

**Stofnanasamningur MS Setursins**  
**við**  
**Félag sjúkráþjálfara (FS) og Iðjuþjálfafélag Íslands (ÍÞÍ)**

### 1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til starfa félagsfólks í ofangreindum félögum sem starfa hjá MS Setrinu. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings aðila við Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV) og er hluti af 11. kafla kjarasamnings framangreindra félaga.

### 2. Markmið

Að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum MS Setursins

Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til áhrifa á framgangi í starfi.

Að launakerfið sé sveigjanlegt og að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.

Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum MS Setursins.

### 3. Grunnröðun starfa

#### 3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun starfa í launaflokka miðast við að um viðvarandi verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfs í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokkum hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar (180 ECTS) og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra samanber upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90 – 120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

#### 3.2 Starfaflokkar, skilgreiningar og lágmarksröðun starfa

Launakerfi MS Setursins sem snýr að félagsfólki ofangreindra félaga byggir á eftirfarandi grunnröðun starfa sem samræmast sérfræðistörfum 2 samkvæmt ÍSTARF95. Störf iðjuþjálfara krefjast 180 + 60 ECTS eininga háskólanáms til starfsréttinda. Störf sjúkráþjálfara krefjast 180 + 120 ECTS eininga háskólanáms til starfsréttinda.

#### Sérfræðingur 1

Er byrjandi í starfi. Ber ábyrgð á öllum almennum verkefnum deildarinnar. Starfsmaður nýtur stuðnings reynds fagaðila við störf sín og starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður. Tekur þátt í teymisvinnu og gæðastarfi.

**Starfið grunnraðast að lágmarki í launaflokk 9 fyrir iðjuþjálfara og 10 fyrir sjúkráþjálfara**

*LMB*

*iól*

*pl* 1

## Sérfræðingur 2

Er mjög fær í starfi, með a.m.k. fimm ára fagreynslu. Getur leyst af hendi öll verkefni fagsins. Stjórnar, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja. Metur árangur íhlutunar sem hann veitir. Tekur virkan þátt í starfsþróun á sinni starfseiningu. Tekur þátt í að leiðbeina samstarfsfólki og nemendum. Tekur þátt í teymisvinnu og gæðastarfi. Ráðgjafi varðandi val og endurnýjun á hjálpartækjum. Starfsmaður getur tekið þátt í klínískri kennslu nemenda.

**Starfið grunnraðast að lágmarki í launaflokk 10 fyrir iðjubjálfa og 11 fyrir sjúkrábjálfa**

## Sérfræðingur 3

Fagleg stjórnun starfseiningar. Stjórnar, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja. Metur árangur íhlutunar meðferðar sem hann veitir. Tekur virkan þátt í starfsþróun á sinni einingu. Tekur þátt í teymisvinnu og gæðastarfi. Skipuleggur og veitir fræðslu til samstarfsfólks og skjólstæðinga. Ráðgjafi varðandi val/endurnýjun á hjálpartækjum og ýmsum öðrum búnaði á stofnun. Umsjón með klínískri kennslu nemenda.

**Starfið grunnraðast að lágmarki í launaflokk 11 fyrir iðjubjálfa og 12 fyrir sjúkrábjálfa**

## 4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir til dæmis kunnáttu, reynslu eða sérstaka hæfni viðkomandi starfsmanns, sem ekki er þegar metin við grunnröðun starfs. Forsendur álags skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði viðkomandi eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi. Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við ákvæði kafla 4.1 – 4.5. Röðun starfa í þrep samkvæmt þessum kafla er ákveðin með samræmdum hætti svo að tryggt sé að starfsfólk njóti jafnræðis. Hafi starfsmaður áunnið sér fleiri en 8 álagsþrep færist hann í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

### 4.1 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

- Diplóma (30 ECTS) leiðir til hækkunar um 1 þrep
- Diplóma (60 ECTS) leiðir til hækkunar um 2 þrep
- Meistaragráða (90-120 ECTS) leiðir til hækkunar um 4 þrep
- Doktorsgráða eða sambærileg prófgráða leiðir til hækkunar um 6 þrep

Hækkun vegna viðbótarmenntunar samkvæmt þessu ákvæði ber að meta svo, að þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

### 4.2 Önnur viðbótarmenntun

Fái starfsmaður sérfræðileyfi frá Embætti landlæknis raðast viðkomandi einum launaflokki hærra en ella.

### 4.3 Sí- og endurmenntun

Um viðmið launa vegna persónubundinna þátta skal litið til námskeiða eða fagráðstefna á viðkomandi fagsviði sem gerir starfsmann hæfari í starfi og er hluti af starfsþróunaráætlun hans. Skal byggt á eftirfarandi viðmiðum:

101

AMB

pd

Námskeið/fagráðstefna 120 stundir = 1 þrep  
Námskeið/fagráðstefna 240 stundir = 2 þrep  
Námskeið/fagráðstefna 360 stundir = 3 þrep

Að hámarki er hægt að fá 3 þrep fyrir sí- og endurmenntun.

