

STOFNANASAMNINGUR

1. gr. Inngangur.

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

Aðilar stofnanasamnings eru Reykjalundur, endurhæfingarmiðstöð SÍBS, hér eftir nefnd Reykjalundur og eftirgreind aðildarfélög BHM, hér eftir nefnd aðildarfélög BHM en þau eru, Proskabjálfafélag Íslands, Iðjubjálfafélag Íslands, Stéttarfélag sjúkrabjálfa, Félagsráðgjafafélag Íslands, Félag lífeindafræðinga, Fræðagarður, SHMN.

2. gr. Gildissvið stofnanasamnings.

Undir gildissvið samnings þessa falla allir þeir starfsmenn, sem starfa á Reykjalundi, eru félagsmenn í stéttarfélögum sem tilgreind eru í 2. mgr. 1. gr. og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarfélags.

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 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 stjórntæki 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 leitast verði við að umbuna starfsmönnum sérstaklega t.d. með því að tengja tilteknar launagreiðslur árangri í starfi.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "Hk 10 Dsn", "15 IF", and "Hk 57".

4. gr.

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. Starfslýsingar skulu liggja til grundvallar við röðun.

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 starfslýsingu (stöðugt/viðvarandi verksvið).
- Stöðu starfs samkvæmt starfsheiti (samræming á milli starfsstétta).
- Verkefnalegrar umsjónar og ábyrgðar sem fylgir starfi (stöðugt/viðvarandi verksvið).
- Stjórnunarlegrar ábyrgðar og mannaforráða sem fylgir starfi (stöðugt/viðvarandi verksvið).

Með stofnanasamningi þessum er fylgiskjal I og II sem hefur að geyma grunnröðun starfa í launaflokka hjá Reykjalundi. Stofnun skal heimilt að raða sérstaklega störfum annarra stjórnenda en greinir í fylgiskjali I.

5. gr.

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 o.fl., ofan á grunnlaunatöflu launaflokks sem er umfram 8 þrep færast í næstu launatöflu í næsta launaflokki fyrir ofan.

A. 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/fagraðstefnur	120 stundir 1 þrep
Námskeið/fagraðstefnur	240 stundir 2 þrep
Námskeið/fagraðstefnur	360 stundir 3 þrep
Formlegt nám að lágmarki 15 ein., sem nýtist í starfi	1 lfi
Meistaránám	2 lfi
Sérfræðiviðurkenning frá HTR	3 lfi
Doktorsnám	4 lfi

Disn. HLC 17
IF
5.7.
E. Jón

Grunnröðun starfa talmeinafræðings og næringarfræðings inniheldur menntunarstig meistaraþráðu og geta þær stéttir því ekki fengið tveggja flokka hækkun til viðbótar, sbr. 5. gr. A um meistaranám.

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

B. Starfsreynsla eftir útskrift.

Eftir 3 ára starf í fagi	1 þrep
Eftir 6 ára starf í fagi	2 þrep
Eftir 9 ára starf í fagi	3 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 aukinna verkefna eða manneklu.
- Álag vegna sérstakra verkefna sem ráðist er í.
- Þjálfun og umsjón með nýliðum og nemum.
- Sérstök hæfni, árangur og frammistaða sem starfsmaður hefur sýnt í starfi.
- Fyrirlestrar, fræðsluerindi eða greinaskrif utan stofnunar.

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 eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Ef tímabundið verkefni hefur varað lengur en í tvö ár skal gerður ótímabundinn samningur.

Umsóknnum með áritun og samþykki viðkomandi yfirmanns skal koma til launaskrifstofu og/eða til frekari umfjöllunar yfirmanns starfsmannamála.

D. 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 5. grein C lið og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara.

DSW 116 17
I F 57
JK
B. Guð

6. gr.

Hlutverk samstarfsnefndar.

Samstarfsnefnd skal annast endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. grein 11.3. í kjarasamningi. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986. Samstarfsnefnd skal enn fremur fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

Að öðru leyti skal um starfshætti samstarfsnefndar fara samkvæmt ákvæðum greinar 11.4. í kjarasamningi.

7. gr.

Gildistími og endurskoðun.

Brottfall eldri samninga.

Gildistími stofnanasamnings er frá 26. maí 2014 og til 30. júní 2016.

Stofnanasamningur skal að jafnaði endurskoðaður á tveggja ára fresti en þó geta aðilar óskað endurskoðunar komi upp þær aðstæður sem tilgreindar eru í 2. mgr. 6. gr. þessa samnings.

