

**Stofnanasamningur**  
**Stofnanasamningur Heilsugæslustöðvarinnar í Ólafsfirði**  
**og**  
**Starfsmannafélags Ólafsfjarðar (STÓL)**

**1. Gildissvið**

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í STÓL sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi STÓL og fjármálaráðherra og telst hann hluti af þeim kjarasamningi.

**2. Markmið**

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að launakerfið taki mið af skipuriti stofnunarinnar
- að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi
- að gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa.

**3. Starfaflokkar og röðun**

3.1 Starfaflokkar

Þegar metið er hvernig starfi er raðað, skal taka tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni. Tekið skal tillit til eftirfarandi:

:

- skipurit stofnunarinnar
- starfsskipulag einingar
- umfangs starfs
- ábyrgðar

*Eftirfarandi störf skulu raðast innan eftirfarandi launabila:*

*lfl. 01-08 Ræsting*

*lfl. 04-12 Móttökuritari*

*lfl. 08-18 Heilsugæslufulltrúi*

**Skilgreining:**

**Ræsting**

Starfið felur í sér almenna ræstingu á húsnæði heilsugæslunnar. Starfið er að mestu unnið án daglegrar stjórnunnar.

### **Móttökuritari :**

Móttökuritari sem annast almenn móttökustörf, tímabókanir, móttöku, uppgjör og fleira. Starfið getur falið í sér innheimtu og greiðslu reikninga, sem og umsjón með ákveðnum verkefnum og upplýsingagjöf til skjólstæðinga og annarra starfsmanna.

### **Heilsugæslufulltrúi:**

Læknaritari sem annast fjölbreytt ritarastörf (þ.m.t. tölvuskráningu). Starfið felur m.a. í sér að skipuleggja, stjórna og samhæfa starfsemi lækna- og móttökuritara. Í starfinu felst ábyrgð á samskiptum við aðra stjórnendur og ýmis fyrirtæki. Sinnir ýmsum öðrum störfum í samvinnu við stjórnendur. Er einn á stofnun

## 3.2. Röðun

Lægsti flokkur hvers starfs er grunnröðun. Starf getur svo raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem eru í lið 3.3 og 4. grein hér á eftir.

## 3.3. Starfsreynsla

- Starfsmaður með eins árs starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður með þriggja ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður með sex ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður með tíu ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.

Meta skal starfsreynslu frá öðrum til hækkunar með framangreindum hætti ef um sambærileg störf er að ræða.

## **4. Mat á einstökum þáttum.**

Eftirfarandi atriði geta haft áhrif til hækkunar frá grunnröðun:

### **4.1 Menntun**

- Heimilt er að hækka þann sem hefur lokið námskeiði sem nýtist í starfi, með eftirgreindum hætti:
  - ✓ Um 1 launaflokk séu námskeiðin metin að jafngildi a.m.k. 5 eininga
  - ✓ Um 1 launaflokk séu námskeiðin metin að jafngildi a.m.k. 10 eininga
  - ✓ Um 1 launaflokk séu námskeiðin metin að jafngildi a.m.k. 20 eininga.
- Hækkun skv. ofangreindu getur mest orðið 3 launaflokkar.
- Ein eining er 12 kennslustundir eða 1 vika samfelld. Einungis skulu metin samfelld námskeið, eða námskeiðshlutar sem teljast ½ eining hið minnsta 6 klukkustundir.
- Samstarfsnefnd mun setja vinnureglur um mat á námskeiðum.

## 4. 2 Viðbótarforsendur

Heimilt er að hækka starfsmann um allt að 4 launaflokka alls ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- ✓ Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð, flókin verkefni eða er umfangsmikil
- ✓ Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
- ✓ 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.
- ✓ Starfsmaður sinni störfum á fleiri en einu verkswiði stofnunar

Við sérstakar aðstæður er framkvæmdastjóra heimilt að hækka starfmenn umfram ofangreint.

Starfsmaður og/eða stofnun geta skotið ákvörðun um útfærslu á forsendum í liðunum hér að ofan til Samstarfsnefndar skv. kafla 11 í aðalkjarasamningi. Skal slíkt málsskot vera rökstutt skriflega.

## 4. 3 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna.

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna innan hvers ramma umfram fyrrgreinda þætti skal taka tillit til eftirfarandi atriða:

- sýni mikinn árangur í starfi,
- hafi reynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni (gæti verið mælt sem starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum).
- geti sinnt störfum á fleiri en einu af verkswiðum stofnunarinnar
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- sýni sjálfstæði í vinnubrögðum og frumkvæði í starfi.
- aukin hæfni starfsmanns (gæti ýmist verið tengt formlegri menntun eða áhuga og framtaki starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kæmi í starfi. Sérstaklega skal taka tillit til starfstengdra námskeiða sem haldin eru af samningsaðilum).

Þessir þættir gætu tengst árangurs- eða frammistöðumati. Ekki er átt við að tekið verði upp launatengt árangurs- eða frammistöðumat, heldur getur það gerst í framtíðinni en svo það megi verða eru aðilar sammála um að taka upp starfsmannaviðtöl.

## 5 Hlutverk Samstarfsnefnda

Hlutverk samstarfsnefndar felst í að annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi má nefna að fjalla um nauðsynlegar breytingar vegna nýrra verkefna eða breyttrar vinnutilhögunar. Samstarfsnefndin tekur fyrir erindi frá starfsmönnum eða stjórn stofnunar, sem lúta að viðfangsefnum samningsins og afgreiðir þau í samræmi við ákvæði kjarasamnings.

## 6 Meðferð ágreiningsmála

Farið er með ágreiningsmál samkvæmt grein 11.4.2 í kjarasamningi.

## 7 Skriflegar reglur vegna 1.3.1 Tímabundin umbun

## 8 Endurskoðun

Í samræmi við grein 11.4.1. í kjarasamningi er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings, verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

## 5. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá *1. maí 2006 að telja*.

F.h. Heilsugæslustöðvarinnar í Ólafsfirði  
Rúnar Gunnlaugsson  
framkvæmdastjóri  
(sign)

F.h. STÓL  
Guðbjörn Arngrímsson  
formaður  
(sign)

### Bókun

Aðilar eru sammála um að við launaröðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsmönnum er falið að sinna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og skipulagi stofnunar.

## **Stofnanasamningur**

### **Heilsugæslustöðvarinnar í Ólafsfirði og STÓL.**

#### **Fylgiskjal 1**

Raðað eftir starfsheitum í stafrófsröð

Launaflokkar frá 1. maí 2006:

heilsugæsluritari      lfl. 12

móttökuritari          lfl. 08

Ræsting                  lfl. 03