

Stofnanasamningur
milli
Hrafnistuheimilanna og Iðjubjálfafélags Íslands um forsendur röðunar starfa iðjubjálfa hjá fyrirtækinu.

Samningur þessi er hluti af gildandi kjarasamningi Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu og Iðjubjálfafélags Íslands.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til iðjubjálfa sem starfa á Hrafnistuheimilunum og njóta ráðningarkjara samkvæmt ofangreindum kjarasamningi Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV) og Iðjubjálfafélags Íslands (ÍPÍ), sbr. grein 11.1 í þeim samningi.

2. Markmið

Samningur þessi tekur mið af sérstöðu fyrirtækisins, eðli starfseminnar og skipulagi. Hann stuðlar að því að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi í takt við þarfir, verkefni og markmið Hrafnistuheimilanna. Samningurinn hvetur einnig iðjubjálfa sem starfa hjá fyrirtækinu til að auka hæfni sína, þróa sig í starfi og ná árangri. Launakerfið skal vera sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun skulu teknar með málefnalegum hætti. Samningurinn byggir á mannauðsstefnu fyrirtækisins, tekur tillit til jafnréttissjónarmiða, þar sem kynin njóta sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf. Með samningi þessum gerir fyrirtækið jafnframt þær kröfur til iðjubjálfa að þeir viðhaldi og bæti við sérfræðipækkingu sína og færni í samræmi við lög um starfsgreinina og skyldur þar að lútandi. Í starfsþróunaráætlun er tekið mið af þessu.

3. Grunnröðun

3.1 Almennar forsendur röðunar

Samningur þessi nær til ákveðinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Horft er til staðsetningar starfa í skipuriti stofnunar og flokkunar starfa skv. jafnlaunakerfi Hrafnistu. Röðun byggir á starfslýsingum og miðast við að um viðvarandi verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem ráðgjöf eða stjórnun) sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun, kunnáttustig, sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsingar verða endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi starfseminnar.

3.2 Starfaflokkar og grunnröðun þeirra

Við grunnröðun starfa iðjubjálfa er tekið mið af því að til viðbótar við grunnmenntun (BSc) er gerð krafa um 60 ECTS eininga viðbótarnám á meistarastigi til starfsréttinda og er það í samræmi við niðurstöður Gerðardóms frá 14. ágúst 2015. Þannig er lágmarksröðun starfa iðjubjálfa einum launaflokki hærri en ef um er að ræða starf sem einungis krefst 180 ECTS eininga. Lágmarksröðun starfa iðjubjálfa miðast við samtals 240 ECTS eininga nám til starfsréttinda og er eftirfarandi:

Starfaflokkur	Grunnröðun	Lágmarksröðun
Iðjubjálfi A	8	9
Iðjubjálfi B	9	10
Aðstoðardeildarstjóri	11	12
Deildarstjóri	13 -	14 -

Iðjuþjálfí A

Er byrjandi í starfi og nýtur tilsagnar reyndari iðjuþjálfá. Vinnur að gerð þjálfunarráætlana. Tekur þátt í þverfaglegu samstarfi og teymisvinnu ásamt því að veita ráðgjöf til heimilismanna og aðstandenda. Kemur að RAI mati í samvinnu við reyndari iðjuþálfa. Tímabil þetta varir í níu mánuði eða skemur eftir mati viðkomandi deildarstjóra og forstöðumanns.

Iðjuþjálfí B

Er fær í starfi og vinnur sjálfstætt að gerð þjálfunaráætlana. Ber ábyrgð á sínu fagsviði ásamt næsta stjórnanda. Tekur þátt í þverfaglegu samstarfi og teymisvinnu og veitir ráðgjöf til heimilismanna og aðstandenda. Framkvæmir RAI mat á þjónustu iðjuþjálfá og vinnur úr niðurstöðum í samvinnu við næsta stjórnanda.

Aðstoðardeildarstjóri

Er launaður staðgengill deildarstjóra. Ber ábyrgð á starfsemi, mönnun og rekstri deildar í fjarveru deildarstjóra. Vinnur í samráði við deildarstjóra að skipulagningu starfsemi deildar. Auk þess að sem hann sinnir almennum störfum iðjuþjálfá B.

Deildarstjóri

Ber ábyrgð á daglegum rekstri sinnar einingar. Ábyrgð á stjórnun og leiðsögn starfsfólks innan deildar. Ber ábyrgð á þjónustu, gæðum og öryggi sinnar einingar. Ábyrgð á innleiðingu stefnu, verkferla og vinnubragða á deildinni. Auk þess sem hann sinnir almennum störfum iðjuþjálfá B. Starfi deildarstjóra er lágmarksraðað eftir umfangi og ábyrgð samkvæmt viðmiðum Hrafnistu þar um. Þá er átt við fjölda íbúa og/eða starfsemi á mörgum stöðum.

