

# STOFNANASAMNINGUR

## **1. gr. Inngangur.**

Í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og tilgreindra aðildarfélaga Bandalags háskólamanna, hins vegar, frá 28. febrúar 2005, var kveðið á um gerð stofnanasamninga innan sérhverrar stofnunar, sbr. nánar 11. kafli kjarasamnings. Reykjalundur og þessi aðildarfélög BHM hafa gert hinn miðlæga kjarasamning að sínum með sérstökum tilvísunarsamningum sem undirritaðir voru á tímabilinu 28/4 2005 til 17/8 2005. Stofnanasamningur þessi byggir á áður nefndu ákvæði kjarasamnings og tekur til þeirra starfsmanna sem nánar greinir í samningi.

Aðilar stofnanasamnings eru Reykjalundur, endurhæfingarmiðstöð SÍBS, hér eftir nefnd Reykjalundur og eftirgreind aðildarfélög BHM, hér eftir nefnd aðildarfélög BHM en þau eru Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, Þroskaþjálfafélag Íslands, Iðjuþjálfafélag Íslands, Félag geislafræðinga, Ljósmeðrafélag Íslands, Stéttarfélag sjúkraþjálfara, Stéttarfélag íslenskra félagsráðgjafa, Félag lífeindafræðinga, Útgarður, félag háskólamanna.

## **2. gr. Gildissvið stofnanasamnings.**

Undir gildissvið samnings þessa falla allir þeir starfsmenn, sem starfa á Reykjalundi, eru félagsmenn í stéttarfélögum sem tilgreind eru í 2. mgr. 1. gr. og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarfélags.

## **3. gr. Markmið stofnanasamnings.**

Með gerð stofnanasamnings stefna samningsaðilar að eftirfarandi markmiðum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar, hvetji til árangurs og að starfsmenn getið aukið við hæfni sína og þróast í starfi.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Að launakerfið verði sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið stuðli að jafnrétti kynja. Konur og karlar njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf.
- Að leitast verði við að umbuna starfsmönnum sérstaklega t.d. með því að tengja tiltekna launagreiðslur árangri í starfi.

#### 4. gr. Röðun starfa í launaflokka.

Við röðun starfa í launaflokka skal meta verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsingar skulu liggja til grundvallar við röðun.

Röðun starfa í launaflokka skal byggja á grunnröðun samkvæmt gildandi kjarasamningi hlutaðeigandi stéttarfélags við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sbr. 2. mgr. 1. gr. Við röðun starfs í launaflokka skal litið til eftirfarandi þátta:

- Kröfu um tiltekna lágmarks menntun sem þarf til að gegna starfi.
- Stöðu starfs samkvæmt starfslýsingu (stöðugt/viðvarandi verksvið).
- Stöðu starfs samkvæmt starfsheiti (samræming á milli starfsstétta).
- Verkefnalegrar umsjónar og ábyrgðar sem fylgir starfi (stöðugt/viðvarandi verksvið).
- Stjórnunarlegrar ábyrgðar og mannaforráða sem fylgir starfi (stöðugt/viðvarandi verksvið).

Með stofnanasamningi þessum er fylgiskjal I sem hefur að geyma grunnröðun starfa í launaflokka hjá Reykjalundi. Stofnun skal heimilt að raða sérstaklega störfum annarra stjórnenda en greinir í fylgiskjali I.

#### 5. gr. Persónu- og tímabundnir þættir.

Við ákvörðun launa skal litið til persónu- og tímabundinna þátta sem varða sérhvern starfsmann. Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka og getur vægi álags að hámarki numið 20% af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum samkvæmt gildandi launatöflu. Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta o.fl., ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram 20% færist í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

##### A. Námskeið og menntun

Um viðmið launa vegna **persónubundinna** þátta skal litið til viðbótarmenntunar og starfsreynslu í viðkomandi starfsgrein sem gerir starfsmann hæfari til starfans. Skal byggt á eftirfarandi viðmiðum:

