

STOFNANASAMNINGUR

milli eftirtalinna aðildarfélag Bandalags háskólamanna (BHM) og Styrktarfélags lamaðra og fatlaðra (SLF) um forsendur röðunar starfa við Æfingastöð Styrktarfélags lamaðra og fatlaðra (ÆSLF).

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkisjóðs annars vegar og tiltekinna aðildarféлага BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

Aðildarfélög BHM sem eru aðilar að samningi þessum við SLF

- Iðjuþjálfafélag Íslands
- Stéttarfélag sjúkraþjálfara

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra starfsmanna sem starfa hjá Styrktarfélagi lamaðra og fatlaðra og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningum framangreindra aðildarféлага BHM, sbr. 11. kafla í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkisjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarféлага BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

2. Markmið

Samstarfsnefnd er sammála um eftirfarandi markmið með breyttu launakerfi:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar á faglegan og málefnalegan hátt.
- Að tryggja stofnuninni (ÆSLF) hæft og gott starfsfólk í hvetjandi vinnuumhverfi.
- Að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi góðri þekkingu innan ÆSLF með því að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.
- Að tekið sé mið að skipuriti stofnunar og þeirri starfsemi sem þar fer fram þannig að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.

3. Röðun starfa í launaflokka

Launakerfi ÆSLF byggir á eftirfarandi grunnröðun starfa með hliðsjón af starfslýsingum stofnunar. Til viðbótar getur starfsmaður ráðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem um getur í grein 4.1– 4.5.

3.1. Launaflokkur/starfsheiti

Sjá nánari útskýringar á röðun í fylgiskjali 1

- 05 Iðjuþjálfari 1
- 05 Sjúkraþjálfari 1
- 06 Iðjuþjálfari 2
- 06 Sjúkraþjálfari 2
- 07 Iðjuþjálfari 3
- 07 Sjúkraþjálfari 3
- 09 Staðgengill yfiriðjuþjálfara

09 Staðgengill yfirsjúkraþjálfara

12 Yfiriðjuþjálfari

12 Yfirsjúkraþjálfar

Starfsmaður byrjar með 2.5 % álag (1 launabil) vegna 120 eininga grunnnáms.

3.2. Framhaldsnám / MS-próf / sérfræðiviðurkenning

Hafi starfsmaður MS-próf eða sérfræðiviðurkenningu sem nýttist í því starfi sem hann sinnir skal meta það þannig:

- Formlegt framhaldsnám að lágmarki 30 einingar sem nýst getur starfsemi staðarins samsvarar 1 launaflokk.
- Mastersnám = 1 launaflokkur til viðbótar.
- Sérfræðiviðurkenning = 1 launaflokkur til viðbótar, (Kemur til framkvæmda 1. maí 2007)
 - Ef starfsmaður hefur þegar fengið launahækkun 2,5% álag, vegna 20 ára starfsreynslu gengur sú hækkun til baka.

4. Persónu- og tímabundnir þættir.

Við ákvörðun launa skal litið til persónu- og tímabundinna þátta sem varða sérhvern starfsmann. Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka og getur vægi álags að hámarki numið 20% af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum samkvæmt gildandi launatöflu. Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er um fram 20% færast upp um einn launaflokk og til baka um eitt launabil sem samsvarar u.þ.b. 2.5% hækkun.

4.1. Menntun

4.1.1. Námskeið/ráðstefnur

Starfsmaður ÆSLF sem aflar sér viðbótarmenntunar með námskeiðum/ráðstefnum, sem nýtast í starfi skal hækka sem hér segir.

- Námskeið/ráðstefnur 120 stundir = 1 launabil (2.5%).
- Námskeið /ráðstefnur 240 stundir = 1 launabil (2.5%).
- Námskeið/ráðstefnur 360 stundir = 1 launabil (2.5%).

4.1.2. Framhaldsnám

Starfsmaður ÆSLF sem aflar sér formlegrar viðbótarmenntunar sem nýttist í starfi skal hækka sem hér segir.

- Formlegt framhaldsnám að lágmarki 15 einingar sem nýst getur starfsemi staðarins samsvarar 1 launabili (2.5%). Ef viðkomandi lýkur 30 eininga námi í framhaldi gengur þessi hækkun til baka (sjá grein 3.2).

4.2. Starfsreynsla

4.2.1. Starfsreynsla í fagi

- Laun starfsmanns hækka um 1 launabil (2,5%) eftir **5 ár** í starfi innan fagsins.
- Laun starfsmanns hækka um 1 launabil (2,5%) eftir **10 ár** í starfi innan fagsins.

- Laun starfsmanns hækka um 1 launabil (2,5%) eftir **15 ár** í starfi innan fagsins.
- Laun starfsmanns hækka um 1 launabil (2,5%) eftir **20 ár** í starfi innan fagsins, á ekki við um yfirmenn og þá sem hlotið hafa sérfræðiviðurkenningu. (kemur til framkvæmda 1. maí 2007)

4.2.2. Starfsreynsla innan stofnunar

- Laun starfsmanns hækkar um 1 launabil (2,5%) eftir **2 ár** í starfi innan ÆSLF.

