

Stofnanasamningur

milli eftirtalinna aðildarféлага Bandalags háskólamanna og Landspítala – háskólasjúkrahúss um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og tiltekinna aðildarféлага BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005

Aðildarfélög BHM sem eru aðilar að samningi þessum við LSH:

- Félag geislafræðinga
 - Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga
 - Iðjupjálfafélag Íslands
 - Kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga
 - Ljósmeðrafélag Íslands
 - Félag lífeindafræðinga
 - Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga
 - Stéttarfélag háskólamanna á matvæla- og næringarsviði
 - Stéttarfélag íslenskra félagsráðgjafa
 - Stéttarfélag sjúkrapjálfa
 - Útgarður, félag háskólamanna
 - Þroskaþjálfafélag Íslands
- Auk framangreindra aðildarféлага BHM eru Stéttarfélag verkfræðinga og Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands aðilar að þessum samningi samkvæmt sérstöku samkomulagi milli aðila, sbr. nánar fylgiskjal 2 (seinni hluta) meðfylgjandi sameiginlegum kjarasamningi þeirra dags. 9. mars 2005.

1 Gildissvið o.fl.

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna á Landspítala - háskólasjúkrahúsi sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningum framangreindra aðildarféлага BHM, sbr. 11. kafla í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarféлага BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

Gildi Landspítala – háskólasjúkrahúss sem aðilar eru sammála um að styðja við með ráðum og dáð eru fagmennska, virðing, öryggi og samvinna. Landspítali – háskólasjúkrahús býður bestu greiningu, meðferð og endurhæfingu sem völ er á og stenst alþjóðlegan gæðasamanburð. Hann veitir frum- og sérhæfða þjónustu við bráðum og langvinnum sjúkdómum og leggur áherslu á velferð sjúklinga og starfsmanna. Sjúkrahúsið er þekkingarfyrirtæki, í forystu íslenskra heilbrigðisvísinda og öryggisneti þjóðarinnar mikilvægt við hverskyns heilbrigðisvá.

2 Forsendur röðunar

Markmið þessa samkomulags er að LSH öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannamálum sínum á þann veg sem kemur sér best á hverjum tíma. Samkomulaginu er því ætlað að auka sveigjanleika með því að draga úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum.

Markmið aðila er að samningur þessi styðji við framsækna starfsmannastefnu þar sem m.a. er tekið tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða. Auk þess að stuðla að auknu gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum og draga með þeim hætti úr óútskýrðum launamun kynjanna. Fjölgað verði úrræðum til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að árangurstengja hluta launanna.

Möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.

3 Framkvæmd röðunar og mats

Við framkvæmd á samningi þessum skal byggt á grunnforsendum kjarasamninga viðkomandi aðildarfélaganna og horft til staðsetningar starfa í skipuriti stofnunarinnar, eðlis starfa, ábyrgðar og umfangs. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verkswið.

Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Röðun starfa/starfsmanna í launaflokka er á grundvelli:

- Reglna um röðun eins og þær eru skilgreindar í samningi þessum, sbr. gr. 4 og fylgiskjal 1 um þætti er ráða röðun starfa og gr. 5 um persónubundna þætti.
- Breytinga og viðbóta sem kunna að verða ákveðnar í samstarfsnefnd.

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Meta skal persónubundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi slíks álags til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum, sbr. nánar launatöflu.

Tímabundnir þættir og umbun geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur þeirra skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns, sbr. fylgiskjal 3 meðf. samningi þessum.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi einingum Landspítala – háskólasjúkrahúsi er ráðað. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Gerð starfslýsinga og ákvörðun um niðurröðun verkefna er í höndum stofnunar. Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum eða starfslýsingum starfsmanna.