Námskeið/fagráðstefnur 120 stundir	1 þrep	2,5%
Námskeið/fagráðstefnur 240 stundir	2 þrep	5,0%
Námskeið/fagráðstefnur 360 stundir	3 þrep	7,5%
Formlegt nám að lág. 15 ein., sem nýtist í starfi	1 lfl	5,0%
Mastersnám	2 lfl	10,0%
Sérfræðiviðurkenning frá HTR	3 lfl	15,0%
Doktorsnám	4 lfl	20,0%

Hækkanir vegna sérnáms samkvæmt þessum kafla ber að meta svo, að launaflokkar sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

**B. Starfsreynsla eftir útskrift.**

Eftir 3 ára starf í fagi	1 þrep	2,5%
Eftir 6 ára starf í fagi	2 þrep	5,0%
Eftir 9 ára starf í fagi (kemur til framkvæmda 1.mái 2007)	3 þrep	7,5%

**C. Mat á tímabundnum þáttum.**

Um viðmið launa vegna **tímabundinna** þátta er heimilt að líta til viðbótarábyrgðar og/eða álags vegna sérstakra verkefna, sbr. einkum eftirfarandi:

- Álag vegna aukinna verkefna eða manneklu.
- Álag vegna sérstakra verkefna sem ráðist er í.
- Þjálfun og umsjón með nýliðum og nemum.
- Sérstök hæfni, árangur og frammistaða sem starfsmaður hefur sýnt í starfi.
- Fyrirlestrar, fræðsluerindi eða greinaskrif utan stofnunar.

Greiðslur, sem heimilt er að greiða vegna tímabundinna þátta, geta að hámarki numið 7,5% af viðkomandi launaflokki. Framangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Ef tímabundið verkefni hefur varað lengur en í tvö ár skal gerður ótímabundinn samningur.

Umsóknum með áritun og samþykki viðkomandi yfirmanns skal koma til launaskrifstofu og/eða til frekari umfjöllunar yfirmanns starfsmannamála.

**D. Sérstök tímabundin umbun.**

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir 5. grein C lið og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara.

**6. gr.**

**Hlutverk samstarfsnefndar.**

Samstarfsnefnd skal annast endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. grein 11.3. í kjarasamningi. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986.

Samstarfsnefnd skal ennfremur fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

Að öðru leyti skal um starfshætti samstarfsnefndar fara samkvæmt ákvæðum greinar 11.4. í kjarasamningi.

**7. gr.**  
**Gildistími og endurskoðun.**  
**Brottfall eldri samninga.**

Gildistími stofnanasamnings er frá 1. maí 2006 og til 30. apríl 2008.

Stofnanasamningur skal að jafnaði endurskoðaður á tveggja ára fresti en þó geta aðilar óskað endurskoðunar komi upp þær aðstæður sem tilgreindar eru í 2. mgr. 6. gr. þessa samnings.

Við gildistöku stofnanasamnings þessa falla úr gildi allir eldri stofnanasamningar (aðlögunarnefndarsamningar) sem í gildi eru á milli hlutaðeigandi stéttarfélags/félaga og Reykjalundar. Samhliða falla ennfremur úr gildi aðrir samningar, sem gerðir hafa verið á milli stéttarfélags/félaga eða starfsmanna annars vegar og Reykjalundar hins vegar. Hjúkrunarfræðingur getur þó sótt um aðra hjúkrunarfræðingsstöðu þegar verkefnaskylda/þátttaka og ábyrgð hans fellur undir aðra starfslýsingu.

**8. gr.**  
**Undirritun stofnansamnings.**

Stofnansamningur er undirritaður af aðilum samnings án sérstaks fyrirvara og hér með staðfestur af fulltrúum í samstarfsnefnd.

Reykjalundi, 23. maí 2006.

Fulltrúar Reykjalundar  
í samstarfsnefnd

Fulltrúar starfsmanna  
í samstarfsnefnd

Með samningi þessum eru eftirfarandi fylgiskjöl:

- I. Fylgiskjal um grunnröðun starfa í launatöflu.
- II. Sérstakar bókanir 1 – 5 varðandi vaktir og vinnufyrirkomulag hjúkrunarfræðinga.
- III. Bókun um fastar yfirvinnustundir.
- IV. Bókun um bifreiðastyrk.
- V. Næstu verkefni samstarfsnefndar.

