

Stofnanasamningur

Heilsugæslustöðvarinnar á Akureyri (HAK) og KJALAR stéttarfélags starfsmanna í almannþjónustu.

Stofnanasamningur þessi er gerður á grundvelli ákvæða í 11. kafla kjarasamnings KJALAR og fjármálaráðherra frá 18. mars 2005

1. Gildissvið og markmið.

1.1 Gildissvið:

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna HAK sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi KJALAR og telst hann hluti af kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og KJALAR hins vegar

1.2. Markmið.

- Að útfæra tiltekna þætti kjarasamningsins með það að markmiði að launakerfið sé sveigjanlegra og skilvirkara og taki í auknum mæli mið af þörfum og verkefnum stofnunarinnar og starfsmanna hennar.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.

2. Skilgreining starfa og röðun í launaramma.

2.1 Skilgreining starfa

Móttökuritari:

Móttökuritarar taka á móti skjólstæðingum heilsugæslunnar og afgreiða þá á rétta staði, þeir leiðbeina og miðla upplýsingum til skjólstæðinga og samstarfsmanna. Móttökuritarar sjá um tímabókanir og gjaldtöku fyrir þjónustu, þeir afgreiða vottorð og eru ábyrgir fyrir daglegu uppgjöri komugjalda. Símavarsla er mikill hluti starfsins. Móttökuritarar útbúa sjúkraskrár og sjá um frágang skjala samkvæmt gildandi reglum. Tölvukunnátta er nauðsynleg.

Heilsugæsluritari:

Ritari með löggildingu sem læknaritari, sem annast fjölbreytt ritarastörf þ.m.t. tölvuskráningu fyrir t.d. lækna, hjúkrunarfræðinga, félagsráðgjafa og aðra eftir þörfum. Heilsugæsluritarar sjá um að skanna aðsend gögn og hafa umsjón með rafrænum sendingum í tölvusjúkraskrár. Heilsugæsluritarar bera ábyrgð á og hafa yfirumsjón með

allri vinnu við pappírssjúkraskrár. Heilsugæsluritarar sjá um lyfja- og vottorðabeiðnir fyrir lækna og hafa oft milligöngu með erindi skjólstæðinga til fagfólks. Starfið felur einnig í sér móttöku og sínavörslu að einhverju leyti.

Heilsugæslufulltrúi:

Ritari með löggildingu sem læknaritara, sem annast fjölbreytt ritarastörf samkvæmt lýsingu heilsugæsluritara. Starfið felur m.a. í sér að skipuleggja og samhæfa starfsemi lækna- og móttökuritara. Í starfinu felst ábyrgð á samskipum við aðra stjórnendur, innan og utan stofnunar og við ýmis fyrirtæki. Sinnir ýmsum öðrum störfum í samvinnu við stjórnendur.

Sjúkraliði:

Sjúkraliðar hafa löggildingu á sínu starfsheiti. Sjúkraliðar sem starfa í heimahjúkrun bera ábyrgð á að tiltekinn hópur skjólstæðinga fái þá þjónustu sem þeim ber samkvæmt fyrirmælum yfirmanns. Þeir annast m.a. aðhlyningu og hjúkrun, sinna forvörnum og fræðslu ásamt því að veita margskonar aðstoð í heimahúsum, sem getur skipt sköpum fyrir íbúa sem kjósa að dvelja sem lengst í heimahúsum. Sjúkraliðar þjálfa nema og aðlaga nýtt starfsfólk. Þeir halda nákvæma skrá um vitjanir og færa í rafræna sjúkraskrá. Þeir þurfa að geta starfað sjálfstætt og brugðist við aðstæðum sem upp geta komið hverju sinni. Tölvukunnátta er nauðsynleg.

2.2 Röðun í launaflokka.

Starfsheiti	Launaflokkur
Móttökuritari	12**
Heilsugæsluritari	1823*
Heilsugæslufulltrúi	2528*
Sjúkraliði	22**

* Breyting gerð 15. Desember 2014.

