

Stofnanasamningur milli Eflingar – stéttarfélags annars vegar og Drafnar-, Fríðu- og Maríuhúss hins vegar um forsendur röðunar starfa.

Samkomulag þetta byggir á aðalkjarasamningi SFH og Eflingar-stéttarfélags, dags. 11. júní 2004 ásamt síðari breytingum.

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna hjá Drafnar, Fríðu- og Maríuhúsi sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi SFH, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu annars vegar og Eflingar, Hlífar og Boðans hins vegar, dags. 11. júní 2004.

Um önnur atriði sem ekki eru tekin fram í samningi þessum, skulu gilda ákvæði aðalkjara-samnings eftir því sem við á.

2 Forsendur röðunar

Við ákvörðun um röðun starfa til launa skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verksvið. Taka skal tillit til faglegrar, stjórnunarlegrar og/eða fjárhagslegrar umsjónar og álags og hvaða kröfur starfið gerir til faglegrar/fræðilegrar hæfni/færni starfsmanns. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Röðun starfa/starfsmanna í launaflokka er á grundvelli:

1. Reglna um röðun eins og þær eru skilgreindar í samningi þessum, sbr. lið 3 í þessu samkomulagi um þætti er ráða grunnröðun starfa og lið 4 í þessu samkomulagi um persónubundna þætti.
2. Breytinga og viðbóta sem kunna að verða ákveðnar í samstarfsnefnd.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum er raðað. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Gerð starfslýsinga og ákvörðun um niðurröðun verkefna er í höndum stofnunar.

Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum eða starfslýsingum starfsmanna.

3 Starfaflokkun til launa og grunnröðun:

Grunnröðun

| | li. |
|--------------------------------|-----|
| Almenn störf við umönnun | 6 |
| Matartæknir | 12 |
| Félagsliði | 14 |

Vegna breytinga á starfseminni geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari sem þarf að raða sérstaklega.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar gr. 4 hér á eftir.

4 Mat á þáttum er varða starfsmann

Starfsmaður sem uppfyllir eftirf. þætti skal fá þá metna til allt að:..... 8

Vægi einstakra þátta

Formleg menntun umfram grunnkröfur starfs allt að 2

Starfsmaður með eins til tveggja ára skipulegt nám sem nýtist í starfi..... 1

Starfsmaður með þriggja ára nám sem nýtist í starfi..... 1

(Stúdentspróf flokkast sem formleg menntun)

Endur- og símenntun umfram grunnkröfur starfs allt að..... 3

Starfsmaður sem sótt hefur 60 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi 1

Starfsmaður sem sótt hefur 120 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi ... 1

Starfsmaður sem sótt hefur 200 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi.... 1

Félagsliðar eiga rétt á allt að tveimur launaflokkum vegna símenntunar sem nýtist í starfi 2 árum eftir að þeir hafa lokið félagsliðanáminu.

Starfsreynsla 3

Starfsmaður sem öðlast hefur eins árs starfsreynslu sem nýtist í starfi..... 1

Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja ára starfsreynslu sem nýtist í starfi..... 1

Starfsmaður sem öðlast hefur sex ára starfsreynslu hjá stofnuninni 1

Samstarfsnefnd setur nánari reglur um mat á viðbótarmenntun og skilyrði fyrir launahækkunum vegna viðbótarmenntunar.

5 Réttur til endurmatís á röðun starfs

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirbyggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11 kafla kjarasamnings aðila.

6 Endurskoðun

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

7 Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2008

Reykjavík, 3. september 2008

f.h. Drafnar-, Fríðu- og Maríuhúss



f.h. Eflingar – stéttarfélags