4. Persónubundnir þættir

Þrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi iðjuþjálfá. Dæmi um persónubundna þætti eru:

- Menntun, sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi.
- Fagreyksla: Starfsaldur sem iðjuþjálfí í fagi.
- Starfsreyksla: Starfsaldur hjá fyrirtæki.

4.1 Formleg menntun

Iðjuþjálfí sem lokið hefur formlegu viðbótarnámi sem nýtist í starfi að mati mannauðsstjóra, fær menntun sína metna með eftirfarandi hætti:

- Diplóma (30 ECTS einingar) = 1 þrep
- Diplóma (60 ECTS einingar) = 2 þrep
- Meistaragráða (90 - 120 ECTS einingar) = 4 þrep
- Doktors- eða sambærilega gráða (180 ECTS einingar) = 6 þrep

Að hámarki er hægt að fá 6 þrep fyrir formlega menntun. Hækkunar vegna viðbótarmenntunar ber því að meta sem svo að þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

4.2 Sí- og endurmenntun

Meta skal stundir vegna námskeiða og/eða fagráðstefna sem hér segir:

- Námskeið/fagráðstefnur 90 stundir hækkar röðun um 1 þrep
- Námskeið/fagráðstefnur 180 stundir hækkar röðun um 1 þrep
- Námskeið/fagráðstefnur 270 stundir hækkar röðun um 1 þrep

Metin eru námskeið og fagráðstefnur sem talin eru nýttast í starfi.

4.3 Fag- og starfsreynsla

- Eftir 2 ára starf í faginu hækkar röðun um 1 þrep
- Eftir 6 ára starf í faginu hækkar röðun um 1 þrep
- Eftir 4 ár í starfi hjá Hrafnistu hækkar röðun um 1 þrep

5. Tímabundnir þættir

Forstöðumanni eða mannauðsstjóra er heimilt að gera skriflegan tímabundinn samning við iðjuþjálfva sem er í 50% starfshlutfalli eða meira um að taka að sér sérstök tímabundin verkefni. Sérstök verkefni geta staðið yfir að hámarki 12 mánuði í senn. Verkefni skal skilgreina í tímabundnum samningi þar sem kveðið er á um umfang, kröfur, efnisþætti, árangur og annað sem skiptir máli við vinnslu verkefnisins. Að loknu hinu tiltekna tímabili fellur samningurinn og launaviðbótin sjálfkrafa niður, án sérstakrar uppsagnar af hálfu stofnunar nema samningnum hafi verið framlengt. Iðjuþjálfvi getur fengið 1-2 þrep fyrir umsjón og ábyrgð á sérstökum skilgreindum verkefnum eða ábyrgð sem fellur utan hefðbundinna starfa. Dæmi um slík verkefni eru:

- Umfangsmikil nýsköpun og þróun þvert á heimili Hrafnistu.
- Langvarandi fjarvera annarra iðjuþjálfva, svo sem vegna vöntunar, námsleyfis, veikinda eða fæðingarorlofs.
- Þjálfun og umsjón með nemum.

6. Hæfni og frammistaða

Iðjuþjálfvi getur fengið 1-2 þrep fyrir sérstaka hæfni eða frammistöðu.

Forstöðumaður/deildarstjóri skal rökstyðja greiðslu þessara þrepa til mannauðssviðs sem tekur endanlega ákvörðun. Að hámarki er hægt að fá samtals 2 þrep fyrir sérstaka hæfni eða frammistöðu.

7. Samstarfsnefnd

Um samstarfsnefnd vísast til gr. 11.4 í þeim kjarasamningi sem samkomulag þetta byggir á.

8. Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 11.9.2020.

9. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða samkomulag þetta í samræmi við ákvæði í 11. kafla kjarasamnings SFV og IPÍ.

Bókun 1

Iðjuþjálfar sem vinna við sérstaka viðburði fyrir íbúa að beiðni forstöðumanns, t.d. haustfagnað, þorablót eða Sjómannadag, fá greitt fyrir unna yfirvinnu. Ekki er greitt fyrir aðra yfirvinnu nema um hana sé sérstaklega samið milli forstöðumanns og iðjuþjálfra.

Undirritunarsíða

f.h. Hrafnistu
Jakobína Hólmfríður Árnadóttir

f.h. Hrafnistu
Lilja Harðardóttir

f.h. Iðjupjálfafélags Íslands
Þóra Leósdóttir

f.h. Iðjupjálfafélags Íslands
Fjóla Baldursdóttir

f.h. Iðjupjálfafélags Íslands
Harpa Björgvinsdóttir