



Stofnanasamningur

Gigtarfélag Íslands (GÍ) og SFR stéttarfélag í almannajónustu gera með sér eftirfarandi samkomulag um forsendur og röðun í starfaflokka hjá Gigtarfélaginu skv. ákvæðum 11. kafla í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 28. október 2015.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR stéttarfélags í almannajónustu sem eru í starfi hjá GÍ á gigtarmiðstöð félagsins að Ármúla 5, Reykjavík.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að launakerfið sé gagnsætt og samræmt.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið nýtist sem stjórn tæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun.
- Að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunar.

3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðlis tarfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna og eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

3.2 Skilgreining starfsheita og starfslýsing

Starfsheiti 1 Endurhæfing: Aðstoð og þjónusta

Aðstoðarmaður í sjúkra- og iðjuþjálfun, 0 til 6 mán. starfsreynsla
Aðstoðarmaður í sjúkra- og iðjuþjálfun, 6 mán. til 2 ára starfsreynsla
Sérhæfðir aðstoðarmenn í sjúkra- og iðjuþjálfun eftir 2 ár.

Önnur viðmið í starfslýsingu: Starfið getur falist í umsjón verkefna er krefjast töluverðrar þekkingar á ákveðnu sviði stofnunar. Starfsmaður skal geta veitt fullnægjandi upplýsingar og leiðbeiningar til viðskiptamanna/skjólstæðinga, geta leiðbeint og stýrt starfsmönnum. Verkstjórn getur falist í starfinu en er ekki meginhluti starfsins.

Starfsheiti 2 Skrifstofa: Almenn skrifstofustörf

Almennt skrifstofustarf

Önnur viðmið í starfslýsingu: Starfið getur falist í umsjón verkefna er krefjast töluverðrar þekkingar á ákveðnu sviði stofnunar. Starfsmaður skal geta veitt fullnægjandi upplýsingar og leiðbeiningar til viðskiptamanna/skjólstæðinga, geta leiðbeint og stýrt starfsmönnum.

Starfsheiti 3 Skrifstofa: Verkefnistjóri/fulltrúi - Bókhald

Verkefnisstjóri/fulltrúi á skrifstofu.

Bókari, bókhald, lykl., skrán., afstem., og almenn skrifst. st

Önnur viðmið í starfslýsingu Starfið felst fyrst og fremst í að skipuleggja, stjórna og samhæfa starfsemi einnar eða fleiri deilda, eða umsjón verkefna og/eða málaflokka. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og/eða stjórnun og áætlanagerð. Verkstjórn getur falist í starfinu en er ekki meginhluti starfsins, eins kostnaðareftirlit og viðvarandi verkefnastjórnun. Í starfinu getur falist að koma fram fyrir hönd stofnunar.

3.3 Grunnröðun starfa í launaflokka

<u>Starfsheiti</u>	<u>Launaflokkur</u>
Aðstoðarmaður í endurhæfingu	07.1
Almennt skrifstofustarf	13.1
Verkefnisstjóri/Fulltrúi á skrifst	15.1
Bókari ásamt alm. skrifst.st	16.1

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 6 mánuði skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk.
- Eftir 2 ár skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Heimilt er að meta starfsreynslu utan Gigtarmiðstöðvarinnar sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti.

4.2 Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

Handwritten initials in blue ink, possibly "AM" and "BT".

- Stúdentspróf eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.
- Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í SFR sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

4.3 Símenntun

Starfsmaður skal fá metin öll námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðinni tímalengd er náð:

Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk.

Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

4.4. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verk sviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag

4.5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verk sviði hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg. Við mat á tímabundnum þáttum skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir frammistöðu umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna

- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

5. Starfsþróun

Gigtarfélag Íslands skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og skulu stjórnendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan GÍ þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa félagsins og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

6. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtal. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfmannaviðtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

7. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar embættisins eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

8. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki 2 á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

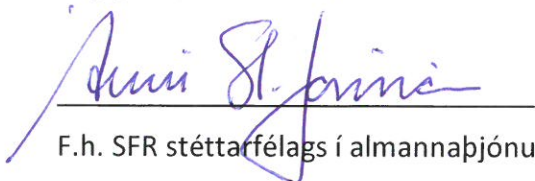
AM
BG

9. Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

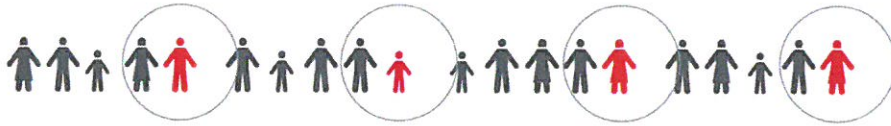
Samningur þessi gildir frá 01.06.2018

Reykjavík, 10. 12.2018


F.h. SFR stéttarfélags í almannáþjónustu.


