

Í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og tilgreindra aðildarféлага Bandalags háskólamanna, hins vegar, frá 28. febrúar 2005, var kveðið á um gerð stofnanasamninga innan sérhverrar stofnunar, sbr. nánar 11. kafli kjarasamnings. Stofnanasamningur þessi byggir á áður nefndu ákvæði kjarasamnings og tekur til þeirra starfsmanna sem nánar greinir í samningi. Aðilar stofnanasamnings eru Dagvist og endurhæfingamiðstöð MS sjúklinga, hér eftir nefnd d&e MS og eftirgreind aðildarfélög BHM, hér eftir nefnd aðildarfélög BHM en þau eru Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, Iðjuþjálfafélag Íslands, Stéttarfélag sjúkrahjálfara og Útgarður, félag háskólamanna.

### **1. gr. Gildissvið stofnanasamnings.**

Undir gildissvið samnings þessa falla allir þeir starfsmenn, sem starfa hjá d&e MS, eru félagsmenn í stéttarfélögum sem tilgreind eru hér að ofan. og njóta greiðslu launa samkvæmt kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarfélags.

### **2. gr. Markmið stofnanasamnings.**

Með gerð stofnanasamnings stefna samningsaðilar að eftirfarandi markmiðum:

- Að auka gæði starfseminnar með auknu samstarfi stjórnenda og annarra starfsmanna.
- Að launakerfi d&e MS sé einfalt og gagnsætt og nýtist vel til að ná markmiðum stofnunarinnar.
- Að leggja ríka áherslu á endurmenntun og þróun í starfi.
- Að d&e MS sé eftirsóknarverður vinnustaður fyrir hæft starfsfólk.

### **3.gr Starfsheiti**

Launakerfi d&e MS byggir á eftirfarandi starfsheitum:

**Starfsmaður I :** Starfsmaður hefur innan við 1 árs starfsreynslu í sínu fagi. Hann nýtur tilsagnar reynds fagaðila við störf sín og starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður. Starfsmanni I skal grunnraðað í launaflokk: 05

**Starfsmaður II :** Starfið krefst þess að starfsmaður sé kominn vel á veg í starfi. Hann vinnur sjálfstætt og skipuleggur störf annarra þar sem við á. Metur árangur starfsins eða þeirrar meðferðar sem hann veitir. Starfsmanni II skal grunnraðað í launaflokk:06

**Verkefnastjóri:** Verkefnastjórar bera ábyrgð á tilteknum verkefnum, bæði faglegum og stjórnumarlegum. Er fær um að skipuleggja og leiðbeina nemum og nýju starfsfólki. Hefur ekki mannaforráð að öllu jöfnu. Verkefnastjóra skal grunnraðað í launaflokk: 07

**Sviðstjóri:** Hefur mannaforráð, ber faglega ábyrgð gagnvart næsta yfirmanni, hefur viðtækt samstarf við aðila innan og utan stofnunar og getur verið staðgengill næsta yfirmanns ef þannig háttar til. Sviðsstjóra skal grunnraðað í launaflokk: 09

**Hjúkrunarforstjóri:** Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Hjúkrunarforstjóri ber stjórnumarlega og rekstrarlega ábyrgð gagnvart stjórn d&e MS

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

Við röðun starfa í launaflokka skal meta verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits d&e MS eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins.

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

- Kröfur um tiltekna lágmarks menntun sem þarf til að gegna starfi.
- Staða starfs í skipuriti.
- Starfslýsingar þar sem verksvið og ábyrgð sem fylgja starfi koma fram.
- Staða starfs samkvæmt starfsheiti

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi deildum/starfsstöðvum hjá d&e MS er ráðað. 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.

#### 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. Um viðmið launa vegna persónubundinna þátta skal litið til viðbótarmenntunar og starfsreynslu í viðkomandi starfsgrein sem gerir starfsmann hæfari til starfans.

##### 5.1 Menntun

Viðbótarnám, sem nýtist í starfi, umfram lágmarksmentun starfs eins og hún er skilgreind í starfslýsingu og/eða stofnanasamningi. Til viðmiðunar skal hafa að 15 einingar skv. mati háskólanna eru grundvöllur 2,5% álags og mesta álag vegna viðbótarmenntunar getur verið 7,5%.

