

# Stofnanasamningur

## milli Reykjalundar og SFR- stéttarfélags í almannajónustu.

(Samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h ríkissjóðs 28. október 2015.)

### 1. Gildissvið

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

### 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 stjórntæki 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

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi störfum hjá félagsmönnum SFR.

Störfum skal raðað í launaflokka miðað við eðli starfs og starfslýsingu. Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang þeirra skv. hlutlægum mælikvörðum og er það grunnröðun viðkomandi starfs.

Lfl.

Sundlaugarvörður	7
Aðstoðarmaður sjúkraþjálfa og iðjuþjálfa	7
Verkstjóri	8
Ræstingastjóri	8
Móttökuritari	9
Móttökustjóri	11
Læknaritari	12
Yfirlæknaritari	16
Yfirmatreiðslumaður	16
Skrifstofa	17

### 4. Viðbótarforsendur við mat í launaflokka

#### 4.1. Starfsreynsla

Starfsmaður sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni, skal hækka um launaþrep sem hér segir:

Hækkunin m.v. grunnröðun starfsins.

- starfsmaður með 2 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk
- starfsmaður með 4 ára starfsreynslu skal hækka um 2 launaflokk
- starfsmaður með 6 ára starfsreynslu skal hækka um 3 launaflokk

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.

#### 4.2. 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:

- Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi, skal hækka um two launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi eða meistaránámi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um two launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um two launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um two launaflokka.

#### 4.3. Starfsnám / símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samnings- aðilum, 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 launaflokka

Starfsmenntun / námskeið, sem starfsmaður hefur aflað sér sl. 3 ár skal metin á sama hátt.

Mat á gr. 4.2-4.3 getur þó samanlagt að hámarki orðið 8 launaflokkar

#### 4.4. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk svo áfram verði trygg að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði samnings. 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 verksviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag

MAG  
OG

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkun á launaflokkum samkvæmt þessum lið. Samstarfsnefnd á rétt á að fá að sjáumræddar forsendur.

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

#### 4.5. 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 verksviði 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

Reykjalundur skal hafa á að skipa hæfu starfsfólk og skulu stjórmendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfir stofnunarinnar 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, starfslýsing, 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 stofnunarinnar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

## **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.

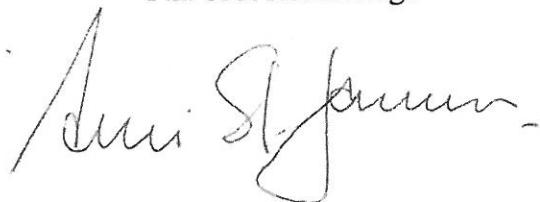
Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki 2 á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

## **9. Endurskoðun**

Endurskoðun samnings þessa ber að gera eins og kveðið er á um í 11. kafla í kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 28. október 2015.

Reykjalundi 6. nóvember 2017

F.h. SFR stéttarfélags



F.h. Reykjalundar

