

Stofnanasamningur

Aðilar að þessum samningi eru SFR – stéttarfélag í almannajónustu og Landlæknisembættið.

1. Inngangur

SFR - stéttarfélag í almannajónustu annars vegar og Landlæknisembættið hins vegar gera með sér eftirfarandi samkomulag um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina skv. ákvæðum í kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 9. mars 2005.

2. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR – stéttarfélagi í almannajónustu sem eru í starfi hjá Landlæknisembættinu.

3. 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 stafsmanna og feli í sér möguleika til framgangs í starfi.
5. Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki 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 í samræmi við starfsmannastefnu Landlæknisembættisins þar sem farið er yfir starf og starfssvið viðkomandi starfsmanns.

4. Röðun starfa í launaflokka

Launakerfi Landlæknisembættisins byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Fulltrúi

Starfsmenn, sem starfa á ábyrgð og undir daglegri stjórn annarra, en geta einnig haft sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum. Verkefni þeirra felast aðallega í tilteknum og skýrt afmörkuðum verkefnum. Um getur verið að ræða almenn skrifstofustörf s.s. skipulagning funda og móttaka, símavarsla, frágangur og öflun gagna. Samskipti við samstarfsstofnanir og viðskiptavini geta einnig falist í starfi.

Sérfræðingur I

Starfsmenn sem hafa sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum en vinna undir stjórn annarra. Verkefni þeirra felast m.a. í sérhæfðri úrvinnslu gagna/erinda vegna eftirlits, skráningar og þjónustu, ritun skýrslna, sérhæfðri miðlun upplýsinga og verkefni sem útheimta frumkvæði og útsjónarsemi. Þeir bera ábyrgð á verksviði sínu gagnvart næsta yfirmanni. Samskipti við samstarfsstofnanir og viðskiptavini geta falist í starfi.

Sérfræðingur II

Starfsmenn sem hafa sjálfstæða umsjón með ákveðnum umfangsmiklum verkefnum en vinna undir stjórn annarra. Verkefni þeirra felast m.a. í sérhæfðri úrvinnslu gagna/erinda vegna eftirlits, skráningar og þjónustu, bókhalds, ritun skýrslna, sérhæfðri miðlun upplýsinga og að verkefnum sem útheimtir frumkvæði og útsjónarsemi. Þeir bera ábyrgð á verksviði sínu gagnvart næsta yfirmanni. Verkstjórn getur falist í starfinu, þar á meðal leiðbeining og stjórnun starfsmanna, en er ekki meginhluti starfsins. Samskipti við samstarfsstofnanir og viðskiptavinum felast í starfi.

Verkefnisstjóri I

Starfsmenn sem bera ábyrgð á verkefnisstjórnun og hafa faglega umsjón með verkefnum innan stofnunarinnar. Starfið felur í sér skipulagningu, stjórnun og samþæfingu verkefna við meginmarkmið Landlæknisembættisins innan tiltekins sviðs. Þeir bera ábyrgð á verksviði sínu gagnvart sviðstjóra. Í starfinu getur falist ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti og stofnanir innanlands sem utan.

Verkefnisstjóri II

Starfsmenn sem bera ábyrgð á verkefnisstjórnun og hafa faglega umsjón með verkefnum innan stofnunarinnar. Starfið felur í sér skipulagningu, stjórnun og samþæfingu verkefna við meginmarkmið Landlæknisembættisins innan tiltekins sviðs. Þeir bera ábyrgð á verksviði sínu gagnvart sviðstjóra. Í starfinu getur falist ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti og stofnanir innanlands sem utan. Leiðbeining og stjórnun starfsmanna getur falist í starfinu, en er ekki meginhluti þess.

Starfaflokkar og grunnröðun í launaflokk

Launakerfi embættisins byggir á eftirfarandi starfaflokkum, hjá félagsmönnum SFR. Við upphaf starfs skal taka tillit til eðlis starfsins og starfsmanni raðað í flokka í samræmi við það.

Grunnröðun í launaflokka

Eftirfarandi launaflokkar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfaflokk:

<i>Launaflokkur</i>	<i>Starfaflokkur og skýringar</i>
<i>11</i>	<i>Fulltrúi</i>
<i>17</i>	<i>Sérfræðingur I</i>
<i>19</i>	<i>Sérfræðingur II</i>
<i>21</i>	<i>Verkefnisstjóri I</i>
<i>27</i>	<i>Verkefnisstjóri II</i>

Röðun starfs innan starfaflokks er lágmarksröðun. Í sérstökum tilvikum þar sem starf fellur ekki að almennum skilgreiningum er heimilt að raða því sérstaklega.

5. Persónu- og tímabundnir þættir

5.1 Persónubundnir þættir

a) Starfsreynsla

Starfsmaður sem hefur öðla st starfsreynslu hjá embættinu skal hækka um launaflokka sem hér segir. Jafnframt skal meta starfsreynslu hjá öðrum ef hún nýtist í starfi og er því talin til starfsreynslu hjá embættinu að hluta eða öllu leyti:

Starfsaldurshækkunarverði hjá starfsmönnum:

Eftir 1 ár	1 launaflokkur.
Eftir 3 ár	2 launaflokkur til viðbótar.
Eftir 7 ár	1 launaflokkur til viðbótar.

b) 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 lokið hefur 1 árs formlegu námi, hækkar um 1 launaflokk.
- starfsmaður sem lokið hefur 2ja ára formlegu námi, hækkar um 2 launaflokka.

c) 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

Starfsmenntun/námskeið, sem starfsmaður hefur aflað sér sl. 3 ár, skal metið á sama hátt.

d) Annað.

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 aukið umfang verkefna eða starfssviðs
- starfinu fylgir sérstakt álag viðvarandi eða árstíðabundið,
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi,
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu,
- starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi.

5.2 Tímabundnir þættir

Sérstök verkefni - tímabundið álag

Sé starfsmanni falin tímabundin verkefni sem felur í sér meira umfang, aukið álag og/eða ábyrgð, umfram hefðbundið starf hans skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau viðvarandi.

6. Hlutverk samstarfsnefndar og meðferð ágreiningsmála

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar eftir því sem sami samningur kveður á um.

7. Endurskoðun.

Endurskoða skal samninginn skv. ákvæðum kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, eða á tveggja ára fresti. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

8. Undirritun samnings og gildistími

Samningurinn gildir frá 1. maí 2007.

Seltjarnarnesi 18. apríl 2007.

F.h. Landlæknisembættisins F.h. SFR – stéttarfélags í almannáþjónustu