Masterspróf

grunnröðun + 5,0% álag

Doktorspróf (PhD)

grunnröðun + 7,5% álag

##### 5.2 Starfsreynsla.

Starfsreynsla er skilgreind sem sá tími sem starfsmaður hefur unnið hjá d&e MS. Starfsreynsla hjá d&e MS skal mentin sem hér segir:

Eftir 1 ár í starfi

2,5% álag af viðkomandi launaflokki

Eftir 3 ár í starfi

5,0% álag af viðkomandi launaflokki

Eftir 9 ár í starfi

7,5% álag af viðkomandi launaflokki

Heimilt er að meta **aðra starfsreynslu** í viðkomandi fagi til álags að hámarki 2,5% af viðkomandi launaflokki eftir 5 ára starf og 5% eftir 10 ára starf. Álag vegna starfsreynslu á öðrum stofnunum getur aldrei orðið meira en 5%

### **5.3 Tímabundin viðbótarábyrgð og / eða álag**

Í þeim tilvikum er starfsmaður tekur að sér viðbótarábyrgð tímabundið og/eða álag, m.a. vegna veikinda eða leyfa starfsmanna, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað skal ákvarða álagsgreiðslur vegna aukaverkefnanna. Beiðni um slíkt skal koma á framfæri við framkvæmdastjóra eða næsta yfirmann. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af yfirmanni í samráði við starfsmann.

### **5.4 Mat á hæfni og frammistöðu.**

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal m.a. taka mið af eftirfarandi þáttum, sem hafðir eru til hliðsjónar við ákvörðun launa

- Góður árangur og frammistaða í starfi
- Sjálfstæði í vinnubrögðum
- Frumkvæði
- Sveigjanleiki og fjölhæfni
- Hæfni til samskipta / samvinnu
- Vilji til að takast á við ný verkefni
- Sókn í að afla sér endurmenntunar
- Hæfni til að fræða og leiðbeina

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun umfram 20% álags vegna persónu- og / eða tímabundinna bundinna þátta ofan á grunnlaunatölu launaflokks, færast í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

### **6.gr. Starfsmannasamtal**

Einu sinni á ári ber yfirmanni að boða hvern starfsmann í viðtal til að ræða starf hans og starfssvið.

Tilgangur viðtalanna er:

- Samhæfa markmið starfsmanns og stofnunar.
- Tryggja skýrleika í starfseminni.
- greina verk- og ábyrgðarsvið starfsmanna og stjórnenda.
- Vinna að framförum starfsmanna m.t.t. hæfni í starfi.
- Skoða samstarf starfsmanns og stjórnenda.
- Bæta starfsskilyrði starfsmanna.
- Auka starfsánægju og styrkja starfsandann.

### **7.gr. Réttur til endurmats á starfi**

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði kjarasamnings.

### **8. 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 enn fremur 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.

### 9. gr. Sérstök umbun

Heimilt er að greiða starfsmanni sérstaka umbun umfram mánaðarlaun vegna tímabundinna verkefna að hámarki 30.000 kr. Framkvæmdastjórn mun ákveða hvenær þessar greiðslur eiga við að fenginni umsögn næsta yfirmanns viðkomandi starfsmanns. Reiknað er með að þessar greiðslur heyri til undantekninga og eigi helst við þegar starfsmaður kemur til móts við stofnunina. Leysir erfiðar aðstæður með því að taka á sig umtalsverða vinnu umfram það sem eðlilegt getur talist.

### 10. gr. Gildistími og endurskoðun. Brottfall eldri samninga.

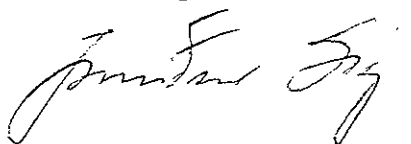
Gildistími stofnanasamnings er frá 1. maí 2006 og til 30. apríl 2008. Stofnanasamningur skal að jafnaði endurskoðaður á tveggja ára fresti en þó geta aðilar óskað endurskoðunar komi upp þær aðstæður sem tilgreindar eru í 7. gr. þessa samnings. Við gildistöku stofnanasamnings þessa falla úr gildi allir eldri stofnanasamningar sem í gildi eru á milli hlutaðeigandi stéttarfélags/félaga og stofnunar.

### 11. gr. Undirritun stofnanasamnings.

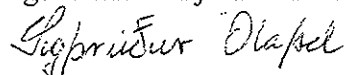
Stofnanasamningur er undirritaður af aðilum samnings án sérstaks fyrirvara og hér með staðfestur af fulltrúum í samstarfsnefnd.

Reykjavík 9. október 2006

Fyrir hönd Dagvistar og  
endurhæfingamiðstöðvar MS



F.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga



F.h. Iðjuþjálfafélags Íslands



F.h. Stéttarfélags sjúkraþjálfara



F.h. Útgarðs, félags háskólamanna