4 Starfaflokkun til launa og grunnröðun:

| <u>Starf</u> | <u>Skýring</u> (sjá nánari skilgreiningu í fylgiskjali 1) | <u>Launafl.</u> |
|-------------------|---|-----------------|
| Starfsmaður A; | byrjandi í starfi. | 01 - 02 |
| Starfsmaður B; | kominn vel á veg. | 02 - 03 |
| Starfsmaður C; | er fær í starfi. | 03 - 04 |
| Starfsmaður D; | er mjög vel fær í starfi. D-s; staðgengill deildarstjóra. D-k; innleiðir nýjungar í sínu fagi. | 04 - 06 |
| Starfsmaður E; | sérfræðingur í tiltekinni fræðigrein á fagsviði starfs og hefur að öllu jöfnu meistaraþróf. | 07 - 08 |
| Sérfræðingsstarf; | samkvæmt sérstakri starfslýsingu þar sem gerð er krafa um sérfræðileyfi í viðkomandi fræðigrein á fagsviði starfs | 08 |
| Deildarstjóri; | (eða forstöðumaður þar sem það á við) felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar, sbr. nánar starfslýsingu. | 09 |

Starfaflokkun þessi byggist að hluta til á hæfni/reynslu starfsmannsins auk þess að byggjast á ábyrgðarlýsingum starfs og stöðu starfs í skipuriti. Gert er ráð fyrir að einungis þeir starfsmenn sem öðlast hafa reynslu og fulla færni í starfi á sínu fagsviði geti komið til greina í hin þyngri og kröfuharðari störf.

Gert er ráð fyrir að lágmarksmenntunarkrafa í störfum þeim sem fjallað er um í samningi þessum sé 90 eininga háskólanám. Í þeim störfum þar sem krafist er að lágmarki 120 háskólaeininga greiðist 2,5% álag. Sé krafist 150 háskólaeininga eða meira greiðist 5,0% álag.

Nánari lýsingar og skilgreiningar á starfaflokkun þessari auk flokkunar eldri starfaskilgreininga hvers stéttarfélags fyrir sig er að finna í fylgiskjali 1, með samningi þessum.

Vegna breytinga á starfsemi LSH geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari sem þarf að raða sérstaklega. Leiði ný störf eða starfsemi til þess að forsendur þessa samnings teljist brostnar eða breyttar frá því sem nú er, skal samstarfsnefnd taka afstöðu til breytinga á röðunarreglum.

Yfirmenn í hópi félagsmanna, aðrir en þeir er að framan eru taldir sem sinna stjórnunarstörfum skulu raðast samkvæmt nánari ákvörðun forstjóra eða viðkomandi framkvæmdastjóra í samráði við kjara- og launanefnd LSH.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar gr. 5 hér á eftir.

5 Persónubundnir þættir til ákvörðunar um viðbótarþætti

a. Viðbótarnám

- **Meistarapróf** – Starfsmaður með meistarapróf eða annað meistarapróf til viðbótar við grunnkröfur starfs, hækki sem nemur 5,0% ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi. Launahækkun vegna annarrar viðbótarmenntunar kemur ekki til viðbótar við launaflokka vegna meistaraprófs.
- **Doktorspróf** - Starfsmaður með doktorspróf í sínu fagi hækki sem nemur 7,5% ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi (eða 2,5% ef meistarapróf hefur áður verið metið til 5,0% hækkunar). Meistarapróf og viðbótarmenntun telst innifalið í doktorsprófi. Hækkun vegna meistaraprófs o.fl. kemur því ekki til viðbótar við þá hækkun vegna doktorsprófs er að framan greinir.
- **Önnur viðbótarmenntun** - Starfsmaður sem lokið hefur viðbótarmenntun sem nýtist í viðkomandi starfi og er umfram kröfur um viðb. menntun samkv. starfslýsingu viðkomandi starfs getur hækkað um 2,5% samkvæmt nánari reglum um mat á viðbótarmenntun.

Samkvæmt þessu getur starfsmaður hækkað um allt að 7,5%, til viðbótar við röðun starfs, vegna viðbótarnáms þar til hámarki skv. lið c er náð.

Samstarfsnefnd setur nánari reglur um mat á viðbótarmenntun og skilyrði fyrir launahækkunum vegna viðbótarmenntunar, sbr. nánar fylgiskjal 2 með samningi þessum.

b. Starfsþróun / reynsla

- Sjá bókun 1 meðf. samningi þessum.

c. Hámarksröðun vegna viðbótarnáms, starfsþróunar og reynslu

- Sjá bókun 1 meðf. samningi þessum.