** Annað viðmið

3. Viðbótarforsendur við mat í launaflokka.

3.1. Starfsreynsla.

Eftir 15 ár í starfi hjá HAK fær starfsmaður 1 launaflokk til viðbótar við grunnröðun.

3.2. Menntun

Álag vegna símenntunar.

3.2.1.

Með vísan til greinar 10.1.1. skulu starfsmenn fá álag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

2,5% álag eftir 1 árs starf hjá Heilsugæslustöðinni

2,5% álag eftir 5 ára starf hjá Heilsugæslustöðinni

2,5% álag eftir 9 ára starf hjá Heilsugæslustöðinni

Forsenda álags þessa er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun stofnunar eða starfseiningar. Í janúar á ári hverju skal þátttaka í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður ekki tekið fullnægjandi þátt í áætluninni missir hann það álag sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreint álag er að Heilsugæslustöðin hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni.

Heimilt er forstöðumanni að meta símenntun sem sótt er með stuðningi Fræðslusjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar/starfseiningar.

Þeir starfsmenn sem hafa áunnið sér viðbótarálag vegna símenntunar fyrir gildistöku samnings þessa skulu halda því þar til grein þessi tryggir þeim samsvarandi eða betri kjör.

3.2.2.

Þeir starfsmenn sem hafa lokapróf á framhaldsskólastigi (2 til 4 ár) skulu fá álag sem nemur 5,0% enda tengist námið starfi viðkomandi og hann hafi ekki notið hækkunar vegna þessarar menntunar sinnar skv. ákvæðum kjarasamningsins. Framangreint gildir ekki þar sem gerð er krafa um tiltekna framhalds- eða háskólamenntun í viðkomandi starf.

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

Starfsmaður sem áunnið hefur sér launaflokk(a) vegna námskeiða eða náms fyrir gildistöku samnings þessa (1. maí 2006) skal fá álag sem nemur þeim álagsflokkum sem áður voru launaflokkar.

3.3. Mat á einstökum störfum

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

- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- starfið er umfangsmikið (gæti mælt í manna- eða fjárforráðum)
- starfið felur í sér flókin verkefni (gæti verið mælt í “þyngd” verkefna og /eða starfsmati)
starfið krefst stöðugrar símenntunar og aðlögunar t.d. vegna þess að hugbúnaðarkerfi sem unnið er með taka örum breytingum
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining til annarra starfsmanna
- starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan
- starfinu fylgir sérstakt álag, stöðugt eða árstíðabundið
- starfinu fylgir sérstök áhætta.

Leggja skal fram í samstarfsnefnd (samráðsnefnd um kjaramál) skrifleg rök þar sem fram kemur hvaða forsendur eru fyrir hækkuninni.

3.4 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna.

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka tillit til eftirfarandi atriða:

- sýni góðan og viðvarandi árangur í starfi
- hafi sértæka 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 verksviðum stofnunarinnar
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- sýni sjálfstæði í vinnubrögðum og frumkvæði í starfi
- aukin hæfni starfsmanns sem gæti falist í að taka að sér sérstök verkefni stöðug eða tímabundin (gæti ýmist verið tengt formlegri menntun eða áhuga og framtaki starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kæmi í starfi)
- þátttaka í trúnaðarstörfum á vegum stofnunarinnar.

Leggja skal fram í samstarfsnefnd (samráðsnefnd um kjaramál) skrifleg rök þar sem fram kemur hvaða forsendur eru fyrir hækkuninni.

4. 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.

Akureyri, 11. júlí 2006

F.h. Akureyrarbæjar vegna
Heilsugæslustöðvarinnar á Akureyri

F.h. KJALAR

Ásgeir Magnússon (sign)
Þórarinn B. Jónsson (sign)
María Ingadóttir (sign)

Arna Jakobína Björnsdóttir (sign)
Anna María Halldórsdóttir (sign)
Sigurbjörg Haraldsdóttir (sign)

Bókun 1.

Samstarfsnefnd aðila mun skoða möguleika á að setja saman verklagsreglur varðandi útfærslu á greinum 3.3 og 3.4.

