

Stofnanasamningur

Sjálfstjórnarheimilisins og Iðjuþjálfafélags Íslands

1. Gildisvið stofnanasamnings

Samkomulag þetta nær til allra starfsmanna Sjálfstjórnarheimilisins sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt ofangreindum kjarasamningi Iðjuþjálfafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sbr. grein 11.1 í þeim samningi

2. Markmið stofnanasamnings

Með gerð stofnanasamnings stefna samningsaðilar að eftirfarandi markmiðum:

- Að samningur þessi tryggi það að stofnun verði áfram samkeppnishæf við aðrar sambærilegar stofnanir á heilbrigðisþjónustu varðandi laun og starfskjör.
- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar, hvetji til árangurs og að starfsmenn getið aukið við hæfni sína og þróast í starfi.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Að launakerfið verði sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið stuðli að jafnrétti kynja. Konur og karlar njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf.
- Að stofnunin styðji við starfsfólk til sí- og endurmenntunar eftir fremstu getu.

3. Röðun starfa í launaflokka

Við röðun starfa í launaflokka skal meta verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Röðun starfa í launaflokka skal byggja á grunnröðun samkvæmt gildandi kjarasamningi hlutaðeigandi stéttarfélags við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sbr. 2. mgr. 1. gr. Við röðun starfs í launaflokka skal litið til eftirfarandi þátta:

- Kröfu um tiltekna lágmarks menntun sem þarf til að gegna starfi.
- Stöðu starfs samkvæmt starfsheiti (samræming á milli starfsstétta).
- Verkefnalegrar umsjónar og ábyrgðar sem fylgir starfi (stöðugt/viðvarandi verksvið).

Um grunnröðun starfa í launatöflu.

Lfl.

06 Nýútskrifaður iðjuþjálfari fyrstu 3 mánuði í starfi

07 Iðjuþjálfari með aukið umfang starfs

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 o.fl., ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram 20% færirst í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

4.1 Námskeið og menntun

Um viðmið launa vegna persónubundinna þátta skal litið til viðbótarmenntunar og starfsreynslu í viðkomandi starfsgrein sem gerir starfsmann hæfari til starfans. Skal byggt á eftirfarandi viðmiðum:

Námskeið/fagráðstefnur 120 stundir	1 þrep	2,5%
Námskeið/fagráðstefnur 240 stundir	2 þrep	5,0%
Námskeið/fagráðstefnur 360 stundir	3 þrep	7,5%
Formlegt nám að lágmarki 15 ein., sem nýtist í starfi	1 lfl.	5,0%
Mastersnám	2 lfl.	10%
Sérfræðiviðurkenning frá HTR	3 lfl.	15%
Doktorsnám	4 lfl.	20%

Hækkanir vegna sérnáms samkvæmt þessum kafla ber að meta svo, að launaflokkar sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

4.2 Starfsreynsla eftir útskrift

Eftir 1 ára starf í fagi	1 þrep	2,5%
Eftir 5 ára starf í fagi	2 þrep	5,0%
Eftir 7 ára starf í fagi	3 þrep	7,5%
Eftir 15 ára starf í fagi	4 þrep	10,0%
Eftir 10 ár á Sjálfsbjargarheimilinu (tekur gildi 01.06.2007)	1 þrep	2,5%

4.3. Mat á tímabundnum þáttum

Um viðmið launa vegna tímabundinna þátta er heimilt að líta til viðbótarábyrgðar og/eða álags vegna sérstakra verkefna, sbr. einkum eftirfarandi:

- Álag vegna aukinna verkefna eða manneklu (2,5%)
- Álag vegna sérstakra verkefna sem ráðist er í (2,5%)
- Fyrirlestrar, fræðsluerindi eða greinaskrif utan stofnunar (2,5%)

Greiðslur, sem heimilt er að greiða vegna tímabundinna þátta, geta að hámarki numið 7,5% af viðkomandi launaflokki. Framangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi. Ef tímabundið verkefni hefur varað lengur en í tvö ár skal gerður ótímabundinn samningur.

4.4. Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun sem aldrei skal þó nema hærri 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 4. grein og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara.

5. Samstarfsnefnd

Um samstarfsnefnd er vísað í 11. kafla kjarasamnings þess sem samkomulag þetta byggir á.

6. Gildistími

Samningur þessi tekur gildi frá og með 1. maí 2006.

Reykjavík, 23. nóvember 2006

Valborg H. Kristjánsdóttir iðjuþjálfari

Tryggvi Friðjónsson framkvæmdastjóri

Ásbjörg Magnúsdóttir iðjuþjálfari