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónub. þátta o.fl., ofan á grunnlaunatölu launafokks sem er umfram 20% færirst í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

6 Vinnuframlag að næturlagi

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi, þ.e. á tímabilinu 24:00 til 08:00, skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu og ráðningarsamningi við viðkomandi starfsmann. Ef gert er ráð fyrir að a.m.k. 50% af fullu starfi sé unnið á þennan hátt greiðist álag sem nemur 10%. Sé hins vegar gert ráð fyrir að 60% eða meira af fullu starfi sé unnið að næturlagi greiðist 12,5% álag.

7 Réttur til endurmats á röðun

Starfsmaður á rétt á að fara fram á það við yfirmann sinn að röðun starfs verði metin með tilliti til starfslýsinga í kjölfar samnings þessa og síðan allt að einu sinni á ári. Við slíkt mat skal taka tillit til breytinga á starfi hans og starfssviði frá því starfið var metið síðast.

Heimilt er starfsmanni að leita álits viðkomandi sviðsstjóra sé hann ekki sáttur við niðurstöðu mats yfirmanns.

Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings.

8 Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. maí 2006, sbr. 7. gr. í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarfélaga BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

Reykjavík 28. apríl 2006

f.h. Landspítala - háskólasjúkrahúss

f.h. viðkomandi aðildarfélaga
Bandalags háskólamanna

Fylgiskjal 1

Starfaflokkun eftir stéttarfélögum

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 verksvið, sbr. 2. kafli hér að framan um forsendur röðunar.

Nánar um starfaflokkun sbr. gr. 4

Starfsmaður A: Er byrjandi í starfi. Nýtur tilsagnar eða bakvaktar reynds fagaðila við störf sín og starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður.

Starfsmaður B: Kominn vel á vegg. Starfar sjálfstætt án beinnar tilsagnar og tekur þátt í þróun starfs á sinni einingu. Metur árangur starfsins eða þeirrar meðferðar sem hann veitir. Tekur þátt í að leiðbeina samstarfsfólki og nemendum.

Starfsmaður C: Er fær í starfi. Stjórnar, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja. Skipuleggur og veitir fræðslu, auk þess að leiðbeina samstarfsmönnum og nemum. Tekur virkan þátt í þróun fags á sinni einingu og er þátttakandi í gæðastarfi. Hefur umsjón með starfsstöð/deild utan dagvinnutíma þar sem það á við. Skipuleggur störf annarra starfsmanna og útdeilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga/skjólstæðinga og aðstandenda.

Starfsmaður D: Er mjög vel fær í starfi. Skipuleggur kennslu nemenda og leiðbeinir starfsfólki og nemum. Er fulltrúi deildar, sviðs eða stofnunar í stjórnnum, nefndum og ráðum sem vinna að málefnum skjólstæðinga og sjúkrahússins. Starfsmaður D-s er staðgengill yfirmanns að staðaldri og ber ásamt honum ábyrgð á verkefnum er lúta að skipulagi og stjórnun deildar/einingar í samvinnu við deildarstjóra. Tekur virkan þátt í þróun skipulags og stjórnun deildar/einingar. Starfsmaður D-k innleiðir nýjungar á sínu fagsviði, er leiðandi í gæðastarfi, og ber ábyrgð á faglegri þróun á sínu fagsviði. Þá tekur starfsmaður þátt í rannsóknnum og er ráðgefandi um klíniska meðferð / faglega úrlausn mála.

Starfsmaður E: Sérfræðingur í tiltekinni fræðigreini á fagsviði starfs og hefur að öllu jöfnu meistarapróf. Innleiðir nýjungar, stýrir gæðastarfi og rannsóknarvinnu á einingu í samráði við yfirmann. Stjórnar og skipuleggur starfsemi/þjónustu/meðferð í samræmi við sýn og stefnu LSH. Metur árangur í starfsemi. Er ráðgefandi varðandi sérhæfða meðferð. Skipuleggur kennslu á sérsviði sínu. Ber ábyrgð á þróun fagsins/ þjónustunnar/ meðferðarinnar sem veitt er á deild, sviði eða stofnun í samráði við sviðsstjóra eða deildarstjóra. Stýrir gæðastarfi og rannsóknarvinnu á deild, sviði eða stofnun í samráði við sviðsstjóra eða deildarstjóra. Er leiðandi í gagnreyndum starfsháttum og innleiðir nýjungar í meðferð/þjónustu/fagi.

