

**Stofnana samningur
milli Verkályðsfélags Akraness – VLFA og
Heilbrigðisstofnunar á Vesturlandi á Akranesi - HVE
um forsendur röðunar starfa við stofnunina.**

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars végar og Starfsgreinasambands Íslands, hins végars, dags. 1.4.2019.

1 Gildissvið

Stofnana samningur þessi nær til allra starfsmanna HVE sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi SGS, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars végars og SGS hins végars, dags. 1.4.2019.

2 Meginmarkmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að launakerfið verði sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefna legum hætti og stuðli að jöfnun launa fyrir sambærileg störf, án tillits til kynferðis.
- Að launakerfið nýtist sem stjórntæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir framgang í starfi
- Að launakerfið opni fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið um fastar greiðslur sem ekki eru hluti af grunnilaunum séu teknar inn í föst laun.

3 Forsendur röðunar

Við ákvörðun um röðun starfa til launa skal taka tillit til eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verksvið.

Taka skal tilliti til faglegrar, stjórnunarlegrar og/eða fjárhagslegrar umsjónar og álags og hvaða kröfur starfið gerir til faglegrar/fræðilegrar hæfni/færni starfsmanns. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

4 Starfaflokkun til launa og grunnröðun:

Grunnröðun

Starf A.....	6-2
Starf B.....	7-2
Starf C.....	12-2

Skilgreiningu á starfaflokkun þessari er að finna í fylgiskjali 1, með samningi þessum.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. lið 5 hér á eftir. Auk þess sem aðrir þættir geta haft áhrif á röðun starfa til launa sbr. lið 4.

5 Annað

Stofnun er heimilt að meta til viðbótar við starfaflokkun samkvæmt fylgiskjali 1 eftirfarandi þætti, enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra í grunnröðun starfsins:

- Hvort starfið sé umfangsmikið / fjölpætt 0 - 1
- Hvort starfið feli í sér sérstaka ábyrgð 0 - 1
- Hvort starfið feli í sér flókin eða vandasöm verkefni 0 - 1
- Hvort krafist sé sérstakrar hæfni umfram það sem almennt gerist 0 - 1

Ennfremur er stofnun heimilt að taka mið af öðrum þáttum í starfi sem skipta máli fyrir deild/stofnun.



6 Mat á þáttum er varða starfsmann

Fjöldi þrepa

Starfsmaður sem uppfyllir eftirfarandi þætti skal fá þá metna til allt að: 7

Menntun..... 2

- Skipulagt eins til þriggja ára nám starfsmanns 1
- Framhaldsskólapróf 1

Endur- og símenntun allt að 4

- Starfsmaður sem sótt hefur samtals 30 kennslust.
námskeið sem nýtist í starfi 1
- Starfsmaður sem sótt hefur samtals 60 kennslust.
námskeið sem nýtist í starfi 1
- Starfsmaður sem sótt hefur samtals 90 kennslust.
námskeið sem nýtist í starfi 1
- Námskeið á vegum HVE á tveggja ára fresti..... 1

Fjöldi flokka

Starfsreynsla allt að 4

- Starfsreynsla eftir 3 ár í starfi á HVE eða í sambærilegum störfum 1
- Starfsreynsla eftir 6 ár í starfi á HVE eða í sambærilegum störfum.... 1
- Starfsreynsla eftir 9 ár í starfi á HVE eða í sambærilegum störfum.... 1
- Starfsreynsla eftir 12 ár í starfi á HVE eða í sambærilegum störfum.. 1

Heimilsstörf má meta frá 19 ára aldri til allt að 7 ára starfsreynslu, enda séu önnur störf á sama tíma ekki metin sem starfsreynsla. Samstarfsnefnd setur nánari reglur um mat á viðbótarmenntun og skilyrði fyrir launahækkunum vegna viðbótarmenntunar.

7 Réttur til endurmats á röðun starfs

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

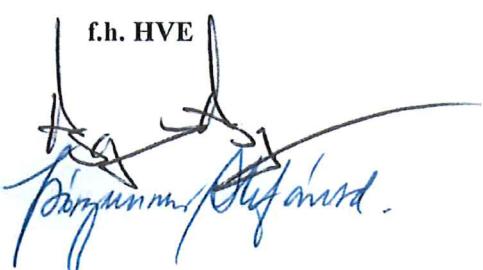
8 Endurskoðun

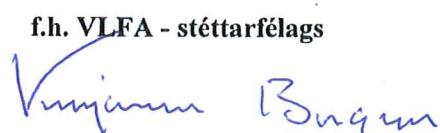
Endurskoða skal samninginn samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SGS og fjármálaráðherra. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

9 Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá 1. janúar 2021. Samningsaðilar stefna að endurskoðun samnings á tveggja ára fresti.

Akranesi, 23. október 2020.

f.h. HVE

Þórhólmur, Þórhólmur.

f.h. VLFA - stéttarfélags

Vilhjálmur Þorláksson

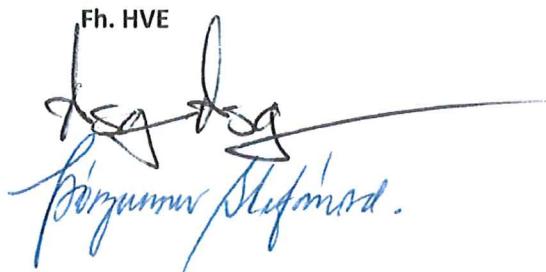
Yfirlýsing

Með samkomulagi
Verkalýðsfélags Akraness
annars vegar
og
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
hins vegar
undirrituðu 6. mars 2020.

Heilbrigðisstofnun Vesturlands lýsir því yfir að framkvæmd á svokölluðu sex daga fríi skal áfram vera í gildi fyrir félagsmenn Verkalýðsfélags Akraness sem eru í starfi við undirritun þessa samkomulags. Gildir því ekki fyrir starfsmenn Verkalýðsfélags Akraness sem hefja störf eftir undirritun þessa samkomulags.

Akranesi, 23. október 2020

Fh. HVE



Björnur Stefánsson.

Fh. VLFA



Virgíður Þórssdóttir

Fylgiskjal 1 með stofnanasamningi VLFA og HVE frá 23. október 2020.

Starfaflokkun með tilliti til launaröðunar.

Starfaflokkun byggir á störfum á HVE eins og þau eru skilgreind við undirritun samnings þessa.

Starf A

- Störf við ræstingu, í eldhúsi, þvottahúsi, býtibúri eða skurðstofu.

Starf B

- Störf við aðhlynningu eða umönnun eða störf skv. nánari skilgreiningu stofnunar.

Starf C

- Sérhæfð og/eða fjölbreytt störf skv. nánari skilgreiningu stofnunar.

Námskeið á vegum HVE.

Námskeiðin verða haldin á vegum HVE í það minnsta á tveggja ára fresti. Starfsmaður fær 1 þrep fyrir hvert námskeið þar til hámarskfjölða þrepa samkvæmt grein 6 um endur- og símmenntun er náð. Námskeiðin geta t.d. fjallað um smitvarnir, sóttvarnir, líkamsbeitingu, tölvunotkun og fleira sem gagnast í starfi hverju sinni.

Ef námskeið eru ekki haldin á umræddu tímabili, þá komi umræddar þrepa hækkanir til hækunar. Sæki starfsmaður ekki námskeið eftir að hann hefur fengið hækjun, þá fellur sú hækjun niður.