

Stofnanasamningur Iðjupjálfafélags Íslands og Hrafnistuheimilanna

1.gr. Inngangur

Aðilar að þessum samningi eru Iðjupjálfafélag Íslands (ÍÞÍ) og Hrafnistuheimilin.

2.gr. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til félagsmanna ÍÞÍ. Samningurinn byggir á gildandi kjarasamningi félagsins við Samtök fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu, (nú Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu SFV) með gildistímann 1. maí 2011 til 31. mars 2014.

3. gr. Markmið stofnanasamnings

Með gerð stofnanasamnings stefna samningsaðilar að eftirfarandi markmiðum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum Hrafnistu, 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 Hrafnistu er ætlað að sinna.
- Að launakerfið verði sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórn tæki til að ná fram markmiðum Hrafnistu 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 leitast verði við að umbuna starfsmönnum sérstaklega t.d. með því að tengja tiltekna launagreiðslur árangri í starfi.

4.gr. Röðun starfa í launaflokka

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Samstarfsnefnd raðar störfum í launaflokka á grundvelli starfslýsinga, stjórnendur/deildastjórar raða einstaklingum í samráði við mannauðsstjóra, á grundvelli 5.gr. samnings þessa.

Störf iðjupjálfa grunnraðast í þrep 1 í launatöflunni, þar sem iðjupjálfun er 240 ECTS eininga nám.

Við röðun starfs í launaflokka skal litið til eftirfarandi þátta:

- Kröfu um tiltekna lágmarks menntun sem þarf til að gegna starfi.
- Stöðu starfs samkvæmt starfslýsingu.
- Stöðu starfs samkvæmt starfsheiti.
- Verkefnalegrar umsjónar og ábyrgðar sem fylgir starfi.
- Stjórnunarlegrar ábyrgðar og mannaforráða sem fylgir starfi.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AB' and 'BA']

Röðun starfa í launaflokka:

Iðjupjálfi 8

Aðstoðardeildarstjóri 10

Deildarstjóri 11

5. gr. Persónu- og tímabundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati, sbr. 6. grein. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 8 þrep. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns vegna skipulagsbreytinga eða starfspróunar.

A: námskeið og menntun

Viðbótarmenntun á háskólastigi umfram þá menntun sem starfið gerir kröfur til og nýtist í starfi.

Hækkanir vegna námskeiða og menntunar samkvæmt þessum kafla ber að meta svo að launaprep og launaflokkar sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar þegar um tengt nám er að ræða. Þetta felur í sér að hægt er að fá formlegt nám, diplomu- eða meistaragráður, í allt að 2 óskildum fögum, metnar hvort fyrir sig. Framkvæmdastjóri félags- og þjónustusviðs/deildarstjóri iðjupjálfunar leggja mat á viðbótarmenntunina í samráði við mannauðsstjóra og hvort hún nýtist í starfi og leiði þar með til launahækkunar.

- Formlegt nám, stakir áfangar á háskólastigi að lágmarki 15 ECTS einingar 1 þrep
- Formlegt viðbótarnám, að lágmarki 30 ECTS einingar 1 lfl.
- Meistaránám 2 lfl.

- Námskeið/fagraðstefnur 90 stundir 1 þrep
- Námskeið/fagraðstefnur 180 stundir 2 þrep
- Námskeið/fagraðstefnur 270 stundir 3 þrep

B: starfsreynsla og tryggð

Starfsreynsla annars staðar frá er metin til hækkunar launa m.t.t. hvernig hún nýtist í starfi.

- Eftir 1 árs starf í fagi 1 þrep
- Eftir 5 ára starf í fagi 1 þrep

- Eftir 3 ár í starfi hjá Hrafnistu 1 þrep

C: 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 manneklu s.s. vegna langvarandi fjarveru, veikinda eða námsleyfa, enda sé ekki mögulegt að hagræða í verkefnum til að mæta auknu álagi.
- Álag vegna sérstakra verkefna sem ráðist er í.
- Þjálfun og umsjón með nemum í öðrum faghópum svo sem félagsliðar, félags- og tólmstundafræðinemar, erlendir nemar.
- Sérstök hæfni, árangur og frammistaða sem starfsmaður hefur sýnt í starfi.
- Fyrirlestrar, fræðsluerindi eða greinaskrif utan stofnunar með samþykki yfirmanns.

Greiðslur sem heimilt er að greiða vegna tímabundinna þátta geta að hámarki numið 4 þrepum 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. Ef tímabundið verkefni hefur varað lengur en í tvö ár skal gerður ótímabundinn samningur. Umsóknum með áritun og samþykki deildarstjóra iðjupjálfnar skal koma til frekari umfjöllunar yfirmanns félagssviðs- og þjónustusviðs og mannauðsdeildar.

6. gr. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar samningsaðila er skilgreint í kjarasamningi þeirra aðildarfélaga sem eiga aðild að samningi þessum, sbr. 2. kafla samningsins, og fjármálaráðherra f.h. ríkisins.

Réttur til endurmats á röðun

Í ljósi yfirfærslu í nýjan stofnanasamning er samkomulag aðila að hver og einn iðjupjálfi á rétt á nýju mati á röðun á grundvelli persónubundinna þátta innan 2ja mánaða frá undirritun samnings þessa. Tryggt skal að enginn lækki í heildarlaunum við yfirfærslu í nýjan stofnanasamning.

Iðjupjálfi á rétt á að fara fram á það við næsta yfirmann að röðun starfs verði metin með tilliti til starfslýsinga í kjölfar samnings þessa og síðan allt að einu sinni á ári. Við slíkt mat skal taka tillit til breytinga á starfi hans og starfssviði frá því starfið var metið síðast.

