

Stofnanasamningur

SFR – stéttarfélags í almannaþjónustu og Barnaverndarstofu

vegna Meðferðarstöðvar ríkisins fyrir unglunga að Stuðlum

1 Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra starfsmanna Stuðla sem njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi frá 9. mars 2005 milli SFR – stéttarfélags í almannaðjónustu og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, sbr. grein 11 í þeim samningi.

2 Markmið

Markmið samnings þessa er að styðja við starfsmannastefnu Barnaverndarstofu, sem liggur fyrir en yfirmarkmið hennar er að stuðla að því að stofnunin hafi ávallt á að skipa hæfu og áhugasömu starfsfólki er vinnur af einurð að verkefnum stofnunarinnar og býr við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að dafna og vaxa í starfi og samhæfa starf og fjölskyldulíf.

3 Grunnröðun

3.1 Forsendur grunnröðunar starfa

Störfum skal ráðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu, ábyrgð og umfang verkefna. Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

3.2 Frekari forsendur röðunar

Launakerfi Meðferðarstöðvar unglunga að Stuðlum byggir á eftirfarandi flokkun starfa:

| Starfsheiti | Starflýsing | Grunnröðun | | |
|-----------------|--|------------|----------|----------|
| | | 1.5.2006 | 1.5.2007 | 1.1.2008 |
| Móttökuritari | Hefur umsjón með sínavörslu, móttöku gesta og frágangs pósts. Ásamt því að sinna skjalavörslu, ýmsum innkaupum og fundarboðunum. | 9 | 9 | 11 |
| Ráðgjafi I | Ráðgjafi sem sinnir gæslu og öryggisvörslu að kvöldi og næturlagi. Tekur þátt í meðferð undir leiðsögn hópstjóra og móttöku unglunga á lokaðri deild. Ráðgjafi með tenglaskyldur og meðferðarábyrgð á meðferðar- og lokaðri deild. Er á 6 mánaða reynslutíma. | 10 | 13 | 15 |
| Ráðgjafi II | Ráðgjafi á meðferðardeild, hefur tenglaskyldur og meðferðarábyrgð, tekur þátt í grundvallarmeðferð undir leiðsögn deildarstjóra. Ráðgjafi á lokaðri deild. Umönnun skjólstæðinga á lokaðri deild, upplýsingagjöf til forráðamann og barnaverndarnefnda. | 11 | 14 | 16 |
| Hópstjóri | Hópstjóri á meðferðardeild stýrir deild utan reglulegs vinnutíma deildarstjóra, hefur aukna meðferðarábyrgð. Hópstjóri á lokaðri deild stýrir deild utan reglulegs vinnutíma deildarstjóra. Aukin ábyrgð á samskiptum við bvn og umsjón með skráningu deildarinnar í samráði við deildarstjóra. | 14 | 17 | 19 |
| Matráðsmaður | Matseld fyrir skjólstæðinga og starfsfólk, leiðbeiningar til unglunga í eldhúsverkum, þrif á eldhúsi og ábyrgð á rekstri eldhúss í samráði við rekstrarstjóra | 14 | 15 | 15 |
| Deildarstjóri I | Ber ábyrgð á starfsemi deildar eða afmörkuðum hluta stofnunar, án verkstjórnar annarra starfsmanna. | 21 | 24 | 26 |

| Starfsheiti | Starfslýsing | Grunnröðun | | |
|------------------|---|------------|----------|----------|
| | | 1.5.2006 | 1.5.2007 | 1.1.2008 |
| Deildarstjóri II | Ber ábyrgð á starfsemi og stjórn deildar með verkstjórn annarra starfsmanna | 27 | 27 | 29 |
| Rekstrarstjóri | Yfirumsjón með fjárhagsstöðu Stuðla, yfirmaður matráðsmanns og móttökuritara, umsjón með tilteknum þáttum starfsmannahalds. | 24 | 27 | 29 |

Grunnröðun starfs í ofangreindum launaflokkum er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilgreindir eru í gr. 3.3 og 3.4.

3.3 Starfsreynsla

Starfsreynsla hjá Barnaverndarstofu skal metin til hækkunar umfram grunnröðun, þannig að starfsmaður fær einn launaflokk eftir:

- 1 árs starf hjá stofnuninni
- 2 ára starf hjá stofnuninni
- 4 ára starf hjá stofnuninni
- 6 ára starf hjá stofnuninni

3.4 Viðbótarmenntun, hæfni og frammistaða

3.4.1 Starfsnám og símenntun

Stofnunin skal gefa starfsmönnum sínum kost á endur- og símenntun, eftir því sem aðstæður frekast leyfa. Endur- og símenntun skal metin til hækkunar skv. eftirfarandi:

3.4.1.1 Formleg menntun

a) Hagnýtt rekstrar- og viðskiptanám

Hækkun allt að 2 launaflokka

Á við um rekstrarstjóra

b) BA próf sem nýtist í starfi.

