

STOFNANASAMNINGUR

1. gr. Inngangur.

Í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og tilgreindra aðildarféлага Bandalags háskólamanna, hins vegar, frá 6. júní 2011, var kveðið á um gerð stofnanasamninga innan sérhverrar stofnunar, sbr. nánar 11. kafla kjarasamnings. Reykjalundur og þessi aðildarfélög BHM hafa gert hinn miðlæga kjarasamning að sínum. Stofnanasamningur þessi byggir á áður nefndu 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, Þroskaþjálfafélag Íslands, Iðjuþjálfafélag Íslands, Stéttarfélag sjúkrapjálfa, Félag ráðgjafafélag Íslands, Félag lífeindafræðinga, Fræðagarður.

2. gr. Gildissvið stofnasamnings.

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

3. gr. Markmið stofnasamnings.

Með gerð stofnasamnings 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 stjórnþæki 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.

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 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 grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram 8 þrep færast í næstu launatölu 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/fagráðstefnur	120 stundir 1 þrep
Námskeið/fagráðstefnur	240 stundir 2 þrep
Námskeið/fagráðstefnur	360 stundir 3 þrep
Formlegt nám að lág.15 ein., sem nýtist í starfi	1 lfl
Meistaránám	2 lfl
Sérfræðiviðurkenning frá HTR	3 lfl
Doktorsnám	4 lfl

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

Hækkanir 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.

Umsóknum 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 hærrí 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.

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 1. maí 2012 og til 30. apríl 2013

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, 10. júlí 2012.

Fulltrúar Reykjalundar
í samstarfsnefnd

Fulltrúar starfsmanna
í samstarfsnefnd

Með samningi þessum eru eftirfarandi fylgiskjöl:

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

Fylgiskjal I.

Grunnröðun starfa í launatöflu frá 1. febrúar 2012

L.fl. Heiti starfs

- 07 Verkefnastjóri
- Iðjuþjálfunar
 - Sjúkraþjálfunar
- Félagsráðgjafi
- Þroskaþjálfari
- Heilsuþjálfari
- 08 Sviðsstjóri 1
- Iðjuþjálfunar
 - Sjúkraþjálfunar
- Heilsuþjálfari 1
- Yfirþroskaþjálfari
- 09 Sviðsstjóri 2
- Iðjuþjálfunar
 - Sjúkraþjálfunar
- Heilsuþjálfari 2
- Yfirfélagsráðgjafi 1
- Lífeindafræðingur
- 10 Aðstoðaryfiriðjuþjálfari
- Aðstoðaryfirsjúkraþjálfari
- Yfirfélagsráðgjafi 2
- 11 Talmeinafræðingur
- Næringarfræðingur

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

Fylgiskjal II.

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 2012.

Fylgiskjal III.

Vörpun fastra yfirvinnutíma.

Þann 1. febrúar 2012 var 8,5 föstum yfirvinnutímum varpað inn í grunnlaun starfsmanna. Vörpunin hafði í för með sér tveggja flokka hækkun á grunnröðun allra starfa stofnanasamningsins.

Þeim starfsmönnum sem þegar voru í starfi 1. febrúar 2012, var fundinn staður í launatöflunni næst þeirri krónutölu sem vörpunin átti að vera. Vörpunin gat allt eins verið í þrepum sem launaflokkum og er það skýring þess að eldri starfsmenn kunna að vera í lægri launaflokk en grunnröðun starfs segir til um.

Allir starfsmenn hækkuðu við vörpunina um a.m.k. þá upphæð sem samsvaraði til 8,5 yfirvinnutíma.