

STOFNANASAMNINGUR

milli eftirtalinna aðildarfélag Bandalags háskólamanna (BHM) og Styrktarfélags lamaðra og fatlaðra (SLF) um forsendur röðunar starfa við Æfingastöð Styrktarfélags lamaðra og fatlaðra hér eftir nefnt Æfingastöðin

Í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og tilgreindra aðildarféлага Bandalags háskólamanna hins vegar frá 6. júní 2011, var kveðið á um gerð stofnanasamninga sérhverrar stofnunar, sbr. nánar 11. kafli kjarasamnings. Styrktarfélag lamaðra og fatlaðra og aðildarfélag BHM hafa gert hinn miðlæga kjarasamning að sínum. Stofnanasamningur þessi byggir á áður nefndu ákvæði kjarasamnings og tekur til þeirra starfsmanna sem nánar greinir í samningi.

Aðildarfélag BHM sem eru aðilar að samningi þessum við SLF

- Iðjupjálfafélag Íslands
- Félag sjúkrapjálfa

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra starfsmanna sem starfa hjá Æfingastöðinni og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningum framangreindra aðildarféлага BHM, sbr. 11. grein í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarféлага BHM hins vegar, dags. 06. júní 2011.

2. Markmið

Að launakerfið sé sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar á faglegan og málefnalegan hátt.

- Að tryggja Æfingastöðinni hæft og gott starfsfólk í hvetjandi vinnuumhverfi.
- Að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi góðri þekkingu innan Æfingastöðvarinnar 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 stjórn tæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.

3. Röðun starfa í launaflokka

Launakerfi Æfingastöðvarinnar 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.

JJA JH
H.G. BBP

3.1. Launaflokkur/starfsheiti

Sjá nánari útskýringar á röðun í fylgiskjali 1

- 06 Iðjuþjálfari 1
- 06 Sjúkraþjálfari 1
- 07 Iðjuþjálfari 2
- 07 Sjúkraþjálfari 2
- 08 Iðjuþjálfari 3
- 08 Sjúkraþjálfari 3
- 10 Teymisstjórar

Starfsmaður fær 1 launabil vegna 240 eininga grunnnáms.

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 8 þrepum af viðkomandi launaflokki samkvæmt gildandi launatöflu. Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er um-fram 8 þrep færist upp um einn launaflokk og til baka um eitt launabil.

4.1. Menntun

4.1.1. Námskeið/ráðstefnur

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

- Námskeið/ráðstefnur 120 stundir = 1 launabil
- Námskeið /ráðstefnur 240 stundir = 1 launabil
- Námskeið/ráðstefnur 360 stundir = 1 launabil

4.1.2. Framhaldsnám / MS-próf / sérfræðiviðurkenning

- Formlegt framhaldsnám að lágmarki 15 ECTS einingar sem nýst getur starfsemi staðarins = **1 launabil**. Ef viðkomandi lýkur 30 ECTS eininga námi í framhaldi gengur þessi hækkun til baka.
- Formlegt framhaldsnám (diploma) að lágmarki 30 ECTS einingar sem nýst getur starfsemi staðarins = **1 launaflokkur**.
- 120 ECTS eininga mastersnám = **1 launaflokkur**.
- Sérfræðiviðurkenning = **1 launaflokkur**. Ef starfsmaður hefur þegar fengið launahækkun um eitt launabil, vegna 20 ára starfsreynslu gengur sú hækkun til baka.

JA 2H
H.G.
2

4.2. Starfsreynsla

4.2.2. Starfsreynsla í fagi

- Laun starfsmanns hækka um 1 launabil eftir 5 ár í starfi innan fagsins.
- Laun starfsmanns hækka um 1 launabil eftir 10 ár í starfi innan fagsins.
- Laun starfsmanns hækka um 1 launabil eftir 15 ár í starfi innan fagsins.
- Laun starfsmanns hækka um 1 launabil eftir 20 ár í starfi innan fagsins, á ekki við um þá sem hlotið hafa sérfræðiviðurkenningu.

4.2.3. Starfsreynsla innan stofnunar

- Laun starfsmanns hækkar um 1 launabil eftir 2 ár í starfi á Æfingastöðinni.

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 framkvæmdastjóra heimilt að raða starfsmanni a.m.k einu launabili ofar en ella. Til að hækka um eitt launabil 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 hærri fjárhæð en 45.000 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.

JA JH
H.G. 3
BBP

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. ágúst 2014 og gildir til 1. maí 2016.

Reykjavík 28. nóvember 2014

f.h. starfsmanna Æfingastöðvarinnar

Jónna Aðalsteinsdóttir og

Íðjubjálfar

Helga Guðjónsdóttir

Binnbjörg Þorðardóttir og Jónna Hafsteinsdóttir

Sjúkraþjálfarar

f.h. SLF

STYRKTAFFÉLAG
LAMBRYGGU FATLAÐRA
Kt. 630269-0249

Vilmundur Gíslason
framkvæmdastjóri SLF



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.