Hækkun um 2 launaflokka

Á við um aðra en rekstrarstjóra

3.4.1.2 Annað nám og starfsþjálfun

a) Nám og starfsþjálfun sem nýtist í starfi

Hækkun um allt að 2 launaflokka

b) Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun fyrir störf á uppeldis- og meðferðarsviði á vegum Starfsmenntar skal hækka um launa flokka sem hér segir, þegar eftirfarandi tímallengd er náð:

- eftir að 60-80 kennslustundum er náð, hækkun um 1 launaflokk.
- eftir að 120-160 kennslustundum er náð, hækkun um 1 launaflokk til viðbótar
- eftir að 200-240 kennslustundum er náð, hækkun um 1 launaflokk til viðbótar

Hækkun skv. 3.4.1.2. getur þó ekki orðið meiri en 3 launaflokkar.

3.4.1.3 Framhaldsmenntun – formleg menntun vegna starfsmanna með BA próf eða sambærilegt:

Meta skal sér- eða viðbótarmenntun aðra en meistaraþróf sem að mati forstöðumanns nýtist í starfi hjá stofnuninni.

- a) Vegna framhaldsnáms við viðurkenndan skóla á háskólastigi eða sambærilega menntun sem nýtist í starfi. Miðað skal við að eins árs nám verði til hækkunar um einn launaflokk.
- b) Hafi starfsmaður aflað sér viðbótarmenntunar með því að sækja námskeið í faginu eða með öðrum hætti svo meta megi til eininga, skal meta hana til hækkunar frá grunnröðun sem hér segir:
 - A.m.k. 150 klukkustundir hækka röðun um einn launaflokk.
 - A.m.k. 300 klukkustundir hækka röðun um einn launaflokk.

Hámarkshækkun vegna 3.4.1.3. eru 2 launaflokkar.

3.4.3 Hæfni og frammistaða

Forstöðumaður getur metið til hækkunar hæfni og frammistöðu starfsmanns. Þeir þættir sem koma til álita í slíku mati eru:

1. Framúrskarandi hæfni við þjónustu skjólstaðinga, fjölskyldur þeirra og aðra samstarfsaðila
2. Hefur sérstaka reynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni
3. Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviði stofnunarinnar
4. Sýnir áhuga og frumkvæði í starfi, kemur með tillögur um starfið eða nýjar hugmyndir og sýnir nýjum verkefnum virkan áhuga.
5. Sýnir hæfni og frumkvæði til að vinna undir álagi, sem felur í sér líkamlega og andlega áhættu.

Þessi atriði geta jafnframt verið metin til tímabundinnar hækkunar launa.

Hámarkshækkun vegna ofangreinds eru 2 launaflokkar.

3.5 Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er forstöðumanni að greiða umbun vegna sérverkefna, sérstakrar ábyrgðar eða sérstakra tímabundinna þátta sem ekki hafa áhrif á röðun starfs í launaflokk og ekki falla undir grein 3.4. Hámark umbunar er kr. 30.000.- á mánuði og greiðist hún meðan áhrif þessara þátta vara.

3.6 Námsleyfi

Barnaverndarstofa skal gefa öllum starfsmönnum tækifæri til að viðhalda þekkingu og færni til að mæta framtíðarþörfum stofnunarinnar. Starfsmaður sem stundar sérnám eða sækir framhalds- og/eða endurmenntunarnámskeið með samþykki stofnunarinnar heldur launum og fær greiddan ferða- og dvalarkostnað.

3.7 Vísinda og ritstörf

Vísindarannsóknir, ritstörf og fræðsla skulu metin með hliðsjón af fylgiskjali þessa samnings.

4 Samstarfsnefnd

Um samstarfsnefnd vísast til greinar 11 í samningi þeim er þessi samningur byggir á.

5 Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2006 til 30. apríl 2008. Með samningnum fellur úr gildi eldri stofnanasamningur Barnaverndarstofu vegna Meðferðarstöðvar ríkisins fyrir unglunga að Stuðlum og SFR-stéttarfélags í almannajónustu, dags. 25. september 2003.

6 Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði þessa samkomulags á eins árs fresti á samningstímanum, ef annar aðilinn óskar þess.

Reykjavík,

f.h. Stuðla

f.h. SFR-stéttarfélags í almannajónustu

f.h. Barnaverndarstofu