4.3. Sérstakt tímabundið verkefni/álag

Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér sérstakt verkefni sem felur í sér tímabundið álag. Í slíkum tilvikum skal gera skriflegan viðbótarsamning við starfsmann um tímabundna hækkun launa. Samningar sem þessir taka til tímabundina verkefna. Launaviðbót sem byggir á tímabundnum verkefnasamningi fellur niður við lok samningstíma án sérstakrar uppsagnar að hálfu stofnunarinnar. Ef tímabundið verkefni hefur varað lengur en í tvö ár, skal tímabundinn samningur verða ótímabundinn. Um uppsögn á slíkum ráðningarkjörum gilda ákvæði laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

4.4. Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Með hliðsjón af eftirfarandi þáttum er stjórnendum stofnunarinnar heimilt að raða starfsmanni a.m.k einu launabili ofar en ella. Til að hækka um eitt launabil (2.5%) þarf viðkomandi starfsmaður að fullnægja eða búa yfir fimm af eftirfarandi þáttum.

- Sérstök reynsla sem nýtist í starfi
- Samskiptahæfileikar
- Sveigjanleiki í starfi
- Áhugi og frumkvæði í starfi
- Skipulagshæfileikar
- Hæfni til lausnar vandamála
- Hæfni til að vinna undir álagi
- Hæfni til samvinnu og samstarfs
- Hæfni til leiðbeininga og fræðslu
- Sjálfstæð vinnubrögð

4.5. Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun sem aldrei skal þá nema hærrí fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir kafla 4.3 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara.

5. Endurskoðun

Samkomulag þetta skal endurskoðað einu sinni á ári. Hvor aðili um sig getur ennfremur óskað eftir endurskoðun á samkomulagi þessu. Verði breytingar á starfsemi stofnunar, eininga innan hennar eða á störfum einstaka starfsmanna,

getur það gefið sjálfstætt tilefni til endurskoðunar. Ennfremur ef vísbendingar koma fram um betri kjör starfsmanna á sambærilegum stofnunum gefur það tilefni til endurskoðunar.

6. Gildistími

Samningur þessi tekur gildi frá og með 1. maí 2006 og gildir til 30. apríl 2008.

Reykjavík 11. september 2006

f.h. starfsmanna ÆSLF

f.h. SLF

*Hólmódís Freyja Methúsalemsd.
Iðjuþjálfari*

*Vilmundur Gíslason
framkvæmdastjóri SLF*

*Jórunn Hafsteinsdóttir
sjúkraþjálfari*

Fylgiskjal 1

Röðun í launaflokka

Iðjuþjálfari 1

B.Sc. í iðjuþjálfun eða önnur sambærileg menntun í iðjuþjálfunarfræði.
Starfið krefst sjálfstæði í vinnubrögðum og hæfni í mannlegum samskiptum.

Iðjuþjálfari 2

B.Sc. í iðjuþjálfun eða önnur sambærileg menntun í iðjuþjálfunarfræði.
Krefst 3-6 mánaða starfsreynslu hjá Æfingastöðinni eða sambærilegri stofnun þar sem starfsmaður hefur öðlast reynslu í prófun og íhlutun barna. Iðjuþjálfari 2 tekur að sér sérstök verkefni að beiðni yfiriðjuþjálfara. Starfið krefst sjálfstæði í vinnubrögðum og hæfni í mannlegum samskiptum.

Iðjuþjálfari 3

B.Sc. í iðjuþjálfun eða önnur sambærileg menntun í iðjuþjálfunarfræði.
Krafist er að lágmarki 2ja ára starfsreynslu á Æfingastöðinni eða sambærilegri stofnun þar sem starfsmaður hefur öðlast víðtæka reynslu í prófun og íhlutun barna. Iðjuþjálfari 3 tekur að sér sérstök verkefni og ábyrgð á einstökum málum að beiðni yfiriðjuþjálfara. Starfið krefst sjálfstæði í vinnubrögðum og hæfni í mannlegum samskiptum.

Sjúkraþjálfari 1

B.Sc. í sjúkraþjálfun eða önnur sambærileg menntun í sjúkraþjálfun, íslenskt starfsleyfi. Starfið krefst sjálfstæði í vinnubrögðum og hæfni í mannlegum samskiptum.

Sjúkraþjálfari 2

B.Sc. í sjúkraþjálfun eða önnur sambærileg menntun í sjúkraþjálfun, íslenskt starfsleyfi. Krafist er 3-6 mánaða starfsreynslu hjá Æfingastöðinni eða sambærilegri stofnun þar sem starfsmaður hefur öðlast reynslu í prófun og íhlutun barna. Sjúkraþjálfari 2 tekur að sér sérstök verkefni að beiðni yfirsjúkraþjálfara.
Starfið krefst sjálfstæðis í vinnubrögðum og hæfni í mannlegum samskiptum.