F.h. Gigtarfélags Íslands

Athuga: Samningi þessum fylgja bókanir.



Bókanir við samning GÍ og SFR 2018

Bókun 1: Sumarorlof

Gigtarfélagi Íslands er heimil sumarlokun (sumarorlof) í allt að 4 vikur á tímabilinu 1. maí til 1. september ár hvert. Ákvörðun um tímasetningu skal ekki tekin nema að undangenginni könnun meðal starfsmanna um æskilegan tíma. Könnunin skal fara fram á tímabilinu 1. apríl til 1. maí ár hvert.

Bókun 2: Jólaorlof

Gigtarfélag Íslands er heimil jólalokun þar sem því er viðkomið á tímabilinu 24. des. til 1. jan., að báðum dögum meðtöldum. Gigtarfélagið greiðir auk áunnins orlofs á þessum tíma 2 daga, og einn dag til viðbótar þegar 24. desember og 31. desember ber upp á virkum degi sem jólaorlof. Vinni starfsmenn ekki alla virka vinnudaga (mánud. til föstud.) verða skiptin milli GÍ og orlofs starfsmanns sama hlutfall og svo væri. Aðra daga taka starfsmenn af áunnu orlofi. Fáist ekki afleysing í sjúkráþjálfun, eða nauðsyn ber að til að vinna á þessum tíma, þá er sú vinna bætt upp með sama viðbótartíma í sumarorlofi.

Bókun 3: Yfirfærsla í ný launakerfi

Við yfirfærslu eldra launakerfis (1998/2001/2018) í nýtt launakerfi var tekið fullt tillit til þeirra ástæðna sem áður voru í gildi varðandi hækkun frá almennum launakjörum ríkisstarfsmanna, m.a. vegna ýmissa hlunninda þeirra s.s. mótuneytis, barnagæslu og betri möguleika á endurmenntun. Við undirskrift stofnanasamnings 2018 fá starfsmenn hækkun um þrep frá og með 01.06.2018. (Grunnlaun byrja því alltaf í 1. þrepi)

Bókun 4: Starfsmannasjóður

Gigtarfélag Íslands skal greiða 10. hvers mánaðar kr 1.200 í sjóð starfsmanna gigtarmiðstöðvarinnar fyrir hvern starfsmann sem þess óskar, á mótí (að lágmarki) kr. 900 frá starfsmanni sjálfum. Fjármunirnir eru óafturkræfir, og eiga að notast til samveru starfsmanna og fjölskyldna utan vinnutíma.

Bókun 5: Heimavinna

Heimavinna aðstoðarmanna við þvotta skal greidd samkv. framlögðum reikningum, sem miðast við markaðsverð. Þetta ákvæði nær ekki til þvottar á

vinnufatnaði starfsfólks, þar sem þau verk féllu við yfirfærslu í nýtt launakerfi undir föst laun.

Bókun 6: Vinnufatnaður

Starfsfólk á rétt á nýjum vinnufatnaði á 2. ára fresti.

Bókun 7: Líkamsrækt

Starfsfólki stendur til boða að taka þátt í hóppjálfun félagsins, sér að kostnaðarlausu. Þá er það möguleiki fyrir starfsmenn GÍ að þjálfa í vinnutíma allt að þrisvar sinnum í viku, í 30 mín. samfellt í senn, ef því er viðkomið og með samþykki yfirmanns deildar hvers og eins. Þá daga sem þjálfað er lengist vinnutími um 10 mín. frá því sem áður var.

Reykjavík 10.12. 2018


F.h SFR stéttarfélags í almannapjónustu


F.h Gigtarfélags Íslands (GÍ)