

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og Landssamtökin Þroskahjálp

1 Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR – stéttarfélags í almannajónustu sem eru í starfi hjá Landssamtökin Þroskahjálp.

2 Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að launakerfið:

- verði gegnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- sé í samræmi við stefnu stofnunarinnar.
- hvetji starfsmenn til þess að ná markmiðum starfseininga.
- komi í veg fyrir launamun, þ.e. að greidd verði sambærileg laun fyrir sambærileg störf.
- gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin.

3 Starfaflokkar, starfslýsingar og grunnröðun starfa

3.1 Launakerfið byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Fulltrúi 2

Afgreiðsla, ritvinnsla, móttaka og öflun gagna og úrvinnsla þeirra, s.s. skráning, merking og frágangur. Almenn miðlun upplýsinga til þeirra sem leita til samtakanna.

Gjaldkeri/bókari

Umsýsla fjármuna, greiðsla reikninga og færsla bókhalds, launaútreikningar og annað reikningshald.

Framkvæmdastjóri

Hefur ábyrgð á daglegri starfsemi og fjárreiðum samtakanna í samráð við formann þeirra.

3.2 Grunnröðun í launaflokka

Við mat á því hvernig starfi er raðað í launaflokka skal taka tillit til þess hvaða kröfur eru gerðar til þess. Þar sem starf fellur ekki að skilgreiningum í gr. 3.1 er heimilt að raða því sérstaklega og skal grunnröðun starfsins vera í samræmi við eðli starfsins, svo og gr. 2. Meðal annars skal taka tillit til eftirfarandi þátta við grunnröðun:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfið er umfangsmikið eða felur í sér flókin verkefni.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna eða ráðgjöf innan stofnunar eða utan.
- Starfinu fylgir sérstakt álag sem er viðvarandi eða árstíðabundið.

<u>Grunnflokkur</u>	<u>Starfsheiti</u>
012	Fulltrúi 2
013	Gjaldkeri/bókari
029	Framkvæmdastjóri

4 Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Eftir eitt ár í starfi, skal starfsmaður hækka um einn launaflokk.

Eftir þrjú ár í starfi, skal starfsmaður hækka um einn launaflokk til viðbótar.

Heimilt er að meta starfsreynslu frá öðrum ef hún nýtist í starfi og er hún þá talin til starfsreynslu hjá samtökunum að 2/3 hluta eða að 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:

Starfsmaður sem hefur lokið eins til tveggja vetra námi skal hækka um 1 launaflokk

Starfsmaður sem hefur lokið þriggja vetra námi skal hækka um 2 launaflokka.

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

a) Við röðun starfsmanna má taka tillit til persónubundinna þátta sem byggjast á mati á hæfni og frammistöðu þeirra og hækka starfsmann um 1-4 launaflokka til viðbótar, uppfylli starfsmaður eitthvað af eftirfarandi:

- Góðan árangur í starfi.
- Hæfni til samskipta og samvinnu.
- Áhuga, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Vilja og hæfni til að sinna verkefnum á fleiri en einu af verk sviðum stofnunarinnar.

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

4.5 Tímabundnar breytingar í starfi

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.

5 Starfsþróun

5.1 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. Starfsmannaviðtal 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.

5.2 Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, til að ræða kjör sín hjá stofnuninni. 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 óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

6 Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra frá árinu 2005. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2007.

Reykjavík, 24.04.2007.

F.h. SFR

F.h. Landssamtök Þroskahjálp

Sonja M. Scott

Gerður Aagot Árnadóttir, formaður