

Stofnanasamningur milli sjúkraþjálfara í Stéttarfélagi sjúkraþjálfara og Hrafnistu Reykjavík, Hafnarfirði og Vífilsstöðum

1. Skilgreining

Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirku launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Samningur þessi nær til allra sjúkraþjálfara á Hrafnistu Reykjavík, Hafnarfirði og Vífilsstöðum sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Stéttarfélags sjúkraþjálfara og telst samningurinn hluti af kjarasamningi Hrafnistu Reykjavík, Hafnarfirði og Vífilsstöðum annars vegar og Stéttarfélags sjúkraþjálfara hins vegar sem undirritaður var 22. september 2005.

Hrafnista Reykjavík, Hafnarfirði og Vífilsstöðum skuldbindur sig til að greiða eftir þeim samningi.

Ekki er gert ráð fyrir að samningur þessi gildi fyrir nema eða aðra sem ekki uppfylla almennar eða sérstakar fagkröfur, hvort sem um er að ræða lögvernduð starfsheiti eða ekki.

2. Gildissvið

Gildistími samnings þessa er frá 1. maí 2006 – 30. apríl 2008.

3. Markmið stofnanasamningsins

Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á Hrafnistu Reykjavík, Hafnarfirði og Vífilsstöðum

- Efla starfsánægju
- Gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi
- Auka möguleika starfsmanna á bættum kjörum
- Skilvirkara launakerfi
- Skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu

- Bæta rekstrarskipulag og nýtingu rekstrarfjármagns
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnanlegum hætti
- Að launakerfið nýtist sem stjórntæki til að ná fram sameiginlegum markmiðum sjúkraþjálfara og Hrafnistu
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi

4. Röðun starfa

<u>Starf</u>	<u>Grunnröðun</u>
Deildarsjúkraþjálfari	4 lfl.
Deildarsjúkraþjálfari eftir 2 ár	5 lfl.
Sjúkraþjálfunarstjóri	6 lfl.
Yfirsjúkraþjálfari	7 lfl.
Framkv. sjúkraþjálfunar	9 lfl.

Starf eða starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í stofnanasamningi þessum.

Mat á starfsreynslu

- Sjúkraþjálfari með eins árs starfsreynslu eftir útskrift fær einn álagsflokk (2,5%)
- Sjúkraþjálfari með fimm ára starfsreynslu eftir útskrift fær einn álagsflokk (2,5%)

Mögulegt er að fá samtals two álagsflokka vegna starfsreynslu

5. Mat á menntun

- 120 st. Símenntun gefur einn álagsflokk (2,5%)
- 240 st. Símenntun gefur einn álagsflokk (2,5%)

Mögulegt er að fá samtals two álagsflokka vegna símenntunar

Formleg menntun

- Masterspróf gefur þrjá álagsflokka (7,5%).

6. 1. maí 2007 hækka laun allra sjúkraþjálfara um einn álagsflokk (2,5%).

7. Meðferð ágreiningsmála

Komi upp ágreiningur varðandi röðun í launatöflu eftir stofnanasamningi er hægt að skjóta málinu til sáttanefndar sem skipuð er 2 fulltrúum sjúkraþjálfara og 2 fulltrúum frá Hrafnistu. Taka verður málið fyrir innan 4 vikna frá því að formlegt erindi berst nefndinni.

8. Sérstakt tímabundið álag eða verkefni

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun sem aldrei skal nema hærri fjárhæð en 30 þúsund krónum á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra vara. Í slíkum tilvikum skal gera skriflegan viðbótarsamning við starfsmann um tímabundna hækkun launa. Samningar sem þessir taka til tímabundinna verkefna t.d. ákveðna verkefnastjórnun, þátttöku í nefndum, tímabundið aukið stjórnunarálag umfram stjórnunarskyldu. Launaviðbót sem byggir á tímabundnum verkefnasamningi fellur niður við lok samningstíma án sérstakrar uppsagnar af hálfu stofnunarinnar.

Samningurinn gildir frá 1. maí 2006

Reykjavík 10. júlí 2006

F.h. sjúkraþjálfara

Asta J. Plaessen
Ragnheiður Þorsteinsdóttir
Guðfima Björnsdóttir

F.h. Hrafnistu

Kristín Sigfusson
Luisa O.

Bókanir

Árleg endurskoðun þessa samnings skal fara fram með tilliti til samanburðar á kjörum sjúkraþjálfara á öðrum hjúkrunarheimilum og með tilliti til breytinga á eðli og umfangi starfssviðs sjúkraþjálfara og þá í samræmi við starfslýsingar.

Sjúkraþjálfarar hjá Hrafnistu viðhaldi menntun sinni með því að sækja þau námskeið sem nýtast í starfi, kynni sér nýjungar, stefnur og strauma er varða endurhæfingu aldraðra, og stuðli þannig að því að uppfylla stefnu fyrirtækisins sem er m.a. að vera leiðandi í umönnun og þjónustu við aldraða.