

Stofnanasamningur Lýðheilsustöðvar (LHS) gerður í tengslum við kjarasamning SFR sem gildir frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008.

Inngangur

Samningur þessi er gerður af samstarfsnefnd um stofnanasamning sem í eru fjórir fulltrúar starfsmanna LHS og tveir fulltrúar LHS.

Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna SFR sem ráðnir eru til starfa hjá Lýðheilsustöð. Samningurinn er hluti af kjarasamningi SFR við Fjármálaráðuneytið.

Markmið

Að auka gæði starfssemi LHS með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda. Samningnum er ætlað að bæta rekstur og nýtingu rekstrarfjármuna LHS og gefa starfsmönnum tækifæri til að starfsþróunar, bæta líðan og ánægju. Samningnum er ætlað að koma í veg fyrir óútskýrðan launamun s.s. vegna kynferðis. Samningnum er einnig ætlað að skapa möguleika á árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu LHS.

Röðun starfa í launaflokka (lóðrétt)

Forsendur röðunar

Við gerð samningsins er litið til skipurits LHS. Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka (lóðrétt) skal taka mið af eðli starfs, **starfsheiti**, **menntun**, **reynslu** og **færni**. Notast er við starfslýsingar sem forsendur við röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar ef breytingar verða á skipuriti eða starfsheiti.

Skilgreining starfsheita

Móttökuritari: Starfið felst í almennum móttöku og ritarastörfum.

Sérfræðingur: Starfið felst í almennum störfum undir daglegum leiðbeiningum annarra sérfræðinga.

Verkefnastjóri: Starfið felst í stjórnun verkefna m.a. með upplýsingaöflun, áætlanagerð, úrvinnslu og miðlun upplýsinga. Starfið krefst frumkvæðis, faglegrar ábyrgðar jafnt sem fjárhagslegrar. Starfið krefst samvinnu bæði við innlenda og erlenda aðila sem og við verkefnastjóra, sviðsstjóra og forstjóra.

Röðun starfa í flokka

Við röðun í flokka skal gæta samræmis þannig að starfsmenn sem sinna sambærilegum störfum fá sambærileg kjör. Tekið skal tillit til menntunarstigs einstaklings sem og starfsreynslu.

Starfsheiti	Lágmarks launaflokkur	Viðmið launaflokkur
Ræsting	18	18
Móttökuritari	21	21-22
Sérfræðingur	21	21-25
Verkefnisstjóri	27	27-35

Við gildistöku nýrrar launatöflu er leitast við að raða starfsmönnum sem þegar eru starfandi hjá LHS út frá þessum forsendum.

Nýjum starfsmönnum skal jafnframt raðað út frá sömu forsendum.

Launataflan er eftirfarandi:

Aldur	<23 ára	23	25	27	30	35
Lfl.	1	2	3	4	5	6
1	111.812	113.489	115.191	116.919	118.673	120.453
2	115.191	116.919	118.673	120.453	122.260	124.094
3	118.673	120.453	122.260	124.094	125.955	127.844
4	122.260	124.094	125.955	127.844	129.762	131.708
5	125.955	127.844	129.762	131.708	133.684	135.689
6	129.762	131.708	133.684	135.689	137.724	139.790
7	133.684	135.689	137.724	139.790	141.887	144.015
8	137.724	139.760	141.887	144.015	146.175	148.368
9	141.887	144.015	146.175	148.368	150.594	152.853
10	146.175	148.368	150.594	152.853	155.146	157.473
11	150.594	152.853	155.146	157.473	159.835	162.233
12	155.146	157.473	159.835	162.233	164.666	167.136
13	159.835	162.233	164.666	167.136	169.643	172.188
14	164.666	167.136	169.643	172.188	174.771	177.393
15	169.643	172.188	174.771	177.393	180.054	182.755
16	174.771	177.393	180.054	182.755	185.496	188.278
17	180.054	182.755	185.496	188.278	191.102	193.969
18	185.496	188.278	191.102	193.969	196.879	199.832
19	191.102	193.969	196.879	199.832	202.829	205.871
20	196.879	199.832	202.829	205.871	208.959	212.093
21	202.829	205.871	208.959	212.093	215.274	218.503
22	208.959	212.093	215.274	218.503	221.781	225.108
23	215.274	218.503	221.781	225.108	228.485	231.912
24	221.781	225.108	228.485	231.912	235.391	238.922
25	228.485	231.912	235.391	238.922	342.506	246.144
26	235.391	238.922	242.506	246.144	249.836	253.584
27	242.506	246.144	249.836	253.584	257.388	261.249
28	249.836	253.584	257.388	261.249	265.168	269.146
29	257.388	261.249	265.168	269.146	273.183	277.281
30	265.168	269.146	273.183	277.281	281.440	285.662
31	273.183	277.281	281.440	285.662	289.947	294.296
32	281.440	285.662	289.947	294.296	298.710	303.191
33	289.947	294.296	298.710	303.191	307.739	312.355
34	298.710	303.191	307.739	312.355	317.040	321.796
35	307.739	312.355	317.040	321.796	326.623	331.522
36	317.040	321.796	326.623	331.522	336.495	341.542
37	326.623	331.522	336.495	341.542	346.665	351.865
38	336.495	341.542	346.665	351.865	357.143	362.500
39	346.665	351.865	357.143	362.500	367.938	373.457
40	357.143	362.500	367.938	373.457	379.059	384.745
41	367.938	373.457	379.059	384.745	390.516	396.374
42	379.059	384.745	390.516	396.374	402.320	408.355
43	390.516	396.374	402.320	408.355	414.480	420.697
44	402.320	408.355	414.480	420.697	427.007	433.412
45	414.480	420.697	427.007	433.412	439.913	446.512

Forsendur röðunar

Meta skal persónu-og tímabundna þætti. Persónubundnir þættir sem taldir eru starfsmanni til tekna eru endurmenntun sem nýtist í starfi, frumkvæði, afköst, skipulagshæfileiki, hæfni í mannlegum samskiptum og samstarfi. Endurmeta skal forsendur reglulega og við breytingar á starfssviði starfsmanns.

