

Stofnanasamningur

milli Reykjalundar og SFR- stéttarfélags í almannajónustu.

(Samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h ríkissjóðs 9. mars. 2005.)

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá Reykjalundi endurhæfingarmiðstöð.

2. Starfaflokkar

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi störfum hjá félagsmönnum SFR.

Störfum skal raðað í launaflokka miðað við eðli starfs og starfslýsingu. Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang þeirra skv. hlutlægum mælikvörðum og er það grunnröðun viðkomandi starfs.

	Lfl.
Sundlaugarvörður	6
Aðstoðarmaður í sjúkrahjálfun	6
Aðstoðarmaður í iðjuþjálfun	6
Símvörður	6
Aðstoðarmaður á rannsóknastofu í lífeðlisfræði	8
Vaktmaður	8
Vaktstjóri á skiptiborði	9
Læknaritari	11
Ræstingastjóri	11
Móttökuritari	12
Bílstjóri	14
Yfirlæknaritari	15
Ritari á skrifstofu	18
Bókari	18
Matreiðslumeistari	18
Launafulltrúi	19
Launafulltrúi deildarstjóri	20
Aðalbókari	20
Gjaldkeri	20

3. Viðbótarforsendur við mat í launaflokka

3.1. Starfsreynsla

Starfsmaður sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

Hækkunin m.v. grunnröðun starfsins.

- starfsmaður með 2 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður með 4 ára starfsreynslu skal hækka um 2 launaflokka
- starfsmaður með 6 ára starfsreynslu skal hækka um 3 launaflokka

Jafnframt er heimilt að meta starfsreynslu hjá öðrum ef hún nýtist í starfi og er því talin til starfsreynslu hjá stofnuninni að hluta eða öllu leyti.

3.2. Menntun

Starfsmaður, sem hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- starfsmaður, sem hefur lokið eins til tveggja ára námi, skal hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður, sem hefur lokið þriggja vetra námi, skal hækka um 2 launaflokka.

3.3. Starfsnám / símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, eða starfsmenntun / námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 2 launaflokka
- starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 3 launaflokka

Starfsmenntun / námskeið, sem starfsmaður hefur aflað sér sl. 3 ár skal metin á sama hátt.

Mat á gr. 3.1-3.3 getur þó samanlagt að hámarki orðið 6 launaflokkar

3.4. Annað

Heimilt er að hækka starfsmann um launaflokka ef hann / starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- starfið felur í sér flókin verkefni
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
- starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- starfsmaðurinn sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkun á launaflokkum samkvæmt þessum lið. Samstarfsnefnd á rétt á að fá að sjá umræddar forsendur.

Heimilt er að semja við starfsmenn um að fastar greiðslur, sem eru ekki hluti af grunnlaunum, séu metnar sem viðbótarforsendur til hækkunar í launaflokka.

3.5. Sérstök verkefni – tímabundið álag

Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér sérstakt tímabundið verkefni eða greiða sérstaklega fyrir aukið tímabundið álag. Í slíkum tilvikum skal gera skriflegan samning við starfsmanninn um tímabundna hækkun launa og skal í samningi þessum kveðið á um umfang verkefnis, efnisþætti og tímalengd samnings.

Launaviðbót, sem leiðir af slíkum samningi, fellur niður án uppsagnar við lok samningstímans.

4. Gildistími

Breytt grunnröðun starfsheita samkvæmt samningi þessum er afturvirk til 1. maí 2006.

5. Endurskoðun

Endurskoðun samnings þessa ber að gera eins og kveðið er á um í 11. kafla í kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs ríkissjóðs 9. mars. 2005.

Bráðabirgðaákvæði um flutning úr núverandi launakerfi og endurmat til launa.

Við ákvörðun launa starfsmanns við flutning úr núverandi launakerfi í nýtt ber að miða við eftirfarandi:

Enginn má lækka í launum við flutning í nýtt launakerfi.

Viðbótarforsendur samkvæmt eldri stofnanasamningi falla brott og eru að nýju metnar samkvæmt þessum samningi.

Reykjalundi 21. júní 2006

F.h. SFR stéttarfélags

F.h. Reykjalundar

Samkomulag
milli fulltrúa í samninganefnd SFR á Reykjalundi og
Reykjalundar – enduhæfingarmiðstöðvar, um breytingu á kjörum
1. maí 2007.

Vísað er til 3. greinar samkomulags um breytingar á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SFR – stéttarfélags í almannabjónustu, sem undirritaður var 5. mars 2005, og bókunar nr. 2 í sama samkomulagi.

Í samkomulaginu eru ákvæði um að til styrkingar og þróunar launakerfis komi samtals 3,2% hækkun launa og taki breytingin gildi 1. maí 2007.

Fulltrúar í samninganefnd aðila hafa fundað um með hvaða hætti sé eðlilegt að ráðstafa þessari hækkunarheimild, og það orðið að samkomulagi að allir starfsmenn sem samkomulagið tekur til fái eins flokks launahækkun (3,02%) frá 1. maí 2007.

Ennfremur er samkomulag um að mismuninum, þ.e. 0,18% hafi þegar verið ráðstafað vegna breytinga sem gerðar voru á grunnlaunaröðun læknaaritara eftir að stofnanasamningur var undirritaður 21. júní 2006.

Þetta staðfestist hér með.

Reykjalundi 26. apríl 2007.

F.h. SFR stéttarfélags:

F.h. Reykjalundar:
