

Stofnunarsamningur

Krabbameinsfélags Íslands og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

1. Gildissvið samnings

Samningur þessi nær til starfsmanna Krabbameinsfélags Íslands, sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

2. Markmið

- Að tryggja Krabbameinsfélaginu hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum félagsins og hvetur til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum félagsins og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnaunamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalega þátta.

3. Grunnröðun

3.1. Starfaflokkar og grunnröðun.

Samningur þessi nær til ákveðinna starfaflokka sem eru skilgreindir og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Grunnröðun í launaflokka byggir á starfslýsingum og miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til staðsetningar starfa í skipuriti stofnunar. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram 180 ECTS grunnmenntun BSc í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 einingar (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistargráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 ECTS einingar) = 1 lfl.
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 2 lfl.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 lfl.

Lengra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti, s.s. 240 ECTS eininga BSc til starfsréttinda.

Í þessum samningi er við grunnröðun tekið mið af 240 ECTS BSc-gráðu hjúkrunarfræðinga, til samræmis við kröfu til starfsleyfis hjúkrunarfræðinga, nema annað sé tekið fram.

Sérfræðingur 1: Er byrjandi í starfi og starfar undir leiðsögn. Verkefni og verkefni eru skýrt afmörkuð. Tekur þátt í teymisvinnu. Grunnröðun lfl.8-1.

Sérfræðingur 2: Vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna, sem eru skýrt afmörkuð en hefur faglegan yfirmann. Tekur þátt í teymisvinnu. Grunnröðun lfl. 9-1.

Sérfræðingur 3: Er reyndur í starfi, vinnur sjálfstætt og ber faglega ábyrgð á gæðum verkefna sinna. Tekur þátt í teymisvinnu og getur verið falin umsjón smærri afmarkaðra verkefna. Grunnröðun lfl. 10-1.

Verkefnastjóri: Er mjög fær í starfi. Vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna. Tekur þátt í teymisvinnu en hefur að auki verið falin ábyrgð á stærri skilgreindum verkþáttum eða verkefnum. Grunnröðun lfl. 11-1.

Fagstjóri / teymisstjóri: Sérfræðingur sem ber faglega ábyrgð í málaflokki eða hefur teymisstjórn með höndum. Grunnröðun lfl. 12-1.

Deildarstjóri / forstöðumaður minni einingar (færri en 10 starfsmenn): Ber ábyrgð á starfseiningu. Ber stjórnunarlega ábyrgð á daglegum rekstri einingar, hefur forystu um stefnumótun deildar og kemur að mannaráðningum og áætlanagerð. Gert er ráð fyrir að sérfræðingurinn hafi M.Sc.-gráðu eða sambærilegt. Grunnröðun lfl 16-1.

Deildarstjóri / forstöðumaður stærri einingar (10 starfsmenn og fleiri): Ber ábyrgð á starfseiningu. Ber stjórnunarlega ábyrgð á daglegum rekstri einingar, hefur forystu um stefnumótun deildar og kemur að mannaráðningum og áætlanagerð. Gert er ráð fyrir að sérfræðingurinn hafi MSc-gráðu eða sambærilegt. Grunnröðun lfl 17-1.

4. Persónubundnir þættir

4.1. Menntun

4.1.1. Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi.

Við lágmarksröðun skv. 3.2. bætast við álagsþrep vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi sem nýtist í starfi, sem hér segir:

- Diplóma (30 ECTS einingar) – 1 álagsþrep
- Diplóma (60 ECTS einingar) – 2 álagsþrep
- Meistaragráða (90 – 120 ECTS einingar) – 4 álagsþrep
- Doktorsgráða (180 ECTS einingar) – 6 álagsþrep.

4.1.2. Sérfræðiviðurkenning frá Embætti landlæknis

Hafi starfsmaður sérfræðiviðurkenningu frá Embætti landlæknis, sem nýtist í starfi hækka laun hans um allt að 5 álagsþrep.

4.1.3. Mat á menntun

Menntun verður aldrei tvítalin til launa. Formleg viðbótarmenntun, sem er hluti af sérfræðiviðurkenningu verður því alltaf annað hvort metin sem hluti af sérfræðiviðurkenningu eða sem viðbótarmenntun (sem lækkar mat á sérfræðiviðurkenningu hlutfallslega).

4.2. Starfsreynsla hjá Krabbameinsfélagi Íslands

Eftir tveggja ára starfsreynslu – hækkun um 1 þrep

Eftir fimm ára starfsreynslu – hækkun um 1 þrep

Eftir átta ára starfsreynslu – hækkun um 1 þrep

Heimilt er að meta starfsreynslu annars staðar frá ef hún nýtist í starfi.

