

Stofnanasamningur milli SFR og Dvalar- og hjúkrunarheimilisins Áss um reglur og röðun starfa

(samkvæmt 11. kafla kjarasamnings félagsins og SFH 9. September 2005)

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem eru í starfi hjá Dvalar- og hjúkrunarheimilinu Ás.

2. Starfsflokkar

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfsflokkum, hjá félagsmönnum SFR.

2.1 Grunnröðun

Við upphaf starfs skal taka tillit til eðlis starfsins og starfsmanni ráðað í samræmi við það. Eftirfarandi launaflokkar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfaflokk:

Eftirfarandi störf er grunnröðun starfa:

Starfsflokkur	Launaflokkur
Aðstoðarráðskona	008
Leiðbeinandi	008
Ráðskona	009
Verkstjóri í þvottahúsi	009

2.2. Staðgenglar

Við það skal miða að formlegir staðgenglar ráðist a.m.k. tveimur launaflokkum hærra en ella (miðað við grunnröðun). Um önnur atriði varðandi staðgengla gilda ákvæði í kjarasamningi aðila.

3. Viðbótarforsendur við mat í launaflokka

3.1 Starfsreynsla

Starfsmaður, sem er í starfi sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni, skal hækka um launaflokka sem hér segir. 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:

- starfsmaður með þriggja ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður með fimm ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar
- starfsmaður með tíu ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar

3.2 Starfsnám - menntun

Starfsmaður sem lokið hefur menntun, 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 1 launaflokk til viðbótar
- starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar

3.3. Annað

a) 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.

b) 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.

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

4. Starfsmannaviðtöl

Stefnt skal að því að taka upp starfsmannaviðtöl og launaviðtöl við starfsmenn einu sinni á ári. Viðtalið er liður í starfsþróunaráætlun stofnunarinnar gagnvart hverjum starfsmanni fyrir sig. Í viðtalinu skal m.a. taka fyrir:

- Mat á starfi og hæfni starfsmanns með tilliti til gr. 3.3
- Áætlun um símenntun starfsmanns og möguleika hans til að sækja símenntun.
- Umsögn um starfsmanninn og þróun hans í starfi.

5. Gildistími og endurskoðun

Tekur samningur þessi gildi frá og með 1. maí 2007 og endurskoðun samnings þessa ber að gera eins og kveðið er um í 11. kafla í kjarasamningi félagsins og SFH 9. september 2005.

Reykjavík 18. apríl 2007

F.h. SFR

F.h. Áss
