

# Stofnanasamningur

## KJALAR stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu annars vegar og Heilsugæslustöðvarinnar á Dalvík hins vegar.

### 1. Gildissvið og markmið.

#### 1.1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra starfsmanna á HGD sem starfa og njóta ráðningakjara samkvæmt kjarasamningi KJALAR og fjármálaráðherra fh. ríkissjóðs og telst hluti hans.

#### 1.2. Markmið:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í launum sem byggist á aukinni reynslu, þekkingu, verkefnum, afköstum og árangri í starfi.
- Að launakerfið opni fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið við yfirmenn um að fastar greiðslur sem ekki eru hluti af grunnlaunum séu teknar inn í föst laun.
- Að launakerfið stuðli að launajafnrétti kynjanna og að jafnræðis sé gætt við ákvörðun launa.

### 2. Röðun í launaflokka.

Starfsheiti	Launaflokkur
Móttökuritari	16
Læknaritari	21

Röðun skv. ofangreindum starfsheitum er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 3. grein.

### 3. Starfsaldur

Starfsmaður hækkar með eftirfarandi hætti :

- Um einn launaflokk eftir 1 ár í starfi
- Um einn launaflokk eftir 3 ár í starfi
- Um einn launaflokk eftir 5 ár í starfi
- Um einn launaflokk eftir 12 ár í starfi
- Um einn launaflokk eftir 20 ár í starfi

Heimild er að meta starfsaldur frá öðrum til hækkunar með framangreindum hætti ef um sambærileg störf er að ræða.

### 4. Mat á einstökum þáttum.

#### 4.1 Menntun.

Hækka skal þann sem lokið hefur námi/námskeiði sem nýtist í starfi, með eftirgreindum hætti:



- a. Um einn álagsflokk sé viðbótarnámið metið 60 kennslustundir
- b. Um einn álagsflokk sé viðbótarnámið metið 120 kennslustundir
- c. Um einn álagsflokk sé viðbótarnámið metið 240 kennslustundir

Einungis skulu metin samfelld námskeið eða námskeiðshlutar sem eru minnst 6 kennslustundir.

Heimilt er að meta, til tveggja álagsflokka, formlegt nám ( 2 – 4 ár ) sem nýtist í starfi og er umfram grunnkröfur starfs.

#### 4.2 Mat á einstökum störfum.

Heimilt er að meta frá einum til fjögurra álagsflokka ef:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfið felur í sér flókin verkefni.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna.
- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið.
- Starfinu fylgir sérstök áhætta.

#### 4.3 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Heimilt er að meta frá einum til fjögurra álagsflokka ef :

- Starfsmaður sýnir góðan og viðvarandi árangur í starfi.
- Starfsmaður sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunar.
- Starfsmaður hafi sértæka reynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni.
- Starfsmaður sýni áhuga og frumkvæði í starfi.
- Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.

#### 5. Endurskoðunarákvæði

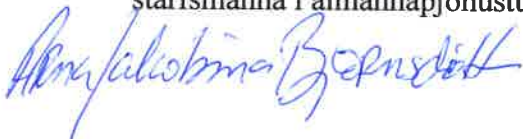
Í samræmi við grein 11.4.1. í kjarasamningi er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings, verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst þannig að ástæða sé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

#### 6. Gildistími.

Samningur þessi gildi frá og með 1. mars 2013.

Síglufirði 27. júlí 2013

f.h. Kjalar stéttarfélags  
starfsmanna í almannajónustu



f.h. Heilsugæslustöðvarinnar á Dalvík

