

Stofnanasamningur

Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

og

Sameykis stéttarfélags í almannajónustu

samkvæmt 11. kafla kjarasamnings Sameykis og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2024.

1 Gildissvið

Samningur þessi tekur til allra félagsmanna í Sameyki sem starfa hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.

2 Meginmarkmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að launakerfið sé gagnsætt og samræmt.
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- að launakerfið verði sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og stuðli að jöfnun launa fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis.
- að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta.
- að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi.

3 Starfaflokkar og röðun

3.1 Forsendur starfaflokka (hópa) byggja m.a. á skipuriti, eðli starfa, ábyrgð og umfangi. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið eins og fram kemur í starfslýsingu. Röðun í starfaflokka skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er. Eftirfarandi launaflokkar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfaflokk. Gerð starfslýsinga og ákvörðun um niðurröðun verkefna er í höndum stofnunar.

Starfaflokkur I

- Almennur starfsmaður
- Aðstoðarmaður

Lfl.

9.0

10.0

Starfaflokkur II

- Starfsmaður í heimahjúkrun
- Móttökuritari/þjónustufulltrúi

9.0

9.0

Starfaflokkur III	Lfl.
• Fulltrúi	10.0
• Bílstjóri	11.0
• Notendafulltrúi í geðheilsuteymi	11.0
• Félagliði	13.0
• Heilsugæsluritari	11.0
• Heilbrigðisgagnafræðingur	14.0
• Tölvumaður	12.0
• Iðnaðarmaður	14.0
• Sérfræðingur á skrifstofu/launafulltrúi/notendapjónusta	16.0
Starfaflokkur IV	
• Skrifstofustjóri/þjónustustjóri/ritari svæðisstjóra	16.0
• Verkefnastjóri	19.0
• Kerfisstjóri	22.0
• Netstjóri	21.0
Starfaflokkur V	
• Deildarstjóri	36.0

3.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

Starfsmaður í starfaflokki I-IV með eins árs starfsreynslu skal hækka um 1 álagsþrep.
 Starfsmaður í starfaflokki I-IV með þriggja ára starfsreynslu skal hækka um 1 álagsþrep.
 Starfsmaður með 5 ára starfsreynslu skal hækka um 1 álagsþrep.

Heimilt er að meta starfsreynslu utan Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins sem nýtist í starfi.

3.3 Menntun/Starfsnám

- a) Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til við grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokk sem hér segir:
 - starfsmaður sem hefur lokið eins til þriggja vetra námi skal hækka um 1 launaflokk
 - móttökuritari sem hefur lokið sérstöku námi fyrir heilbrigðisritara hækki um 3 launaflokka.
- b) Starfsmaður í starfaflokki I-IV, sem er í starfi og lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, eða starfsmenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um launaflokk þegar 200 kennslustundum er náð.
- c) Starfsmaður í starfaflokki I-IV, sem gerir undirritað samkomulag við HH um að taka þátt og vera virkur þátttakandi í starfsþróunarverkefninu „Heilsa“ mun hækka í grunnlaunum í samræmi við neðangreindar forsendur:

- Eftir 1 ár í starfsþróunarverkefninu hækkar starfsmaður um einn launaflokk
- Eftir 2 ár í starfsþróunarverkefninu hækkar starfsmaður um einn launaflokk.

3.4 Tölvuumsjón

- a) Starfsmaður sem hefur með höndum kerfisumsjón á starfsstöð raðist 3 lfl. hærra en grunnröðun
- b) Starfsmaður sem er staðgengill kerfisumsjónarmanns raðist 1 lfl. hærra en grunnröðun

3.5 Staðgenglar

Við það skal miða að formlegir staðgenglar raðist a.m.k. tveimur launaflokkum hærra en ella (miðað við grunnröðun). Um önnur atriði varðandi staðgengla gilda ákvæði í kjarasamningi aðila.

3.6 Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna má til dæmis taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verk sviðum stofnunarinnar
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar

3.7 Tímabundnir þættir

Heimilt er að meta tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Við mat á tímabundnum þáttum má til dæmis taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verk sviði hans, má meta það til hækkunar launa meðan á því stendur
- Sýnir frammistöðu umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit

Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefni fela í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg.

4. Starfsþróun

Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins stefnir að því að hafa á að skipa hæfu starfsfólki og skulu stjórnendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfir stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

5. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Samtölin eru m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrir fram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

6. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. Starfsmaður fær svar af niðurstöðu launaviðtals eigi síðar en 5 vikum eftir viðtal.

7. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi Sameykis. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

Samstarfsnefnd skal alla jafna funda reglulega. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

8. Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings Sameykis og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs, eða þegar annar hvor aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2023

Reykjavík,

f.h. Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

f.h. Sameykis

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að taka sérstaklega til skoðunar menntunarstig félagsmanna Sameykis með það að markmiði að þekking og menntun starfsmanna nýtist og sé viðurkennd í þeim störfum sem það á við.

Eftirfarandi hugmynd að matskerfi fyrir formlega menntun hefur verið lögð fram af Sameyki;

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- Stúdentspróf, sveinspróf, fagnám eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi hækkar um tvo launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur meistaranámi (iðnnám) eða diplómagráðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (32-60 ECTS) og nýtist í starfi hækkar um fjóra launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi hækkar um sex launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómanámi á mastersstigi hækkar um átta launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi hækkar um tíu launaflokka.

Launaflokkar skv. þessum lið geta að hámarki orðið tíu og bætast við grunnröðun starfs, en leggjast ekki hver ofan á annan.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í Sameyki sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.