði í starfi og auðsýndur áhugi á málefnum þeim sem stofnunin starfar að.
- e) Þekkingaröflun og miðlun þekkingar, innan stofnunar sem utan.
- f) Hæfni til mannlegra samskipta og tjáningar.
- g) Hæfni til þátttöku í stefnumótun og áætlanagerð og til ábyrgðar í rekstrarlegum málefnum.

Sé starfi breytt eða starfsmanni falin ný verkefni tímabundið sem gera auknar kröfur þannig að flokkun starfsins sé ekki í samræmi við forsendur í 4.gr. skal röðun starfs tekin til endurskoðunar í samræmi við ákvæði samkomulags þessa.

Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmönnum

Beiting þessa ákvæðis er háð lið f) í 3 kafla samings þessa.

Á fundum með samstarfsnefnd skal kynnt hvemig ákvæði þessu hefur verið beitt.

- Tímabundnir þættir og álag

Tímabundnir þættir og umbun geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur þeirra skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns, sbr. fylgiskjal 1.

PS
PS
H. A. A. A.

8. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd skal skipa samkvæmt grein 11.4 í samkomulagi aðila. Skal hún minnst kölluð saman tvisvar á ári til að fara yfir mál sem upp hafa komið samkvæmt grein 11.4.3.2 í samkomulagi aðila.

9. Meðferð ágreiningsmála

Telji starfsmaður að honum sé ekki raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11.4.2.3 grein kjarasamnings.

10. Gildistími og endurskoðun

Samingur þessi gildir frá og með 1. maí 2006. til 30 apríl 2008 sbr. 7. og 8. gr í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkisjóðs og viðkomandi aðildarfélaga hins vegar dags 28 febrúar 2005.

Samkomulag þetta skal endurskoðað í október ár hvert ef annar aðilinn óskar þess.

11. Undirritun samnings

Reykjavík maí 2006

f.h. Vinnueftirlits ríkisins



f.h. BHM félaganna

Handwritten signatures of representatives from BHM unions

Félag íslenskra spítalafélfa

Ragnhildur Karladóttir

Stéttarfélag bókasafns- og uppl. þæðinga

Höfnfr. t. Gunnarsson

Fel. isl. hjúkrunarþæðinga

Heimir Haraldsson

Stéttarfélag vefþæðinga

Finglólur Einarsdóttir

Félag íslenskra félagsvissindam.

Hafís S. Svennisdóttir

Fólkþjálfafélag Íslands

S. Ása S. Ásgeirsdóttir

Stéttarfélag viðskipta- og reysad.

Stéttarfélag tögpr. An - Gunnarsson

Fylgiskjal 1

Heimilt er að semja um umbun við starfsmann sem tekur að sér sérstakt verkefni sem felur í sér tímabundið álag. Samningar sem þessir taka til tímabundinna verkefna t.d. stjórnunarálags umfram stjórnunarskyldur starfs viðkomandi eða stjórn viðamikilla verkefna í þágu stofnunarinnar. Skal liggja fyrir skriflega í hverju verkefnið er fólgið og áætluð tímalengd þess. Umbunin getur að hámarki verið 30 þús. kr. á mánuði. sbr. gr. 1.3., 1.2.1. og 1.2.2. í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og aðildarfélaganna BHM dags. 28.2. 2005. Umbun þessi eða launaviðbót sem byggir á tímabundnum verkefnasamningi fellur niður við lok verkefnanna sem um ræðir.

Bókun 1

Forstjóra er heimilt að flýta hækkunum vegna fjögurra ára starfsreynslu þegar sýnt er að viðkomandi starfsmaður hefur hlotið þjálfun og starfsreynslu sem metin er jafngild.

Bókun 2

Unnið verði að gerð starfslýsinga og liggja þær fyrir eins fljótt og kostur er.

Bókun 3

Til að ná því markmiði að stofnunin verði þroskandi vinnustaður með hæfu og ánægðu starfsfólki sé leitast við að stuðla að endurmenntun og starfsþróun starfsmanna í samræmi við óskir og þarfir beggja aðila.

Bókun 4

Stofnanasamningur taki gildi frá 1.5. 2006. Greiðslur verði afturvirkar skv. nýjum samningi hafi ekki verið gengið frá samningi fyrir þann tíma.

Bókun 5

Ef starfsmaður hefur í láréttum hækkunum náð 20% færist grunnröðun hans upp um einn flokk og í næstu launatölu.

Bókun 6

Á samingstímabilinu skal unnið á vettvangi samstarfsnefndar og yfirstjórnar að gerð viðmiða til að meta frammistöðu í starfi. Viðmiðin verði notuð til að tryggja gagnsætt mat á frammistöðu sem geti leitt til launahækkana.

AS
AS
AS