

Stofnanasamningur

milli Grundar, dvalar- og hjúkrunarheimilis

og SFR – stéttarfélags í almannajónustu

(um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina skv. ákvæðum í kjarasamningi SFR og SFH 9. september 2005)

1. Gildissvið

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

2. Starfsflokkar

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfsflokkum, hjá félagsmönnum SFR.

2.1 Grunnröðun í launaramma og launaflokka

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

Eftirfarandi störfum er raðað í launaramma A

<i>Starfaflokkur</i>	<i>Launaflokkur</i>	
Háskólanemi	30 einingar	A04
	60 einingar	A07
	90 einingar	A10
	120 einingar	A13

Eftirfarandi störfum er raðað í launaramma B

<i>Starfsflokkur</i>	<i>Launaflokkur</i>
Fulltrúi í félagsstarfi	B03
Handavinnuleiðbeinandi	B03
Læknaritari	B03
Aðstoðarræstingastjóri	B05
Matarfræðingur	B06
Fótaaðgerðafræðingur	B06
Matartæknir	B05
Matartæknir með 2ja ára starfsreynslu	B06
Matartæknir með 5 ára starfsreynslu	B07

Eftirfarandi störfum er raðað í launaramma C

<i>Starfsflokkur</i>	<i>Launaflokkur</i>
Matreiðslumaður	C02
Ræstingastjóri	C07

Eftirfarandi störfum er raðað í launaramma D

Forstöðumaður eldhús	D02
----------------------	-----

Við flutning milli ramma skal starfsmaður aldrei raðast neðar í launatöflu 1.1.1 í kjarasamningi aðila en hann var fyrir flutninginn.

2.2 Staðgenglar

Við það skal miða að formlegir staðgenglar raðist 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 raðast í launaramma A, B og C, 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 í A, B og C ramma með þriggja ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður í A og B ramma með fimm ára starfsreynslu skal hækka um 2 launaflokka

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 í A og B ramma sem lokið hefur eins til tveggja vetra námi skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður í A, B og C ramma sem lokið hefur 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 launaflokk

3.4 Annað

a) Heimilt er að hækka starfsmann um 1-4 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 metin 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 .3.4
- Áætlun um símenntun starfsmanns og möguleika hans til að sækja símenntun.
- Umsögn um starfsmanninn og þróun hans í starfi.

5. Endurskoðun og gildistími

Endurskoða skal samninginn samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og SFH. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Gildistími samningsins er frá og með 1. febrúar 2005

Reykjavík, 9. september 2005

F.h. SFR

F.h. Grundar