

Stofnanasamningur

Aðilar að þessum samningi eru SFR – stéttarfélag í almannajónustu og Embætti landlæknis

1. Inngangur

SFR - stéttarfélag í almannajónustu annars vegar og Embætti landlæknis hins vegar gera með sér eftirfarandi samkomulag um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28.október 2015.

2. Gildissvið

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

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 sé starfsmönnum hvatning í starfi og skapi tækifæri til að meta hæfni og frammistöðu starfsmanna 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 mannauðsstefnu Embættis landlæknis þar sem farið er yfir starf og starfssvið viðkomandi starfsmanns.

4. Röðun starfa í launaflokka

Launakerfi Embættis landlæknis byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Fulltrúi I

Starfsmenn, sem starfa á ábyrgð og undir daglegri stjórn annarra. Verkefni felast aðallega í tilteknum skýrt afmörkuðum verkefnum. Um getur verið að ræða almenn skrifstofustörf s.s. skipulagning funda og móttaka, símavarsla, frágangur og öflun gagna. Hér flokkast starfsmenn sem eru nýlega ráðnir og eru að komast inn í verkefni stofnunarinnar. Eftir 6 mánuði í föstu starfi hjá stofnuninni skal starf fulltrúa I endurskoðað m.t.t. verkefna, ábyrgðar og frammistöðu í starfi. Eftir þessa endurskoðun skal hækka fulltrúa I upp í fulltrúa II ef framan talin atriði gefa ástæðu til.

Fulltrúi II

Starfsmaður sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum en starfar á ábyrgð og undirstjórn annarra. Verkefni geta falist í sértækum verkefnum sem útheimta frumkvæði og útsjónarsemi, til að myndaalmennum skrifstofustörfum s.s. skipulagningu funda og móttöku, símavörslu, frágangi og öflun gagna. Samskipti við samstarfsstofnanir og viðskiptavinir geta

RFB
#P.
KT
87

einnig falist í starfi. Hér flokkast starfsmenn sem hafa hlotið þjálfun og öðlast reynslu og færni í sínu starfi og þekkja vel til stofnunarinnar.

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. Verkstjórn getur falist í starfinu, en er ekki meginhluti starfsins. Samskipti við samstarfsstofnanir og viðskiptavini felast í starfi.

Sérfræðingur II

Starfsmenn sem bera ábyrgð á verkefnisstjórnun og hafa sjálfstæða og faglega umsjón með verkefnum innan stofnunarinnar. Starfið felur í sér skipulagningu, stjórnun og samhæfingu verkefna við meginmarkmið Embættis landlæknis innan tiltekins sviðs. Þeir bera ábyrgð á verksviði sínu gagnvart sviðstjóra. Starfið útheimtir frumkvæði og útsjónasemi. Í starfinu getur falist leiðbeining og stjórnun starfsmanna en það er ekki meginhluti þess. Í starfinu getur falist ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti og stofnanir innanlands sem utan.

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>
12	<i>Fulltrúi I</i>
16	<i>Fulltrúi II</i>
21	<i>Sérfræðingur I</i>
25	<i>Sérfræðingur 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 öðlast 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:

Starfsaldurshækkningar verði hjá starfsmönnum:

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

Handwritten notes in blue ink: "H.V. RGB", "K.J.", and a circled "87".

b) Menntun

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur 2ja ára formlegu námi skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður sem lokið hefur stúdentsprófi/sveinsprófi skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Starfsmaður sem lokið hefur tveggja ára framhaldsnámi ofan á stúdentspróf/sveinspróf eða háskólanámi sem samsvarar tveggja ára fullu háskólanámi, skal hækka um 2 launaflokka til viðbótar.

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 1 launaflokk til viðbótar
- starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Starfsmenntun/námskeið, sem starfsmaður hefur aflað sér sl. 5 ár skal metið á sama hátt.

d) Endurmenntun

Starfsmenn skulu alla jafna hafa tækifæri til árlegrar endurmenntunar á vegum Embættis landlæknis í samráði við sviðsstjóra og að því gefnu að hún nýtist þeim í starfi. Endurmenntun getur falist í námskeiði eða ráðstefnu.

e) Frammistaða og ábyrgð í starfi.

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna til árangursbundinna launa skal m.a. tekið tillit til eftirfarandi þátta eins og frumkvæðis, afkasta, skipulagshæfileika, hæfni í mannlegum samskiptum og samstarfi.

Við mat á árangursbundnum launum er gott að líta til neðangreindra þátta að því gefnu að ekki hafi verið tekið tillit til þeirra við röðun. Fyrir hvern þátt má umbuna með launaprepi/launaprepum og eða launaflokki/launaflokkum.

- Starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi.
- Starfsmaður sýnir áhuga á að takast á við ný verkefni
- Starfsmaður sýnir hæfni til að fræða, miðla upplýsingum og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður hafi góða skipulagshæfileika.
- Starfsmaður sýnir faglega færni og verklagni í starfi
- Starfsmaður eykur þekkingu sína og færni með símenntun
- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfinu fylgir aukið umfang verkefna eða starfssviðs.
- Starfinu fylgir sérstakt álag og eða flækjustig.
- Starfsmaður sýnir aðlögunarhæfni og lipurð í samskiptum..
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag

RETB
#/p.
K.J.
B)

5.2 Tímabundnir þættir

Sérstök verkefni - tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti til röðunar í launabrep/launabrepum eða launaflokki/launaflokkum, einnig má launa með eingreiðslu eða veita orlof. Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verksviði hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg. Við mat á tímabundnum þáttum skal taka mið af eftirfarandi:

- Sýnir frammistöðu umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

6. Starfsþróun

Embætti landlæknis skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og skulu stjórnendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan Embætti landlæknis þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa stofnunarinnar og óska starfsmannsins.

7. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtal. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfmannaviðtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

8. Launaviðtöl

Starfsmaður getur á hverju ári óskað eftir launaviðtali. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar embættisins eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

9. Hlutverk samstarfsnefndar og meðferð ágreiningsmála

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki einu sinni á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

REB
VJ
K.T.
RB

10. Endurskoðun.

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

11. Undirritun samnings og gildistími

Samningurinn gildir frá 1. júní 2017.

Reykjavík, 24. maí 2017

F.h. Embætti landlæknis

F.h. SFR – stéttarfélags í almannabjónustu

Piirigir Jakobsson
Ráðgjafi
Ráðgjafi

Sigrún Jónsdóttir
Vahur Jónsson
Hauður Þorvaldsson