4.3. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokka eða þrepa ef a) starfsmaður tilheyrir hópi sem gæti augljóslega fengið marktækt hærra laun annars staðar b) starfsmaður býr yfir sérstakri reynslu, þekkingu eða færni sem er eftirsóknarverð fyrir félagið. Notkun heimildarinnar þarf að rökstyðja með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana oþh. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

4.4. Hæfni og frammistaða

Heimilt er að meta til hækkunar, í formi launaflokka eða launaþrepa, hæfni og frammistöðu starfsmanna. Þeir þættir sem geta komið til álita í slíku mati er áhugi og frumkvæði í starfi, afköst, hæfni til að vinna undir álagi og gæði starfa.

4.5 Birtingar

Vísindarannsóknir, birting fræðigreina á starfssviði stofnunarinnar í ritrýndum tímaritum og kynning fræðilegs efnis tengt starfinu á ráðstefnum skal metin til launa. Það er sameiginlegur skilningur aðila að mikilvægt sé að ýta undir rannsóknarstörf, birtingu fræðilegra greina, fræðslu og að fylgst sé með þróun á sérfræðisviðinu. Ákvörðun aukabóknunar fer skv. neðangreindu. Full aukabóknun getur að hámarki numið einum mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns að teknu tilliti til starfshlutfalls.

Erlend fagrit (ritrýnd)

10 – 50% eftir vægi höfunda.

Innlend fagrit (ritrýnd)

10 – 30% eftir vægi höfunda.

Kynningar á ritrýndum ráðstefnum

20% veggspjald, 30% erindi eftir vægi höfunda.

5. Tímabundnir þættir

5.1. Tímabundin umbun

Starfsmaður sem falið er að vinna að tímabundnu verkefni sem felur í sér meira álag og ábyrgð en gert er ráð fyrir í starfi, án þess að til komi fækkun annarra verkefna, skal fá tímabundna hækkun launa á meðan á því stendur. Ganga skal frá samkomulagi þar að lútandi áður en verkefni hefst.

5.2. Sérstök umbun fyrir aukna tímabundna ábyrgð og / eða álag

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, í formi launaþrepa eða eingreiðslu, vegna sérstakra tímabundinna þátta. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara. Að jafnaði skal ganga frá samkomulagi um tímabundnar greiðslur fyrirfram.

Dæmi:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna, umfram starfslýsingu
- Aukið álag vegna veikinda eða undirmönnunar
- Tímabundin fækkun starfsmanna einingar
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan félagsins
- Handleiðsla / fóstrun / þjálfun nýrra starfsmanna.

6. Starfsmannasamtöl

Starfsmannasamtöl skulu fara fram árlega. Í þeim skal aðilum m.a. gefast kostur á að fara yfir verkefnastöðu, starfsánægju, samskipti, aðbúnað, starfslýsingu, starfsþróun, stjórnun, endurmenntun og frammistöðu. Meta skal hvort starf hafi þróast með þeim hætti að það heyri undir annan starfaflokk.

7. Endurmenntun og starfsþróun

Stefnt skal að gerð starfsþróunaráætlana þar sem tekið er tillit til þarfa bæði starfsmanns og félagsins og byggt á starfslýsingu.

8. Endurmat starfskjara og ágreiningsmál

Telji starfsmaður að röðun hans í launaflokk og þrep sé röng miðað við ofangreindar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. kjarasamningi.

9. Hækkun umfram átta álagsþrep á láréttum ási

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun umfram átta álagsþrep, færast í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan. Slík færsla getur átt sér stað tvisvar sinnum.

10. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2018.

Reykjavík 21. september 2018

F.h. Krabbameinsfélags Íslands

F.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Bókun1:

Aðilar eru sammála um að vegna mismunar á launatöflum og lengra grunnnáms hjúkrunarfræðinga (fjögur ár vs. þrjú ár) og markmiðs stofnanasamningsins um að greiða sömu laun fyrir sambærileg störf er launaröðun hjúkrunarfræðinga einum launaflokki lægri og einu þrepi hærrí en í samningum aðildarfélaga BHM til þess að launatala þess launaflokks sem greitt er eftir fyrir viðkomandi starfsheiti sé sú sama.

Bókun 2

Megin markmið nýs stofnanasamning milli Krabbameinsfélags Íslands og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga eru að samræma launasetningu starfamanna sem starfa hjá KÍ og greiða sömu laun fyrir sambærileg störf óháð því í hvaða stéttarfélagi viðkomandi starfsmaður er.

Launtöflur Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga vegar og aðildarfélaga Bandalags háskólamanna eru mismunandi sbr. bókun 1 hér að ofan. Stofnanasamningurinn gildir afturvirkir frá 1. janúar 2018. Á tímabilinu 1. janúar – 31. maí. er mismunur á milli launataflna Fíh og BHM meiri, hjúkrunarfræðingum í óhag.

Vegna þessa fá félagsmenn Fíh greidda eingreiðslu sem nemur mismun á launatöflum fyrir tímabilið janúar – maí 2018. Eingreiðslan kemur til greiðslu þann 1. október 2018. Samantekt á eingreiðslum fyrir hvern hjúkrunarfræðing er tilgreind í fundargerð samstarfsnefndar Fíh og KÍ dagsett 21. september 2018.