Sérfr.starf: Starf samkvæmt sérstakri starfslýsingu þar sem gerð krafa um sérfræðileyfi í viðkomandi fræðigrein á fagsviði starfs. Viðkomandi starfsmaður hefur meistara- eða doktorsnám að baki og skal hafa leyfi ráðuneytis til að kalla sig sérfræðing í viðkomandi fræðigrein. Nánari skilgreiningu starfs er að finna í starfslýsingu.

Deildarstjóri: (eða forstöðumaður þar sem það á við) felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar, sbr. nánar starfslýsingu stofnunar.

Tenging við röðunarkerfi sem gilt hafa

Í upptalningunni hér á eftir er starfaflokkun úr eldri stofnanasamningum hvers félags fyrir sig tengd við hið nýja röðunarkerfi samkvæmt samningi þessum. Vísað er til gr. 4 í samningnum um tilgreiningu meginflokka.

a. Félag geislafræðinga

- Starfsmaður A Geislafræðingur 1 og 2
- Starfsmaður B..... Geislafræðingur 3 og 4
- Starfsmaður C..... Geislafræðingur 5 og 6
- Starfsmaður D Geislafræðingur 7

b. Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga

- Starfsmaður A Hjúkrunarfræðingur A
- Starfsmaður B..... Hjúkrunarfræðingur B
- Starfsmaður C..... Hjúkrunarfræðingur C
- Starfsmaður D Hjúkrunarfræðingur D
- Starfsmaður E..... Hjúkrunarfræðingur E
- Sérfr.starf Hjúkrunarfr. með sérfr.viðurkenningu og í starfi sem slíkur.
- Deildarstjóri..... Deildarstjóri

Við röðun starfa innan bils sem nemur tiltekinni prósentu skal taka tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni og því raðað að teknu tilliti til frammistöðu sbr. framgangskerfi hjúkrunarfræðinga á LSH og starfslýsingar. Varðandi nánari ákvörðun vísast til bókonar 1 meðf. samningi þessum.

c. Félag lífeindafræðinga

- Starfsmaður A Lífeindafræðingur 1, 2 og 3
- Starfsmaður B..... Lífeindafræðingur 4 og 5
- Starfsmaður C..... Lífeindafræðingur 6
- Starfsmaður D Kennslustj., yfirlífendafr., þróunarstj. og gæðastjóri

d. Iðjubjálfafélag Íslands

- Starfsmaður A Iðjubjálfi 1 og 2
- Starfsmaður B..... Iðjubjálfi 3 og 4
- Starfsmaður C..... Iðjubjálfi 5, 6 og 7

- Starfsmaður D Iðjupjálfi 8, 9 og 10
- Deildarstjóri..... Forstöðuiðjupjálfi

e. Kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga

- Starfsmaður A Viðskipta-/hagfræðingur 1
- Starfsmaður B..... Viðskipta-/hagfræðingur 2
- Starfsmaður C..... Viðskipta-/hagfræðingur 3, 4 og verkefnastj. 1
- Starfsmaður D Viðskipta-/hagfræðingur 5 og verkefnastj. 2
- Deildarstjóri..... Deildarstjóri

f. Ljósmaðrafélag Íslands

- Starfsmaður A Ljós móðir A
- Starfsmaður B..... Ljós móðir B
- Starfsmaður C..... Ljós móðir C
- Starfsmaður D Ljós móðir D
- Starfsmaður E..... Ljós móðir E
- Sérfr.starf Ljós móðir með sérfr.viðurkenningu og í starfi sem slíkur.
- Deildarstjóri..... Deildarstjóri

