

Stofnanasamningur

Aðilar að þessum samningi eru Sjúkratryggingar Íslands annars vegar og aðildarfélög Bandalags háskólamanna (BHM), Kjarafélag tæknifræðingafélags Íslands, Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands, Lyfjafræðingafélag Íslands og Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga hins vegar.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í ofangreindum félögum sem ráðnir eru til starfa hjá Sjúkratryggingum Íslands. Samningurinn er hluti kjarasamninga félaganna og fjármálaráðherra eins og hann er á hverjum tíma.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að bæta nýtingu rekstrarfjármuna og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu í rekstri Sí.
- Að tryggja að Sí hafi ávallt á að skipa hæfu og áhugasömu starfsfólki í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri á framgangi í launum fyrir starfsmenn stofnunarinnar samkvæmt ákvæðum þessa samnings með hliðsjón af árangri og eðli þeirra starfa sem þeir gegna og miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað sinna.
- Að stofnunin hafi að leiðarljósi jafnan rétt kynjanna til launa og framgangs í starfi og virði í hvívetna ákvæði 65. gr. Stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands nr. 33/1944 og ákvæði laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.
- Að launakerfið verði sveigjanlegt og gagnsætt þar sem málefnaleg sjónarmið ákvarða launaröðun.
- Að tryggja að gildi stofnunarinnar, virðing, fagmennska og framsækni, verði ávallt höfð að leiðarljósi.

3. Starfsheiti og röðun starfa

Samningur þessi nær til eftirtalinnar starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreining felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið. Grunnröðun í launaflokka miðast við þriggja ára háskólanám (180 ECTS einingar). 240 ECTS eininga grunnnám í stað 180 ECTS eininga grunnnáms skal metið sem einn launaflokkur til viðbótar við grunnröðun. Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna. Launakerfi Sjúkratrygginga Íslands byggir á eftirfarandi grunnröðun starfa/starfaflokka:

J.M.
E.G.
T.H.
S.A.
G.M.
C.O.

Sérfræðingur 1 – launaflokkur 6-9

Starfið felst í afmörkuðum verkefnum sem unnin eru undir daglegri leiðsögn reyndari starfsmanns eða yfirmanns. Verkefnin felast í úrvinnslu gagna á grundvelli fyrirfram gefinna forsendna laga, reglugerða eða vinnureglna og þjónustuhlutverki við viðskiptavini stofnunarinnar. Hér falla einnig undir störf sem háskólamenn gegna án þess að starfið geri kröfu um slíka menntun.

Sérfræðingur 2 – launaflokkur 7-11

Starfið felst í að vinna sjálfstætt að faglegum verkefnum. Starfsmaður ákvarðar og afgreiðir umsóknir og veitir ráðgjöf til einstaklinga um réttindi, stöðu umsókna og afgreiðsluferli. Veitir sérfræðiráðgjöf til aðila innan eða utan stofnunar. Starfið gerir kröfur til háskóla-menntunar, þó ekki á tilteknu sviði.

Sérfræðingur 3 – launaflokkur 9-14

Starfið felst í að vinna sjálfstætt að sérhæfðum og faglegum verkefnum sem fela í sér umsjón og ábyrgð á tilteknum verkefnum/málaflokkum. Verkefnin byggjast fyrst og fremst á sérhæfðum úrlausnum, samningagerð og/eða ákvarðanatöku í málum sem krefjast talsverðrar sérþekkingar. Gerð er krafa um háskólamenntun á tilteknu sviði. Þó er hægt að leggja að jöfnu gráðu á öðru sviði ef þekking og reynsla er til staðar á viðkomandi sérfræðisviði.

Sérfræðingur 4 – launaflokkur 11-16

Starfið felst í að vinna sjálfstætt að umfangsmiklum verkefnum sem krefjast viðamikillar sérþekkingar. Verkefnin eru m.a í formi undirbúnings og framkvæmdar sérhæfðra verkefna, ákvarðanatöku og úrvinnslu álitaefna í formi greinargerða og/eða ábyrgðar á áætlanagerð og stefnumótun. Starfið getur jafnframt falið í sér fagleg samskipti við aðrar stofnanir og fyrirtæki, innan lands sem utan auk faglegrar ráðgjafar við aðra starfsmenn stofnunarinnar. Gerð er krafa um háskólamenntun á tilteknu sviði.

