

Stofnanasamningur

milli Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra
og eftirtalinna aðildarfélaga Bandalags háskólamanna

Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga
Iðjubjálfafélags Íslands
Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga
Stéttarfélags íslenskra félagsráðgjafa
Útgarðs, félags háskólamanna
Þroskaþjálfafélags Íslands

um forsendur röðunar starfa.

Samningur þessi byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs annars vegar og ofangreindra aðildarfélaga BHM
hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna á Svæðisskrifstofum málefna fatlaðra (SMF) sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningum framangreindra aðildarfélaga BHM, sbr. 11. kafla í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarfélaga BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

2. Markmið stofnanasamnings

Samningurinn byggir á eðli starfsemi, skipulagi og öðru því sem SMF standa fyrir. Honum er ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirku launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum SMF og starfsmanna þeirra. Samningnum er ætlað að bæta rekstrarskipulag SMF, nýtingu rekstrarfjármagns, skapa grundvöll til aukinnar hagræðingar og skilvirks launakerfis. Þannig gefst starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika á bætum kjörum. Samningurinn skal styðja við starfsmannastefnur SMF og taka tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða.

Samningsaðilar stefna að eftirfarandi markmiðum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum SMF, 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 SMF 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 SMF 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.

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. Starfslýsingar skulu liggja til grundvallar við röðun.

Röðun starfa í launaflokka skal byggja á grunnröðun samkvæmt gildandi kjarasamningi hlutaðeigandi stéttarfélagi við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Við röðun starfs í launaflokka skulu eftirfarandi þættir hafðir til hliðsjónar:

- Menntunarkröfur sem fram koma í starfslýsingu.
- Stöðugt og viðvarandi verksvið samkvæmt starfslýsingu.
- Stöðug og viðvarandi umsjón og ábyrgð sem fylgir starfi.
- Stöðug og viðvarandi stjórnunarleg ábyrgð og mannaforráð sem fylgir starfi.
-

3.1. Launaröðun;

01	háskólamenntaður starfsmaður í sérhæfðu starfi
02	þroskaþjálfari / háskólamenntun á sviði fatlana
03	deildarstjóri með almenna háskólamenntun
04	yfirþroskaþjálfari / deildarstjóri með háskólamenntun á sviði fatlana
08	forstöðumaður
09	ráðgjafi/verkefnastjóri
11	sviðsstjóri

4. Persónu- og tímabundnir þættir

Grunnröðun starfs í launaflokk er lágmarksröðun.

Skilgreining

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% færast í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

Forsendur álagsþátta skulu háðar mati sem fram fer a.m.k. einu sinni á ári í kjölfar starfsmannasamtala, eða við breytingar á starfssviði starfsmanns.

Launaryni er unnin samtímis hjá öllum starfsmönnum sem grunnraðast í launaflokka 08 og ofar einu sinni á ári með það að markmiði að tryggja samræmi í launasetningu. Launarynin skal framkvæmd af hópi úr yfirstjórn stofnunar. Framkvæmdastjóri og sviðsstjórar hversar stofnunar mynda hópinn sem skal að lágmarki vera þriggja manna.

SAP


Í launaryni skal sérstaklega litið til árangurs viðkomandi starfsmanna í starfi með hliðsjón af markmiðum sem sett hafa verið í starfsmannasamtölum annars vegar og starfsáætlun starfsstöðvar eða verkefnis hins vegar.

Niðurstaða launarynis skal kynnt starfsmanni í viðtali í maí á hverju ári.

5. Menntun

Menntun á sviði fatlana og stjórnunar, s.s. þroskaþjálfunar, fötlunarfræði, sérkennslu, atferlisfræði, geðhjúkrunar, skal metin sem álag á alla launaflokka.

- Diploma hækkar röðun um eitt þrep eða 2,5 %
- Master hækkar röðun um tvö þrep eða 5,0 %

Álag samkvæmt þessari grein hækkar ekki röðun um meira en 2 þrep eða 5%

6. Fagreynsla

Fagreynsla skal metin sem álag á launaflokka 01-07 sem hér segir:

- 1 ár gefur eitt álagsþrep 2,5 % til viðbótar grunnröðun starfs.
- 5 ár gefa eitt álagsþrep 2,5% til viðbótar 1 árs fagreynslu.
- 10 ár gefa eitt álagsþrep 2,5% til viðbótar 5 ára fagreynslu.