Heimilt er iðjupjálfa að leita álits stéttarfélags sé hann ekki sáttur við niðurstöðu mats yfirmanns.

7.gr. Vegna starfsþróunar

Starfsþróunarsetur háskólamanna (SPH) tók til starfa í janúar 2012 á grundvelli samþykktu í kjarasamningum við ríkið. Hrafnista greiðir framlag til SPH fyrir iðjupjálfa er starfa hjá Hrafnistu, skv. gr. 10.4.1. í samningi félagsins við SFV.

Hrafnista og IPÍ eru sammála um að starfsþróunarsamtöl og starfsþróunaráætlun séu mikilvæg forsenda sí- og endurmenntunar iðjupjálfa heimilanna og möguleika þeirra til að nýta sér framlag úr SPH. Því skal starfsmannasamtal fara fram eigi sjaldnar en einu sinni á

ári og starfspróunaráætlun skal gerð í tengslum við viðtalið og sé hún undirrituð af starfsmanni og næsta yfirmanni hans.

8.gr. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. janúar 2013 til 31. desember 2014. Við gildistöku stofnanasamnings þessa falla úr gildi eldri stofnanasamningar á milli Hrafnistu og IPÍ.

Heimilt er hvorum aðila um sig að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings.

Reykjavík, 13. nóvember 2013

F.h. Hrafnistuheimilanna

Harpa Gunnarsd.
Lucio Cel

F.h. IPÍ

Harpa Björquinsdóttir
Berglind Indriðadóttir

Bókun með stofnanasamningi Hrafnistu og Iðjubjálfafélags Íslands sem gildir frá 1. janúar 2013:

Á undanförunum árum hefur orðið hröð þróun á umfangi og starfssviði iðjubjálfa í starfsemi Hrafnistuheimilanna.

Það er sameiginlegur skilningur aðila að stofnanasamningur þessi er fyrst og fremst gerður til að skýra núverandi umfang og starfssvið iðjubjálfa hjá Hrafnistu og ekki svigrúm til launahækkana á þessum tíma.


Samhliða stofnanasamningi þessum voru gerðar 3 nýjar starfslýsingar:

- iðjubjálfi
- aðstoðardeildarstjóri
- deildarstjóri

Tryggt verður að enginn iðjubjálfi lækki í heildarlaunum með þessum nýja samningi, en samsetning launa getur tekið breytingum. Í þeim tilvikum þar sem starfsmaður hefur haft fasta yfirvinnutíma verði þeir látnir ganga upp í nýja röðun, að því marki sem mögulegt er að teknu tilliti til persónu- og tímabundinna þátta samningsins.

Greiðsla fyrir unna yfirvinnu verður með sama hætti og verið hefur, þ.e. greitt er fyrir yfirvinnu sem unnin er vegna sérstakra verkefna, s.s. kvöldskemmtana og skemmtiferða, enda staðfesti framkvæmdastjóri félags- og þjónustusviðs þá vinnu. Ekki er greitt fyrir aðra yfirvinnu nema um hana sé sérstaklega samið milli framkvæmdastjóra félags- og þjónustusviðs og iðjubjálfa.

Farið verður yfir nýja röðun og mat á persónu- og tímabundnum þáttum hvers og eins iðjubjálfa innan 2 mánaða eftir að stofnanasamningurinn hefur verið samþykktur.

B1
HB


Berglind Indriðadóttir

From: Berglind Indriðadóttir
Sent: 15. nóvember 2013 13:28
To: Harpa Gunnarsdóttir; Lucia Lund; Harpa Björgvinsdóttir
Subject: RE: Lokaútgáfa stofnanasamnings

Sælar

Eigum við ekki bara að láta duga að geyma þennan póst með frumritum samningsins. Við útskýrum ákvæðið vel fyrir hópnum, svo það verði enginn misskilningur þegar byrjað verður að fara yfir gögnin hjá hverjum og einum iðjuþjálfva.

Bestu kveðjur
Berglind

Berglind Indriðadóttir
iðjuþjálfari - occupational therapist
Hrafnista - Reykjavík
s. 585 9418 / 693 9518



From: Harpa Gunnarsdóttir
Sent: 13. nóvember 2013 15:11
To: Berglind Indriðadóttir; Lucia Lund; Harpa Björgvinsdóttir
Subject: RE: Lokaútgáfa stofnanasamnings
Importance: High

Sælar

Okkar skilningur er sá sami og ykkar - þ.e. að þetta geta verið nokkur námskeið sem samtals gera að lágmarki 15 ETCS einingar til að þetta þrep komi inn. Ekki miðað við að það sé eitt námskeið = 15 ETCS einingar.

Með varðveislu þessa pósts með samningnum - á að vera hægt að skýra málin ef upp koma spurningar.

Ef þið viljið gera þetta með formlegri hætti þá eru tvær leiðir:

- Bæta „samtals“ inni samninginn og skrifa undir hann aftur
- Við gerum stutta yfirlýsingu sem við látum fylgja með samningnum – í raun með sama texta og er í þessum pósti.

Með kveðju
Harpa

From: Berglind Indriðadóttir
Sent: 13. nóvember 2013 11:40
To: Lucia Lund; Harpa Gunnarsdóttir; Harpa Björgvinsdóttir
Subject: RE: Lokaútgáfa stofnanasamnings

Takk fyrir sendinguna

Það hefur farið fram hjá okkur við yfirllesturinn að í þessari málsgrein hefur ekki komið inn orðið „samtals“:

- Formlegt nám, stakir áfangar á háskólastigi að lágmarki samtals 15 ECTS einingar 1 þrep en vonandi kemur það ekki að sök – held að það séu ekki til neinir stakir áfangar sem eru 15 ein.

Bestu kveðjur
Berglind