

**Stofnanasamningur**  
**milli Öldunnar stéttarfélags, Einingar-Iðju, Framsýnar stéttarfélags,**  
**Stéttarfélagsins Samstöðu og Heilbrigðisstofnunar Norðurlands**  
**um forsendur röðunar starfa við stofnunina, sem gildir frá 1. janúar 2021.**

**Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs**  
**annars vegar og Starfsgreinasambands Íslands (hér eftir SGS) hins vegar,**  
**frá 6. mars 2020.**

## **1. Gildissvið og markmið**

Stofnanasamningur þessi nær til allra félagsmanna í Öldunni stéttarfélagi, Einingu-Iðju, Framsýn stéttarfélagi og Stéttarfélaginu Samstöðu sem starfa á Heilbrigðisstofnun Norðurlands og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SGS, sbr. gr. 11.1. kjarasamningsins.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- 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 taki mið af skipuriti stofnunar,
- að launakerfið nýtist sem stjórnæki 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 að fastar greiðslur sem ekki eru hluti af grunnlaunum séu teknar inn í föst laun.

## **2. Starfaflokkun til launa og grunnröðun**

Vettvangsliði.....	lfl. 7
Almenn störf við ræstingu, í eldhúsi og þvottahúsi .....	lfl. 7
Störf við aðhlyningu eða umönnun.....	lfl. 8
Verkstjórn .....	lfl. 9
Aðstoð sjúkraþjálfara .....	lfl. 9
Ræstingastjóri .....	lfl. 10
Matartæknir.....	lfl. 12
Félagliði.....	lfl. 12

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. 3. og 4. gr. samnings þessa.

Við nánari ákvörðun um röðun starfa innan þess svigrúms sem hér um ræðir skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi eða stöðugt verksvið.

Vegna breytinga á starfsemi Heilbrigðisstofnunar Norðurlands geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari og þarf röðun sérstaklega að fara fram vegna þeirra.

### 3. Viðbótarforsendur við mat í þrepum

Heimilt er að meta til viðbótar við grunnröðun starfsheita samkvæmt 2. gr. samningsins, eftirfarandi þætti, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess í grunnröðun.

- Hvort starfið sé umfangsmikið/fjölpætt ..... 1 þrep.
- Hvort starfið feli í sér sérstaka ábyrgð ..... 1 þrep.
- Hvort starfið feli í sér flókin eða vandasöm verkefni ..... 1 þrep.
- Hvort krafist sé sérstakrar hæfni umfram það sem almennt gerist .. 1 þrep.
- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrir fram skilgreindum mælanlegum viðmiðum..... 1 þrep.

Starfsmenn sem gegna næturvöktum fá 1. lfl. meðan þeir gegna næturvöktum með öðrum reglubundnum vöktum. Hætti starfsmaður á næturvöktum fellur rétturinn til launaflokksins niður.

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

### 4. Persónubundnir þættir

#### 4.1. Menntun

##### 4.1.1 Endur- og símenntun

- Endur- og símenntun umfram grunnkröfur starfs allt að ..... 4 þrep.
- Eftir 60 klst. námskeið ..... 1 þrep.
- Eftir 120 klst. námskeið ..... 1 þrep.
- Eftir 180 klst. námskeið ..... 1 þrep.
- Eftir 240 klst. námskeið ..... 1 þrep.

##### 4.1.2 Önnur formleg menntun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs

Menntun starfsmanns sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs skal meta sem hér segir:

Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvö álagsþrep.

##### 4.1.3 Háskólanám sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs

- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi eða meistaranámi sem samsvarar einu skólaári og nýtist í starfi skal hækka um tvö álagsþrep.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjögur álagsþrep.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um fjögur álagsþrep.

Samstarfsnefnd setur nánari reglur um mat á viðbótarmenntun og skilyrði fyrir launahækkunum vegna viðbótarmenntunar.

## 4.2. Starfsreynsla

Eftir eitt ár í starfi .....	1 lfl.
Eftir þrjú ár í starfi .....	1 lfl.
Eftir sex ár í starfi .....	1 lfl.
Eftir 10 ár í starfi .....	1 lfl.
Eftir 15 ár í starfi .....	1 lfl.

## 4.3 Tímabundnir þættir sem nýtast í starfi

Þróun, nýsköpun, öflun nýrra verkefna og hugmynda.....	1 lfl.
Sérstak álag og erfiðleikastig eða tímabundin aukin ábyrgð .....	1 lfl.

Tímabundið álag er hægt að veita í allt að 12 mánuði í senn. Að þeim tíma liðnum fellur það niður nema um annað sé samið.

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta o.fl., ofan á gunnlaunatölu launaflokks sem er umfram átta þrep færast í næstu jafnháu eða hærri launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

## 5. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfsmannasamtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram 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. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar stofnunarinnar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

## 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. gr. 11.5. kjarasamningsins.

## 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**

Samningurinn gildir frá 1. janúar 2021.

**Samningur þessi eru undirritaður rafrænt.**

## **Bókanir**

### **Bókun 1**

Við endurröðun og vörpun starfsmanna HSN skal þess gætt að allir nái lágmarkshækkun sbr. kjarasamning SGS og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 2019-2023.

### **Bókun 2**

Aðilar eru sammála um að samstarfsnefnd aðila komi saman um miðjan janúar 2022 til að fara yfir og tryggja að allir njóti að minnsta kosti 90.000 kr. hækkunar á samningstíma kjarasamnings SGS og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 2019-2023.

# Undirritunarsíða

Framkvæmdastjóri fjármála og stoðsviða  
Þórhallur Harðarson

Forstjóri HSN  
Jón Helgi Björnsson

Framkvæmdastjóri hjúkrunar HSN  
Guðný Friðriksdóttir

Mannauðsstjóri HSN  
Bryndís Lilja Hallsdóttir

Stéttarfélagið Samstaða  
Guðmundur Finnbogason

Aldan stéttarfélag  
Þórarinn Guðni Sverrisson

Eining Iðja  
Björn Snæbjörnsson

Framsýn stéttarfélag  
Aðalsteinn Árni Baldursson