H.G. JH
JBP 5

Teymisstjórar.

Tveir teymisstjórar eru við Æfingastöðina. Annar er með B.Sc. í iðjuþjálfun eða aðra sambærileg menntun í iðjuþjálfunarfræði og hinn er með B.Sc. í sjúkraþjálfun eða aðra sambærileg menntun í sjúkraþjálfun. Íslenskt starfsleyfi er áskilið. Krafist er að lágmarki 5 ára starfsreynslu á Æfingastöðinni eða sambærilegri stofnun þar sem starfsmaður hefur öðlast víðtæka reynslu í prófun og íhlutun barna. Í samstarfi við yfirþjálfara halda teymisstjórar utan um skipulag teyma og leiða vinnu teyma í þróun og uppbyggingu þjónustunnar miðað við aldurstengdar þarfir. Þeir stuðla að uppbyggingu á þekkingu og færni starfsfólks og samstarfi við aðra þjónustuaðila. Teymistjórar eru staðgenglar yfirþjálfara. Þeir sitja í gæðaráði.

Handwritten signatures and initials:  
 

BÓKANIR

Viðbótar samkomulag milli félagsmanna BHM starfandi á ÆFINGASTÖÐINNI
og Styrktarfélags lamaðra og fatlaðra í tengslum við Stofnanasamning.

Gildir frá 01. 01. 2014

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.

Bókun 2

Æfingastöðinni er heimil sumarlokun í allt að þrjár vikur og er gert ráð fyrir að frídagur verslunarmanna sé innan þess tímaramma. Gerð verður könnun meðal starfsmanna á fyrsta ársfjórðungi hvenær þeir óska eftir orlofstöku. Ef tveir þriðju hluti starfsmanna óska eftir orlofi á þeim tíma sem óskir um sumarlokun er þá verður þriggja vikna sumarlokun annars er tveggja vikna sumarlokun.

Bókun 3

Sumarorlof er á tímabilinu 1. maí til 15. september. Æskilegt er að starfsmenn taki sem mest af orlofi innan þess tíma. Orlof tekið utan hans lengist um 25% nema orlof sé tekið út fyrirfram.

Bókun 4

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


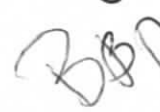
Bókun 5

Æfingastöðin skal greiða 10. hvers mánaðar 2000 kr. í sjóð starfsmanna fyrir hvern starfsmann, á móti 1300 kr. frá starfsmanni sjálfum. (gert með fyrirvara um samþykki félagsmann á aðalfundi haldinn í ársbyrjun 2015)

Bókun 6

Æfingastöðin greiðir starfsmönnum 24.000 kr. á ári fyrir nýjum vinnufötum (buxur, boli og skó) gegn reikningi (greiðslukvittun). Mælst er til að starfsmenn fái sér svartar buxur. Æfingastöðin útvegar starfsmanni eina peysu eigi sjaldnar en á þriggja ára fresti merкта Æfingastöðinni. Þeir starfsmenn sem þjálfa sjúklinga í sundlauginni fá greidd sundföt eftir þörfum, gegn reikningi allt að 12.000.- kr.

Fataárið gildir frá 1. maí til 1. maí.

JA JH. 
HG 
7

Bókun 7

Starfsmenn geta sótt um styrk vegna heilsueflingar að hámarki 30.000.- kr. árlega gegn framlögðum reikningum en þá aldrei hærra en 50% af framlögðum reikningi hverju sinni. Gildistími frá 1. janúar 2014.

Bókun 8

Ef farið er fram á að starfsmenn sæki 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 9

Æfingastöðin hóf greiðslu í Starfsþróunarsjóð BHM í mars 2014. Gert er ráð fyrir að starfsmenn nýti þann rétt sem þar myndast til endurmenntunar og símenntunar. Félagið leggur árlega kr. 1.200.000 til endurmenntunar starfsmanna sem hægt er að nýta í þeim tilfellum sem Starfsþróunarsjóður og starfsmenntunarsjóðir BHM ná ekki til eða heimildir hafa verið fullnýttar. 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 Styrktarfélags lamaðra og fatlaðra.

Bókun 10

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

Bókun 11

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

Reykjavík 28. nóvember 2014

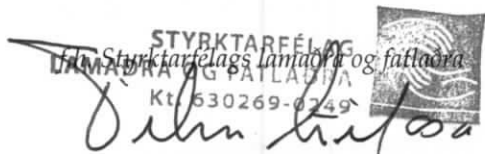
f.h. starfsmanna Æfingastöðvar:

Binn Björn

Jónna Adalsteinsdóttir

Helga Guðjónsdóttir

Jórunn Hafsteinsdóttir



Styrktarfélag lamaðra og fatlaðra
Kt. 530269-0249

Dóttir