

**Félagsmenn Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga, Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga, Stéttarfélags íslenskra félagsráðgjafa, Útgarðs og Landlæknisembættið**

**gera með sér eftirfarandi stofnanasamning í samræmi við gildandi kjarasamning félaganna við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.**

## **1. Gildissvið**

Samkomulag þetta er gert á grundvelli 11. kafla kjarasamnings aðildarfélaga Bandalags háskólamanna og fjármálaráðherra sem gert var þann 28. febrúar 2005. Samkomulagið nær til félagsmanna í Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga, Kjarafélagi viðskipta- og hagfræðinga, Stéttarfélagi íslenskra félagsráðgjafa og Útgarði. Samkomulagið gildir frá og með 1. maí 2006 og falla þar með úr gildi allir eldri stofnanasamningar viðkomandi félaga og Landlæknisembættisins.

## **2. Markmið**

1. Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar málefnalega.
2. Að laun og starfskjör tryggi að embættið hafi gott og hæft starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
3. Að komið verði í veg fyrir launamun sem rekja má til kynferðis eða annars misréttis.
4. Að launakerfið skapi tækifæri til að meta hæfni og frammistöðu starfsmanna og feli í sér möguleika til framgangs í starfi.
5. Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum embættisins.
6. Að hæfni starfsfólks og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun í samræmi við endur- og starfsmenntunaráætlun embættisins.
7. Að starfsmannasamtöl fari fram a.m.k. einu sinni á ári.

## **3. Röðun starfa í launaflokka**

### **3.1 Almennar forsendur röðunar**

Störfum skal raðað í launaramma í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu og þess gætt að samræmi sé milli þeirra þátta sem móta starfið. Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum ef unnt er.

Hæfnis- og ábyrgðarþættir sem hafa áhrif á röðun í launaflokka:

- Menntun og sérhæfing sem nýtist í starfi.
- Reynsla og þekking.
- Verkefnaleg ábyrgð:
  - Starfsmaður vinnur mest undir handleiðslu annarra.
  - Starfsmaður vinnur sjálfstætt að verkefnum.
  - Starfið felur í sér stjórnun einstakra verkefna sem fleiri koma að.
  - Starfið er fyrst og fremst stjórnun verkefna sem fleiri koma að.
- Umfang samstarfs við innlenda og erlenda aðila utan embættisins.
- Leiðsögn og/eða handleiðsla.

- Stjórnunarleg ábyrgð:
  - Stjórnun starfsmanna.
  - Ábyrgð á fjármálum.
  - Þátttaka í stefnumótun.
  - Þátttaka í samhæfingu verkefna.
  - Ábyrgð á árangri.

Launakerfi embættisins byggir á eftirfarandi starfaflokkum.

### 3.2 Skilgreiningar starfsheita

#### *Verkefnisstjóri 1*

Starfið felur í sér faglega ábyrgð og stjórn ákveðinna sérhæfðra verkefna innan embættisins. Í starfinu felst öflun upplýsinga, úrvinnsla, miðlun, þróun og áætlanagerð í samráði við sviðstjóra.

#### *Verkefnisstjóri 2*

Starfið felur í sér faglega ábyrgð og stjórnun á ákveðnum sérhæfðum verkefnum og /eða málaflökkum innan embættisins. Í starfinu felst fagleg ráðgjöf, öflun upplýsinga, þróun og stefnumótun í samráði við sviðstjóra. Í starfinu felst einnig samstarf við aðra sérfræðinga embættisins svo og sérfræðinga hjá ráðuneytum og öðrum stofnunum.

#### *Yfirhjúkrunarfræðingur*

Er sérstakur ráðunautur heilbrigðisstjórnar og ríkisstjórnar um hvaðeina sem viðkemur hjúkrun. Annast stefnumótun og áætlanagerð varðandi hjúkrunarþjónustu. Hefur eftirlit með hjúkrunarþjónustu. Vinnur að þróun hjúkrunar og eflingu gæða. Samræmir hjúkrunarþjónustu sem veitt er. Hefur faglega yfirumsjón með allri ráðgjöf sem lýtur að hjúkrunarmálum.

#### *Sviðstjóri*

Starfið felur í sér faglega og stjórnunarlega ábyrgð á sviði samkvæmt skipuriti Landlæknisembættisins. Sviðstjóri situr í framkvæmdastjórn Landlæknisembættisins, setur sviðinu stefnu og forgangsraðar í samvinnu við landlækni. Sviðstjóri gerir fjárhagsáætlun í samvinnu við framkvæmdastjórn og sér til þess að upplýsingar og ráðgjöf frá sviðinu sé faglega unnin.

### 3.3 Grunnröðun

#### *Starfsheiti*

Verkefnisstjóri 1  
 Verkefnisstjóri 2  
 Yfirhjúkrunarfræðingur  
 Sviðsstjóri

#### *Grunnröðun*

Lfl. 8.  
 Lfl. 9.  
 Lfl. 11.  
 Lfl. 15.

#### 4. Persónu-og tímabundnir þættir

Til viðbótar þeirri launaröðun sem fram kemur í grein 3.3. í samningi þessum geta ýmsir persónu- og tímabundnir þættir haft áhrif til breytinga á launum.

Persónu- og tímabundnir þættir sem hafa áhrif á röðun í launaflokka:

- Viðbótarmentun, s.s. sérhæfð þjálfun, endurmenntun og símenntun.
- Frumkvæði í starfi, s.s. nýsköpun/nýjar lausnir.
- Sjálfstæði í vinnubrögðum.
- Starfsreynsla.
- Sveigjanleiki og fjölhæfni.
- Rannsóknarverkefni (til viðbótar starfi).
- Tímabundið álag eða sérstök verkefni.
- Hæfni til samskipta og samvinnu.
- Ráðgjöf og leiðbeiningar.
- Frammistaða og árangur í starfi.

#### 5. Endurmat starfskjara

Einu sinni á ári skulu störf starfsmanns og starfskjör metin og þeir þættir endurmetnir sem hafa áhrif á röðun hans innan ramma skv. gr. 3 og 4 svo og með tilliti til þess hvort starf skuli fært í annan starfaflokk. Stefnt er að því að endurmati ljúki fyrir 1. nóvember, en þó eigi síðar en þann 31. desember ár hvert.

#### 6. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd skal annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. í kjarasamningi aðila. Þar skal samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

## 7. Meðferð ágreiningsmála

Náist ekki samkomulag í nefndinni vegna gerðar og/eða endurskoðunar stofnanasamnings innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að sáttanefnd fjármálaráðuneytis og BHM fjalli um málið, sbr. gr. 11.5 í kjarasamningi aðila.

## 8. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2006 og gildir uns nýr kjarasamningur aðila hefur verið gerður.

Seltjarnarnesi 6. apríl 2006.

F.h. Landlæknisembættisins

Sigurður Guðmundsson (sign)  
Þórarinn Gunnarsson (sign)

F.h. félagsmanna BHM.

Jónína M. Guðnadóttir (sign)  
Sigríður Egilsdóttir (sign)