Við gildistöku stofnanasamnings þessa falla úr gildi allir eldri stofnanasamningar (aðlögunarnefndarsamningar) sem í gildi eru á milli hlutaðeigandi stéttarfélags/félaga og Reykjalundar. Samhliða falla enn fremur úr gildi aðrir samningar, sem gerðir hafa verið á milli stéttarfélags/félaga eða starfsmanna annars vegar og Reykjalundar hins vegar.

8. gr.

Undirritun stofnanasamnings.

Stofnanasamningur er undirritaður af aðilum samnings án sérstaks fyrirvara og hér með staðfestur af fulltrúum í samstarfsnefnd.

Reykjalundi, 26. maí 2014

Fulltrúar Reykjalundar
í samstarfsnefnd

Björn Gunnarsson
Guðrún Gunnarsdóttir
Helgi Kolli

Fulltrúar starfsmanna
í samstarfsnefnd

Hildur Þor. Jónsdóttir
Ingibjörg Jónsdóttir
Jóhanna Jónsdóttir
Guðrún Þor. Jónsdóttir
Dis Þórsdóttir
Ingibjörg Flýssarsen

Með samningi þessum eru eftirfarandi fylgiskjöl:

- I. Fylgiskjal um grunnröðun starfa í launatöflu.
- II. Fylgiskjal um grunnröðun starfa í launatöflu.
- III. Næstu verkefni samstarfsnefndar.

HLG
JG
HLG
S. J.
I. F. Böfari
Dr. W.

Fylgiskjal I.

Grunnröðun starfa í launatöflu frá 1. júlí 2014

L.fl. Heiti starfs

08 Verkefnastjóri

- Iðjubjálfunar
- Sjúkraþjálfunar

Félagsráðgjafi

Þroskaþjálfari

Heilsuþjálfari

09 Sviðsstjóri 1

- Iðjubjálfunar
- Sjúkraþjálfunar

Heilsuþjálfari 1

Yfirþroskaþjálfari

10 Sviðsstjóri 2

- Iðjubjálfunar
- Sjúkraþjálfunar

Heilsuþjálfari 2

Yfirfélagsráðgjafi 1

Lífeindafræðingur

11 Aðstoðaryfirirðjubjálfi

Aðstoðaryfirsjúkraþjálfari

Yfirfélagsráðgjafi 2

12 Talmeinafræðingur

Næringarfræðingur

Grunnröðun starfa talmeinafræðings og næringarfræðings inniheldur menntunarstig meistaraþráðu og geta þær stéttir því ekki fengið tveggja flokka hækkun til viðbótar, sbr. 5. gr. A um meistaranám.

Handwritten notes and signatures:

- HK
- 2. F
- 18/59
- 5.9
- 6.9
- 11.11

Fylgiskjal II.

Grunnröðun starfa í launatöflu frá 1. janúar 2015

L.fl. Heiti starfs

- 09 Verkefnastjóri
- Iðjupjálfunar
 - Sjúkraþjálfunar
- Félagsráðgjafi
- Þroskaþjálfi
- Heilsuþjálfi
- 10 Sviðsstjóri 1
- Iðjupjálfunar
 - Sjúkraþjálfunar
- Heilsuþjálfi 1
- Yfirþroskaþjálfi
- 11 Sviðsstjóri 2
- Iðjupjálfunar
 - Sjúkraþjálfunar
- Heilsuþjálfi 2
- Yfirfélagsráðgjafi 1
- Lífeindafræðingur
- 12 Aðstoðaryfiriðjupjálfi
- Aðstoðaryfirsjúkraþjálfari
- Yfirfélagsráðgjafi 2
- 13 Talmeinafræðingur
- Næringarfræðingur

Grunnröðun starfa talmeinafræðings og næringarfræðings inniheldur menntunarsstig meistaragráðu og geta þær stéttir því ekki fengið tveggja flokka hækkun til viðbótar, sbr. 5. gr. A um meistaránám.

DISW. 18.11.16
I.F. (E)
H
59
9.2.16

Fylgiskjal III.

Næstu verkefni samstarfsnefndar.

Samstarfsnefnd mun vinna að áframhaldandi þróun á nýju launakerfi, yfirfara og samræma starfslýsingar og starfsheiti. Þeirri vinnu skal vera lokið fyrir árslok 2014.

Disun Hk
I.F.
H
S.8.
R.8.