

Stofnanasamningur
milli
Heilsustofnunar Náttúrulækningafélags Íslands (HNLFI) og
SFR um reglur um röðun starfa.

(skv. ákvæðum í kjarasamningi SFR og SFH
9.09.2005).

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá þeim stofnunum sem eru aðilar að þessu samkomulagi.

2. Starfaflokkar

Launakerfið byggir á eftirfarandi starfaflokkum, hjá félagsmönnum SFR.

- | | | |
|----|---|--|
| 1. | Vaktmaður Næturvörður Síma­vörður Bókavörður Saumakona Sérh. Starfsmaður | Almenn störf. Starfið felst fyrst og fremst í störfum sem að jafnaði eru unnin samkvæmt fyrirmælum annarra. |
| 2. | Bókari Læknaritari Yfirlæknaritari Þjónustustjóri Ritari/hjúkrunarforstjóra Móttökuritari Innlagnafulltrúi Matráðsmaður Skrifstofumaður Gjaldkeri/síma­vörður Sjúkranuddari Yfirsjúkranuddari Yfirvaktmaður | Starfið getur falist í umsjón verkefna er krefjast töluverðrar þekkingar á ákveðnu sviði stofnunar. Starfsmaður skal geta veitt fullnægjandi upplýsingar og leiðbeiningar til viðskiptavina. |
| 3. | Aðalféhirðir Launafulltrúi Ræstingarstjóri Garðyrkjustjóri | Starfið felst fyrst og fremst í að hafa umsjón með verkefnum og/eða málaflokkum. Í starfinu getur falist sérstök ábyrgð, sérhæfing og sjálfstæði. |
| 4. | Skrifstofustjóri | Starfið felst í stjórnun, áætlanagerð og sam­hæfingu við stefnu stofnunar. Í starfinu felst ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki. |

3. Röðun í launaflokka

Við upphaf starfs skal taka tillit til eðlis starfsins og starfsmanni raðað í launaflokk í samræmi við það. Eftirfarandi launaflokkar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfaflokk:

| | | |
|-----------------|-----------------------------|-----|
| Starfaflokkur 1 | Saumakona | 004 |
| | Vaktmaður | 006 |
| | Naturvörður | 005 |
| | Sérh. starfsmaður | 004 |
| Starfaflokkur 2 | Þjónustustjóri | 008 |
| | Ritari/hjúkrunarforstjóri | 008 |
| | Móttökuritari | 008 |
| | Innlagnafulltrúi | 009 |
| | Skrifstofumaður | 008 |
| | Gjaldkeri/símavörður | 010 |
| | Læknaritari | 009 |
| | Yfirlæknaritari | 010 |
| | Matráðsmaður | 009 |
| | Bókari | 011 |
| | Yfirvaktmaður | 011 |
| | Málningar viðhald fasteigna | 012 |
| Starfaflokkur 3 | Ræstingarstjóri | 012 |
| | Garðyrkjustjóri | 012 |
| | Launafulltrúi | 014 |
| | Aðalféhirðir | 016 |
| Starfaflokkur 4 | Skrifstofustjóri | 023 |

4. Viðbótarforsendur við mat í launaflokka

4.1. Starfsreynsla

Starfsmaður, sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni, skal hækka um launaflokka sem hér segir. Jafnframt skal meta starfsreynslu hjá öðrum ef hún nýtist í starfi og er því talin starfsreynsla hjá stofnuninni að hluta eða öllu leyti:

- starfsmaður með 1 árs starfsreynslu, skal hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður í 1-19 launaflokk með 2 ára starfsreynslu, skal hækka um 1 launaflokk að auki
- starfsmaður með 3 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk að auki

4.2. Menntun

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- starfsmaður sem hefur lokið eins til tveggja vetra námi skal hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður sem hefur lokið þriggja vetra námi skal hækka um 2 launaflokka

4.3. Starfsnám/símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, eða starfsmenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 2 launaflokka
- starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 3 launaflokka

4.4. Annað

a) Heimilt er að hækka starfsmann um launaflokka ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- starfið felur í sér flókin verkefni
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
- starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- starfsmaðurinn sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi

b) Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið. Stofnunin skal leggja þær fram í samstarfsnefnd ef nefndin fer fram á það.

c) Heimilt er að semja við starfsmenn um að fastar greiðslur, sem eru ekki hluti af grunnlaunum, séu metin sem viðbótarforsendur til hækkunar í launaflokka.

4. Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt 11. kafla í kjarasamningi SFR. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það. Samningurinn gildir frá og með 1. maí 2007.

Reykjavík 11.5.2007

F.h. SFR

F.h. Heilsustofnunar Náttúrulækningafélags
Íslands (HNLFI)