Verkefnastjóri 1 – launaflokkur 8-11

Starfsmaður starfar sjálfstætt að verkefnum og ber ábyrgð á þeim verkefnum sem tilheyra hans starfssviði. Dagleg verkstjórn verkefna/málaflokka. Starfið gerir kröfur til háskóla-menntunar, þó ekki á tilteknu sviði.

Verkefnastjóri 2 – launaflokkur 10-14

Starfsmaður hefur yfirumsjón með ákveðnum verkefnum sem hann og aðrir innan ákveðinnar einingar vinna að. Sér um áætlunargerðir og hefur eftirlit með framvindu verkefna innan einingar. Veitir sérfræðiráðgjöf til aðila innan eða utan stofnunar. Gerð er krafa um háskólamenntun á tilteknu sviði. Þó er hægt að leggja að jöfnu gráðu á öðru sviði ef þekking og reynsla er til staðar á viðkomandi sérfræðisviði.

Verkefnastjóri 3 – launaflokkur 11-16

Starfsmaður hefur umsjón með umfangsmiklum verkefnum. Starfið felur í sér stjórnun verkefna sem fleiri koma að/sinna, eða samhæfingu vinnu margra hópa. Starfið getur falið í sér samstarf/samskipti við innlenda og erlenda aðila utan stofnunar. Ber ábyrgð á þróun, rekstri og áætlunargerð í sinni einingu. Veigamesti hluti starfsins er eiginleg verkefnastjórnun. Gerð er krafa um háskólamenntun í tiltekinni grein.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "S.A.", "T.P.", and "CC".

Deildarstjóri 1 – launaflokkur 12-17

Starfsmaður ber ábyrgð á rekstri deildar sinnar gagnvart sviðstjóra og annast skipulagningu, áætlanagerð og samhæfingu starfa deildarinnar við meginmarkmið stofnunarinnar. Hann hefur umsjón með öðrum starfsmönnum deildar séu þeir til staðar.

Deildarstjóri 2 - launaflokkur 14-18

Starfsmaður ber ábyrgð á rekstri deildar sinnar gagnvart sviðstjóra og annast skipulagningu, áætlanagerð og samhæfingu starfa deildarinnar við meginmarkmið stofnunarinnar. Deildin samanstendur af fleiri en einni einingu eða starfið felur í sér að vinna sjálfstætt að umfangsmiklum verkefnum sem krefjast viðamikillar sérþekkingar. Hann hefur umsjón með öðrum starfsmönnum deildar. Gerð er krafa um háskólamenntun á tilteknu sviði.

Sviðsstjóri - launaflokkur 16-20

Starfsmaður hefur umsjón með skipulagningu og samhæfingu allra deilda og starfseininga á sínu sviði. Auk þess sinnir sviðsstjóri flóknum verkefnum sem krefjast faglegrar þekkingar, hefur samskipti við ráðuneyti og stofnanir innanlands sem erlendis og ber ábyrgð á sínu verksviði/málaflokkum gagnvart yfirstjórn SÍ.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til launaprepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

4.1.1. Menntun, endurmenntun og aukin réttindi

Ef starfsmaður aflar sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs eða hefur þegar aflað sér hennar, skal taka mið af því skv. eftirfarandi:

Árs háskólanám (60 ECTS einingar)	1 launaflokkur
M.A., M.Sc. próf eða sambærilegt (120 ECTS einingar)	2 launaflokkar

Hafi starfsmaður setið námskeið, og/eða tekið próf sem lýkur með löggildingu, sem nýtist Sjúkratryggingum Íslands og starfsmanni í viðkomandi starfi, má meta það til 1 – 2 þrepa.

Alls geta launaflokkar vegna viðbótarmenntunar orðið 3 og allt að 2 þrep að auki.

4.1.2. Starfsreynsla

Starfsreynsla sem nýtist í starfi skal metin þannig að reynsla utan stofnunar er metin allt að 1 launaprepi vegna 1 árs starfs og 2 launaprep vegna a.m.k. 3ja ára starfs.

Eftir 1 ár í starfi

1 launaprep

[Handwritten signatures and initials]

Eftir 3 ár í starfi	1 launþrep
Eftir 5 ár í starfi	2 launþrep
Eftir 8 ár í starfi	1 launþrep

Alls geta launþrep vegna starfsreynslu orðið 7 talsins.

