

# Stofnunarsamningur

Krabbameinsfélags Íslands, Félags sjúkráðgjafara, Félagsráðgjafafélags Íslands,  
Fræðagarðs og Sálfræðingafélags Íslands

## 1. Gildissvið samnings

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

## 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 ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra 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 verksemi 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 verksemi starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/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 meistaraþáttu 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.

**Sérfræðingur 1:** Er byrjandi í starfi og starfar undir leiðsögn. Verkefni og verksvið eru skýrt afmörkuð. Tekur þátt í teymisvinnu. Grunnröðun frá lfl. 9

**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 frá lfl. 10

**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 frá lfl. 11

**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 frá lfl. 12

**Fagstjóri / teymisstjóri:** Sérfræðingur sem ber faglega ábyrgð í málaflokki eða hefur teymisstjórn með höndum. Grunnröðun frá lfl. 13

**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 MSc-gráðu eða sambærilegt. Grunnröðun lfl. 17

**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. 18

## 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

#### 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 hærri 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 o.þ.h. 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 aukapóknunar fer skv. neðangreindu. Full aukapóknun 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. Sérstök umbun fyrir aukna tímabundna ábyrgð og / eða álag

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, í formi launaprepa eða eingreiðslu. 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
- Sérstök átaksverkefni, án þess að til komi fækkun annarra verkefna
- 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.

## 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. 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 8 þrep 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

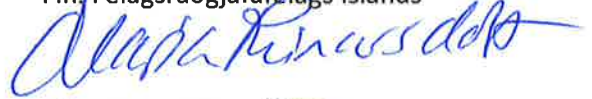
Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2018.

Reykjavík 31. maí 2018

F.h. Krabbameinsfélags Íslands



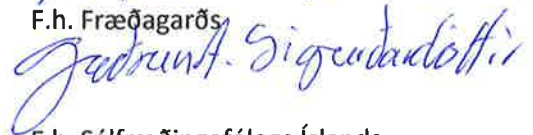
F.h. Félagsráðgjafafélags Íslands



F.h. Félags sjúkraþjáffara



F.h. Fræðagarðs



F.h. Sálfræðingafélags Íslands



AMF

## Bókun

Aðilar eru sammála um að taka upp samning þennan verði grunnröðun í öðrum stofnunar samningum Krabbameinsfélags Íslands frábrugðin því sem hér er tilgreint.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the bottom right corner of the page.