Við röðun starfa innan bils sem nemur tiltekinni prósentu skal taka tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni og því raðað að teknu tilliti til frammistöðu sbr. framgangskerfi ljósmaðra á LSH og starfslýsingar. Varðandi nánari ákvörðun vísast til bókunar 1 meðf. samningi þessum.

g. Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga

- Starfsmaður A Bókasafns- og upplýsingafræðingur 1 og 2
- Starfsmaður B..... Bókasafns- og upplýsingafræðingur 3
- Starfsmaður C..... Bókasafns- og upplýsingafræðingur 4
- Starfsmaður D Bókasafns- og upplýsingafræðingur 5
- Deildarstjóri..... Deildarstjóri

h. Stéttarfélag háskólamanna á matvæla- og næringarsviði

- Starfsmaður A Næringarráðgjafi/næringarfræðingur/matvælafræðingur 1 og 2
- Starfsmaður B..... Næringarráðgjafi/næringarfræðingur/matvælafræðingur 3
- Starfsmaður C..... Næringarráðgjafi/næringarfræðingur/matvælafræðingur 4
- Starfsmaður D Næringarráðgjafi/næringarfræðingur/matvælafræðingur 5, kennslustj. og aðst.deildarstj.
- Starfsmaður E..... Næringarráðgjafi/næringarfræðingur/matvælafræðingur 6
- Deildarstjóri..... Deildarstjóri

i. Stéttarfélag íslenskra félagsráðgjafa

- Starfsmaður A Félagsráðgjafi 1 og 2
- Starfsmaður B..... Félagsráðgjafi 3, 4 og 5
- Starfsmaður C..... Félagsráðgjafi 6, 7, 8 og 9
- Starfsmaður D Félagsráðgjafi 10 og 11

- Deildarstjóri..... Forstöðufélagsráðgjafi
- j. Stéttarfélag sjúkraþjálfara**
- Starfsmaður A Sjúkraþjálfari 1 og 2
 - Starfsmaður B..... Sjúkraþjálfari 3 og 4
 - Starfsmaður C..... Sjúkraþjálfari 5, 6 og 7
 - Starfsmaður D Sjúkraþjálfari 8, 9 og 10
 - Deildarstjóri..... Deildarstjóri
- k. Stéttarfélag verkfræðinga og Kjarafél. tæknifræðinga**
- Starfsmaður A Verkfræðingur/ tæknifræðingur 1
 - Starfsmaður B..... Verkfræðingur/ tæknifræðingur 2
 - Starfsmaður C..... Verkfræðingur/ tæknifræðingur 3
 - Starfsmaður D Verkfræðingur/ tæknifræðingur 4
 - Deildarstjóri..... Deildarstjóri / forstöðumaður
- l. Útgarður, félag háskólamanna**
- Starfsmaður A Starfsmaður 1, 2 og 3
 - Starfsmaður B..... Starfsmaður 4
 - Starfsmaður C..... Starfsmaður 5
 - Starfsmaður D Starfsmaður 6
- m. Þroskaþjálfafélag Íslands**
- Starfsmaður A Þroskaþjálfari 1
 - Starfsmaður B..... Þroskaþjálfari 2
 - Starfsmaður C..... Þroskaþjálfari 3
 - Starfsmaður D Þroskaþjálfari 4

Ekki er gert ráð fyrir að samningur þessi gildi fyrir nema eða aðra sem ekki uppfylla almennar eða sérstakar fagkröfur, hvort sem um er að ræða lögvernduð starfsheiti eða ekki.

Fylgiskjal 2

Vinnureglur samstarfsnefndar varðandi mat á sí- og endurmenntun

Samkomulag þetta tekur til starfsmanna í þeim stéttarfélögum sem eiga aðild að kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og tiltekinna aðildarfélag BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005. Sí- og endurmenntun sem nýtist í starfi er metin til 2,5% í samræmi við grein 5 í stofnanasamningi sbr. nánar eftirfarandi

1. Starfsmaður sem hefur aflað sér sem nemur 15 háskólaeiningum til viðbótar við nám sitt, á síðustu fimm árum eða styttri tíma, hækkar um 2,5%.
2. Ein eining jafngildir einni háskólaeiningu, sbr. námskeið í HÍ. Nám sem tekur eina viku eða minna skal aldrei metið til meira en einnar einingar. Tólf kennslustundir skulu metnar til einnar einingar ef nám er ekki samfellt, en þó aldrei fleiri einingar en vikufjöldinn gefur til kynna, og lágmarks kennslustundafjöldi sem metinn er eru 4 stundir eða 1/3 eining.