5. Sérstök álagsgreiðsla

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin getur verið allt að tiltekinni fjárhæð, sbr. ákvæði í kjarasamningi (nú 30.000 kr. á mánuði) og greiðist jafn lengi, en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara.

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksvið hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, skal fá álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Ákvörðun um tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af sviðsstjóra/forstjóra í samráði við starfsmann. Tímabundið álag skal vera í formi hækkunar á launum um a.m.k. 1 álagsþrep. Hafi starfsmaður starfað lengur en 12 mánuði samfleytt á kjörum sem eru til komin vegna tímabundinna þátta verða þau varanleg.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna.
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar eða deildar.
- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsmanna.
- Starfsmönnum einingar fækkar tímabundið.
- Fræðsla eða kennsla innan stofnunar.
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna.

6. Starfsmannasamtal

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl / starfsþróunarsamtöl næsta yfirmann. Þar skal m.a. rætt um samskipti og líðan í starfi, starfslýsingu og verkaskiptingu, frammistöðu og starfsþróun. Miðað skal við að hver starfsmaður stofnunarinnar sé kominn með endurskoðaða og samþykktu starfslýsingu innan fimm mánaða frá undirritun þessa samnings. Forðast ber að hafa starfslýsingar of víðtækar hvað varðar starfssvið og skulu þær vera lýsandi fyrir grunnverksvið starfsmanns.

J.M.
S.A. TTP
01/01/00

7. Launaviðtal - endurmat starfskjara

Starfsmaður á rétt á samtali við sinn næsta yfirmanni einu sinni á ári, til að ræða starfskjör og þá þætti sem ákvarða þau. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað til launa getur hann farið fram á að fá röðun sína endurmetna svo fljótt sem auðið er. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar aðila.

8. Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd skal komið á fót við undirritun samnings þessa og hefur hún það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd stofnana-samningsins.

9. Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þar skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

10. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. desember 2013.

Enginn starfsmaður lækkar í launum eða skerðist í kjörum við undirritun samnings þessa.

Reykjavík, 17. desember 2013

F.h. Sjúkratrygginga Íslands

F.h. aðildarféлага BHM, Kjarafélags
tæknifræðingafélags Íslands, Kjaradeildar
Verkfræðingafélags Íslands, Lyfjafræðingafélags
Íslands og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Handwritten signatures and initials: SA, BHM, ILM, GHT, 00

Yfirlýsing

Komi til þess við næstu endurnýjun aðalkjarasamnings BHM við fjármálaráðherra að sérstöku fjármagni verði veitt til stofnana vegna framkvæmdar stofnanasamninga á næsta samnings-tímabili, þá líta aðilar þessa samnings svo á að það fjármagn verði viðbót við það fjármagn Sí sem ætlað er að tryggja framgang þessa stofnanasamnings að óbreyttu.

Bókun 1

Samstarfsnefndin leggur áherslu á að gert verði skjal með skýrum viðmiðum um hvernig störf grunnraðast. Dæmi um slíkt væri ef erfitt reynist að ráða inn nýja starfsmenn vegna markaðsaðstæðna. Að sama skapi geti starfsmenn með starfsreynslu hjá stofnunni nýtt sér þennan möguleika til hækkunar. Einnig geti þetta verið möguleiki fyrir sviðstjóra/forstjóra til þess að halda í hæft starfsfólk.

Þessar reglur um notkun á launabili í grunnröðun skulu liggja fyrir eigi síðar en 1. maí 2014.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að stofnunin í samráði við mannauðsstjóra stofnunarinnar og samstarfsnefnd vinni og leggi fram leiðbeiningar sem styðjast við áður unnin gögn frá sviðstjórum um starfaflokkun. Frammistöðumatskerfið skal vera til nánari útlistunar á starfaflokkun samkvæmt gr. 3 og leiða til viðeigandi endurskoðunar á samningi þessum. Mikilvægt er að um matsaðferðina ríki sameiginlegur skilningur og samkomulag, áður en þær verða kynntar stjórnendum og starfsfólki. Dragist samkomulag um matsaðferð og framkvæmd matsins skal launabreytingin 1. júní 2014 vera í formi 1 þreps til allra starfsmanna sem samningur þessi tekur til.

AMT
304
770
S.A. 000
00