Persónu og tímabundnir þættir

Endurmenntun

Starfsmenn skulu alla jafna hafa tækifæri til árlegrar endurmenntunar á vegum LHS að því gefnu að hún nýtist þeim í starfi. Endurmenntun getur falist í námskeiði eða ráðstefnu. Til viðmiðunar er gert ráð fyrir að starfsmaður í fullu starfi geti fengið tækifæri til endurmenntunar (námskeið/fagráðstefna) sem nemur allt að 50.000 krónur og taki ekki lengri tími en 3 daga. Í hvert skipti skal samið við sviðsstjóra eða forstjóra um mögulega endurmenntun, hvort námskeið/fagráðstefna gefi stig og þá hve mörg stig. Til viðmiðunar er gert ráð fyrir að eitt 3 daga námskeið við Endurmenntun HÍ gefi 1-3 stig og þátttaka í fagráðstefnum 1-3 stig, mest ef starfsmaður er sjálfur virkur þátttakandi. Til viðmiðunar er gert ráð fyrir að það þurfi 15 stig til að hækka um einn flokk en aldrei meira en tvo flokka. Starfsmaður ber ábyrgð á að stig séu skráð hjá skrifstofustjóra.

Frammistaða

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna til árangursbundinna launa skal m.a. tekið tillit til eftirfarandi þátta (frumkvæði, afköst, skipulagshæfileiki, hæfni í mannlegum samskiptum og samstarfi).

- Starfsmaður sýnir áhuga og frumkvæði í starfi.
- Starfsmaður sýnir góðan viðvarandi árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir hæfni til mannlegra samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir hæfni til að fræða, miðla upplýsingum og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður hafi góða skipulagshæfileika.

Stefnt er að því að innleiða frammistöðumat hjá LHS á samningstímanum.

Tímabundnir þættir

Tímabundnir þættir skulu metnir álags meðan álagið varir. Við mat á tímabundnum þáttum til launaálags skal taka mið af eftirfarandi atriðum:

- Aukið tímabundið álag.
- Viðbótarverkefni umfram starfslýsingu.
- Afleysing.

Kauptaxti

Hjá LHS er sveigjanlegur vinnutími liður í starfsmannastefnu sem stuðlar m.a. að fjölskylduvænum vinnustað. Sveigjanlegur vinnutími felur í sér heimild starfsmanna til þess að færa til vinnutíma sinn. Opnunartími skrifstofu er frá kl. 09:00 til kl. 16:00 og er æskilegt að starfsmenn reyni að halda vinnutíma sínum innan þess tíma. Við sérstakar aðstæður er hægt að semja um að vinna verkefni heima en það er þá gert með samþykki sviðsstjóra eða forstjóra. Kauptaxti samkvæmt samningi þessum er heildargreiðsla til starfsmanns. Heildargreiðslan er fyrir 40 stunda vinnuviku auk þess að fela í sér 10 tíma í yfirvinnu á mánuði sem ætluð er til þess að mæta þörf vegna ferðalaga, funda og ráðstefna.

Gert er ráð fyrir að sveigjanlegur vinnutími starfsmanna geri þeim kleift að starfa þannig að hagsmunir starfsmanns og LHS fari sem oftast saman. Í sérstökum tilfellum þar sem vinnuveitandi óskar eftir yfirvinnu umfram funda- eða ráðstefnupátttöku, sem alla jafna felst innan sveigjanlegs vinnutíma, skal þó vera heimild til þess að taka út frí á móti vinnu í hlutfallinu 1,8 á móti 1 eða fá greidda yfirvinnu í samræmi við kjarasamning. Óski starfsmaður hins vegar að vinna utan hefðbundins vinnutíma og vinnuskyldu sem hér hefur verið tilgreind skal vera heimild til þess að taka frí á móti vinnu í hlutfallinu 1 á móti 1. Heimild þessi verður að vera samþykkt af sviðsstjóra eða forstjóra og grein gerð fyrir henni á fjarvistarsskrá.

Endurmat starfskjara

Einu sinni á ári skulu starfskjör og þeir þættir sem hafa áhrif á launaröðun endurmetnir. Stefnt er að því að þessu endurmati ljúki fyrir 1. febrúar ár hvert.

Hlutverk samstarfsnefndar

Hjá LHS starfar samstarfsnefnd, sem skipuð er fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagum/starfsmönnum og stofnunum. Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. Þar skal og 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.

Meðferð ágreiningsmála

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. Komist nefndin ekki að niðurstöðu skal málinu vísað til sáttanefndar.

Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara. Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði þessa samkomulags eigi síðar en 12 mánuðum eftir undirskrift ef aðilar óska þess og síðan á 12 mánaða fresti á samningstímanum ef annar hvor aðili óskar þess. Verði breyting á starfsemi stofnunarinnar eða meginverkefnum hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum samningsins.

Undirritun samnings

Reykjavík, 4. apríl 2006

f.h. Lýðheilsustöðvar

f.h. starfsmanna Lýðheilsustöðvar