Nánari útfærsla:

Þegar sótt er um mat á viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns senda skal eftirfarandi til Skrifstofu starfsmannamála/sviðsstjóra.

- Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar.
- Ljósrit af skjali sem sannar þátttöku viðkomandi.
- Ef um er að ræða þátttöku í námskeiði: sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd.
- Nám sem sérstaklega er ætlað viðkomandi fagaðila hjá viðurkenndri stofnun og gefur ákveðinn fjölda háskólaeininga skal metið.
- Umframeiningar þarf að skoða sérstaklega. Meta þarf hvað er skylda, hvað framhaldseiningar og hvað nýtist í starfinu.

Fylgiskjal 3

Sérstök umbun vegna tímabundins álags / verkefnis

Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér sérstakt verkefni sem felur í sér tímabundið álag. Slíkur viðbótarsamningur skal vera skriflegur og skal þar kveðið á um efnisatriði hins sérstaka verkefnis og þann launaauka sem því fylgir. Samningar sem þessir taka til tímabundinna verkefna t.d. ákveðna verkefnastjórnun, formennsku í nefndum, tímabundið aukið stjórnunarálag umfram stjórnunarskyldur starfs viðkomandi eða hliðstæðra verkefna í þágu stofnunarinnar. Jafnframt geta slíkir samningar tekið til annarra tímabundinna viðbótarverkefna sem fela í sér umfang og álag til viðbótar við starfslýsingu og grunnkröfur starfs.

Umbunin getur að hámarki verið 30.000 kr. á mánuði og tekur ekki breytingum á samningstímanum, sbr nánar grein 1.3 annars vegar og greinar 1.2.1 og 1.2.2 hins vegar í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarféлага BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

Umbun þessi eða launaviðbót sem byggir á tímabundnum verkefnasamningi fellur niður við lok verkefnanna sem um ræðir eða í síðasta lagi í lok samningstíma án sérstakrar uppsagnar að hálfu stofnunarinnar.

Bókun 1

með stofnanasamningi milli tiltekinna aðildarféлага
BHM annars vegar og LSH hins vegar, dags. 28. apríl 2006

Þar sem um er að ræða mikla kerfisbreytingu í launasetningu og röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum verður ákvörðun um ráðstöfun tiltekins hækkunarferlis eldra röðunarkerfis frestað tímabundið. Hér um að ræða hækkun vegna starfsreynslu sem gildi fyrir almenn störf hjá öllum nema hjúkrunarfræðingum og ljósmæðrum, framgangskerfi hjúkrunarfræðinga og ljósmæðra og hækkun vegna lífaldursþrepa hjá hluta starfsmanna. Fyrir 1. nóvember 2006 skulu aðilar samnings þessa hafa lagt mat á það svigrúm sem eftir stendur og gera samkomulag sem bætist við stofnanasamninginn um hvernig með það skuli fara.

Miðað við sama tímamark skal fylgiskjal 1 meðfylgjandi samningnum endurskoðað, einkum með það að markmiði að skýra, einfalda og samræma enn frekar starfaflokkun og hugtakanotkun.

Bókun 2

með stofnanasamningi milli tiltekinna aðildarféлага
BHM annars vegar og LSH hins vegar, dags. 28. apríl 2006

Nýtt launakerfi byggir á starfaflokkun samkvæmt starfslýsingum og eru aðilar samnings þessa sammála um að unnið skuli að áframhaldandi endurskoðun á grunni starfslýsinga. Í ljósi þess að innihald starfa og þar með starfslýsingar skipta mestu máli varðandi röðun á grundvelli röðunarkerfis samnings þessa eru aðilar jafnframt sammála um að endurskoða skuli starfslýsingar í takt við þróun starfa.