Sjúkraþjálfari 3

B.Sc. í sjúkraþjálfun eða önnur sambærileg menntun í sjúkraþjálfun, íslenskt starfsleyfi. Krafist er að lágmarki 2ja ára starfsreynslu á Æfingastöðinni eða sambærilegri stofnun þar sem starfsmaður hefur öðlast víðtæka reynslu í prófun og íhlutun barna. Sjúkraþjálfari 3 tekur að sér sérstök verkefni og ábyrgð á einstökum málum að beiðni yfirsjúkraþjálfara.
Starfið krefst sjálfstæði í vinnubrögðum og hæfni í mannlegum samskiptum.

BÓKANIR

Viðbótar samkomulag milli félagsmanna BHM starfandi á ÆSLF og Styrktarfélagslamaðra og fatlaðra (SLF) í tengslum við Stofnanasamning. Gildir frá 1. maí 2006

Bókun 1

Við ráðningu félagsmanna BHM eru aðilar sammála um að notaður verði ráðningasamningur sem báðir aðilar viðurkenna. Óski aðilar eftir breytingu á vinnutíma og eða starfshlutfalli þarf samþykki beggja aðila og skal ráðningasamningi sem og starfslýsingu breytt samkvæmt því. Persónuleg starfslýsing fyrir hvern og einn skal vera undirrituð fyrir 1. október 2006 n.k.

Bókun 2

Þeir félagsmenn sem notið hafa betri réttinda hjá SLF en samkomulag þetta gerir ráð fyrir og ekki er um samið sérstaklega skulu halda þeim óskertum.

Bókun 3

ÆSLF er heimil sumarlokun í tvær vikur og fyrsti starfsdagur eftir lokun ætíð þriðjudagur á eftir frídegi verslunarmanna.

Bókun 4

Lokað er á ÆSLF á tímabilinu 24. desember til 1. janúar að báðum dögum meðtöldum. Starfsmenn halda fullum launum þá daga sem lokað er.

Bókun 5

Aðilar eru sammála um að það sé báðum aðilum hagstætt að sveigjanleiki sé í orlofstöku starfsmanna. Ekki er gert ráð fyrir álagi á orlof sem tekið er utan sumarorlofstíma. Litið er svo á að launað leyfi í desember komi í stað álags á orlof.

Bókun 6

SLF skal greiða 10. hvers mánaðar 1200 kr. í sjóð starfsmanna ÆSLF fyrir hvern starfsmann, á móti 800 kr. frá starfsmanni sjálfum.

Bókun 7

ÆSLF greiðir starfsmönnum 15.000 kr. á ári fyrir nýjum vinnufötum (buxur, boli og skó) gegn reikningi (greiðslukvittun). Mælst er til að starfsmenn fái sér svartar buxur. ÆSLF útvegar starfsmanni eina peysu á tveggja ára fresti merkta ÆSLF. Þeir starfsmenn sem þjálfá sjúklinga í sundlauginni fá greidd sundföt gegn reikningi allt að 6000.- kr. eftir þörfum. Fataárið gildir frá 1. maí til 1. maí. Gert er ráð fyrir nýju peysum 1. maí 2007.

Bókun 8

Starfsmenn geta sótt um styrk vegna heilsueflingar að hámarki 20.000.- kr. árlega gegn framlögðum reikningum en þá aldrei hærra en 50% af framlögðum reikningi hverju sinni. Gildistími frá 1. janúar 2006.

Bókun 9

Ef farið er fram á að starfsmenn sækji fundi vegna skjólstæðinga sinna utan daglegs vinnutíma fá þeir greidda yfirvinnu vegna þess eða geta tekið frí sem samsvarar reiknuðum yfirvinnutíma (x 1,8) sem skráist á vinnuskýrslu. Ef þjálfari velur að skrifa skýrslu eða vera með meðferð utan síns reglulega vinnutíma og kvittað er fyrir tímanum, þá er gert ráð fyrir að hann taki frí á móti unnum tíma (ekki yfirvinnu). Þetta skal ávallt skrá á vinnuskýrslu. (sjá starfsmannahandbók)

Bókun 10

SLF leggur árlega kr. 800.000 til endurmenntunar starfsmanna. Skiptist upphæðin milli sjúkra- og iðjuþjálfunar eftir stöðugildafjölda. Nánari reglur um úthlutun setja yfirsjúkraþjálfari og yfiriðjuþjálfari. Ef um kostnaðarsamari endurmenntun er að ræða er sótt um það sértaklega til stjórnar SLF.

Bókun 11

Veittir eru tveir starfsdagar ár hvert þar iðjuþjálfar og sjúkraþjálfarar vinna að faglegum málefnum sem tengjast starfsemi ÆSLF.

Bókun 12

Stefnt er að starfsmenn ÆSLF verði með sameiginlegt hópefli í formi námskeiðs til að efla lýðheilsu og menningu vinnustaðarins a.m.k. annað hvert ár.

Reykjavík 11. september 2006

f.h. starfsmanna ÆSLF

f.h. SLF

*Hólmvík Freyja Methúsalemsd.
iðjuþjálfari*

*Vilmundur Gíslason
framkvæmdastjóri SLF*

*Jórunn Hafsteinsdóttir
sjúkraþjálfari*