7. Undirbúningstímar

Aðilar eru sammála um að starfsmenn skulu eiga rétt á undirbúningstíma, eftir því sem þörf er á, samkvæmt ákvörðun yfirmanns og í samráði við starfsmann. Undirbúningstími skal unninn á vinnustað.

8. Samstarfsnefnd

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

9. Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. maí 2006.

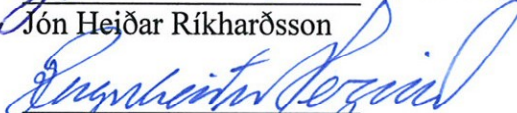
10. Endurskoðun


Aðilar eru sammála um að endurskoða samkomulag þetta á árs fresti á samningstímanum.

Reykjavík 12. júlí 2006

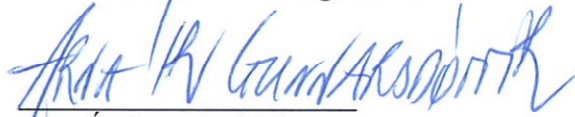
f.h.
Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra

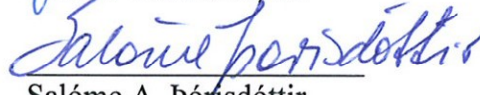

Jón Heiðar Ríkharðsson


Ragnheiður Hergeirsdóttir

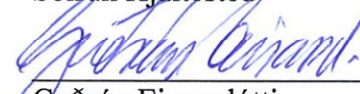

Sigríður Kristjánsdóttir

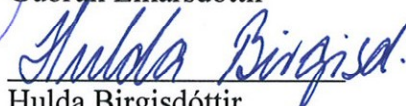
f.h.
viðkomandi aðildarfélag BHM

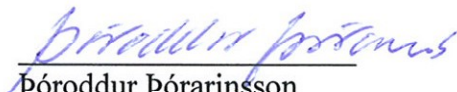

Arna Ír Gunnarsdóttir


Salóme A. Þórisdóttir


Sólrún Hjaltsted


Guðrún Einarsdóttir


Hulda Birgisdóttir


Þóroddur Þórarinnsson


Helga Jóhannesdóttir

BÓKANIR

**með stofnanasamningi Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra og viðkomandi félaga
BHM undirrituðum 12. júlí 2006**

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að starfslýsingar starfaheita samningsins skuli liggja fyrir þann 1. október 2006.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að sérstakar greiðslur í formi fastrar yfirvinnu (5 tímar) vegna sólarhringsábyrgðar falli niður og eru hér eftir hluti af grunnlaunum.

Bókun 3

Kaffitímar sem áður voru greiddir með fastri yfirvinnu greiðast nú samkvæmt gildandi kjarasamningum viðkomandi aðildarfélaga eða með samkomulagi viðkomandi starfsmanns og yfirmanns.

Bókun 4

Yfirþroskajálfi /deildarstjóri er launaður staðgengill forstöðumanns samkvæmt starfslýsingu. Aðilar eru sammála um að meta sameiginlega umfang og álag sem fylgir starfssviði staðgengils m.t.t. gildandi launasetningar. Matið skal liggja fyrir þann 1. maí 2007.

Bókun 5

Verði til ný störf sem falla ekki að starfaflokkun samningsins og raða þarf sérstaklega, skal samstarfsnefnd taka afstöðu til þess.

Bókun 6

Starfsmenn skulu eiga kost á handleiðslu eftir því sem þörf er á.

Bókun 7

Aðilar eru sammála um að með þessum samningi sé fullnægt ákvæðum í kjarasamningi aðila frá 28. febrúar 2005 um 3,8% hækkun á launakostnaði þann 1. maí 2006 og 2,6% hækkun á launakostnaði þann 1. maí 2007.