## Fylgiskjal I.

Um grunnröðun starfa í launatöflu.

- |       |  |
|-------|--|
| L.fl. | Heiti starfs   |
| 04    | Nýútskrifaður starfsmaður  |
| 05    | Verkefnastjóri <ul style="list-style-type: none"><li>• hjúkrunar</li><li>• iðjuþjálfunar</li><li>• sjúkraþjálfunar</li></ul> Þroskaþjálfarar<br>Íþróttافرæðingar                           |
| 06    | Sviðsstjóri 1 <ul style="list-style-type: none"><li>• hjúkrunar</li><li>• iðjuþjálfunar</li><li>• sjúkraþjálfunar</li><li>• heilsuþjálfunar</li></ul>                                      |
| 07    | Sviðsstjóri 2 <ul style="list-style-type: none"><li>• hjúkrunar</li><li>• iðjuþjálfunar</li><li>• sjúkraþjálfunar</li><li>• heilsuþjálfunar</li></ul> Félagsráðgjafar<br>Lífeindafræðingar |
| 08    | Aðstoðarhjúkrunarstjóri<br>Aðstoðaryfiriðjuþjálfafi<br>Aðstoðaryfirsjúkraþjálfari<br>Yfirfélagsráðgjafi 2  |
| 09    | Talmeinafræðingur  |
| 11    | Hjúkrunarstjórar   |

Almenn regla er að nýráðinn starfsmaður á reynslutímabili hefur störf einum launaflokki neðar en grunnröðun starfsins segir til um. Reynslutímabilið varir í einn til sex mánuði eftir mati viðkomandi yfirmanns.

## **Fylgiskjal II.**

### **Bókun 1**

Hjúkrunarfræðingur á næturvakt í 60% starfshlutfalli eða meira skal raðast að lágmarki í launaflokk 09 og fær 2 klst í yfirvinnu fyrir hverja vakt.

### **Bókun 2**

Hjúkrunarfræðingur sem tekur staka næturvakt í miðri viku og er þá með allar deildir í húsinu fær 2 yfirvinnutíma fyrir vaktina.

### **Bókun 3**

Hjúkrunarfræðingur sem vinnur samkvæmt vaktafyrirkomulagi er gildir um helgar og hátíðisdaga fær sérstaka álagsgreiðslu fyrir hverja vakt. Álagsgreiðsla þessi er föst upphæð og er reiknuð út frá launum hjúkrunarfræðings sem vinnur 60% næturvaktir eða meira. Upphæðin fylgir launabreytingum í þeim launaflokki.

### **Bókun 4**

Hjúkrunarfræðingur sem vinnur kvöldvakt á undan stökum frídegi, fær greidda eina yfirvinnustund samkvæmt sínum launaflokki og þrepi.

### **Bókun 5**

Hjúkrunarfræðingur á vakt sem ber ábyrgð á annarri deild, ásamt sinni fær aukalega greidda 2 yfirvinnutíma fyrir vaktina.

## **Fylgiskjal III.**

Bókun um fastar yfirvinnustundir.

Aðilar sem samkomulag þetta tekur til fá greidda 10 fasta yfirvinnutíma á mánuði m.v. fullt starf og sem hlutfall í hlutastarfi.

Við vörpun í nýja launatöflu var yfirvinna vegna kaffitíma (12,64), hjá þeim starfsmönnum sem hana höfðu, felld inn í grunnlaun.

## **Fylgiskjal IV.**

Frá undirritun samnings þessa verða bifreiðastyrkir samræmdir þ.a. þeir sem búsettir eru utan Mosfellsbæjar fá greitt á sama einingaverði.

## **Fylgiskjal V.**

Næstu verkefni samstarfsnefndar.

Samstarfsnefnd mun vinna að áframhaldandi þróun á nýju launakerfi, yfirfara og samræma starfslýsingar og starfsheiti veturinn 2006-2007. Þeirri vinnu skal vera lokið 1. maí 2007.