#### 4.4 Starfs- og fagreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem vinna hjá MS Setrinu eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu (úr sambærilegu starfi) sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunarinnar. Starfsreynsla áunnin við ráðningu skal metin að fullu og er einungis metin einu sinni.

Eftir 3 ára starf í fagi = 1 þrep  
Eftir 6 ára starf í fagi = 2 þrep  
Eftir 9 ára starf í fagi = 3 þrep  
Eftir 15 ára starf í fagi = 4 þrep  
Eftir 20 ára starf í fagi = 5 þrep

Að hámarki er hægt að fá 5 þrep fyrir starfs- og fagreynslu. Starfsmaður heldur áunnum þrepum við flutning milli starfaflokka.

### 5. Tímabundnir þættir

#### 5.1 Sérstök verkefni

Forstöðumanni er heimilt að gera skriflegan tímabundinn samning við starfsmann sem er í 50% starfshlutfalli eða meira um að taka að sér sérstök tímabundin verkefni. Greiða skal 1-2 launaflokka ofan á grunnröðun fyrir umsjón og ábyrgð á sérstökum skilgreindum verkefnum eða ábyrgð sem fellur utan hefðbundinna starfa. Sérstök verkefni geta staðið yfir í að hámarki 12 mánuði í senn.

Verkefni skal skilgreina í tímabundnum samningi þar sem kveðið er á um umfang, kröfur, efnisþætti, árangur og annað sem skiptir máli við vinnslu verkefnisins. Að loknu hinu tiltekna tímabili fellur samningurinn og launaviðbótin sjálfkrafa niður án sérstakrar uppsagnar af hálfu stofnunar nema samningnum hafi verið framlengt.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Aukin verkefni eða mannekla
- Sérstök verkefni sem ráðist er í
- Þjálfun og umsjón með nýliðum og nemum

### 6. Aðrir þættir

#### 6.1 Endurmenntun og starfsþróun

Hjá MS Setrinu er lögð áhersla á virka sí- og endurmenntun starfsfólks enda markmiðið að tryggja stofnuninni hæft og gott starfsfólk. Stjórnendur styðja við og hvetja til starfsþróunar. Markviss starfsþróun gerir starfsmanni betur kleift að takast á við ný verkefni eða breytingar sem snúa að starfinu.

106

AMB.

pd<sup>3</sup>

## 6.2 Aksturs- og símagjald

Í þeim tilvikum þar sem starfsmaður nýtir eigin bifreið til að sinna verkefnum sem tilheyra starfi hans skal akstur skráður í akstursdagbók sem atvinnurekandi útvegar. Akstursgjald skal greitt til starfsmanns og tekur það mið af akstursgjaldi ríkisstarfsmanna samkvæmt ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar hverju sinni og auglýst er á vef Stjórnarráðsins. Þeir starfsmenn sem nýta eigin síma vegna vinnutengdra verkefna skulu fá greiddan símastyrk mánaðarlega. Upphæð styrksins skal koma fram í ráðningarsamningi og endurskoðuð eftir þörfum.

## 6.3 Starfsmannasamtöl

Regluleg starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns eru haldin a.m.k. árlega. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsfólks, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi og þess háttar. Starfslýsingar eru einnig uppfærðar og verksvið starfsmanns tekið til athugunar í starfsmannasamtali ef þörf krefur.

## 6.4 Endurmat starfskjara

Við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsfólks eða skipulagi stofnunar skal endurskoða starfslýsingar og grunnröðun starfa. Starfsmaður getur óskað eftir endurmati starfskjara með því að senda um það skriflega beiðni til framkvæmdastjóra. Niðurstöður endurmats skal tilkynna starfsmanni innan mánaðar frá því að beiðni berst.

## 6.5 Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum vegna samnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr. kjarasamnings aðila.

## 6.6 Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í kjarasamningi SFV og hlutaðeigandi stéttarféлага um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa skv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings. Nefndin skal skipuð fulltrúum hlutaðeigandi stéttarféлага og MS Setursins.

## 7. Gildistími og endurskoðun


Stofnanasamningur þessi tekur gildi við undirritun en ákvæði hans gilda frá og með 1. janúar 2022. Samningurinn skal endurskoðaður þegar MS setrið eða eitthvert hlutaðeigandi stéttarféлага óskar þess.

Reykjavík 12. apríl 2022


Fyrir hönd MS Setursins

  
Ingibjörg Ólafsdóttir forstöðumaður

Fyrir hönd Félags sjúkráþjálfara

  
Gunnlaugur Briem formaður

Fyrir hönd Iðjubjálfafélags Íslands

  
Þóra Leósdóttir formaður

### **Bókun 1**

Við breytta röðun starfa samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður. Starfsmönnum verður endurraðað á grunni þessa nýja samnings sem gildir frá og með gildistöku hans. Breytt launasamsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar á dagvinnulaunum né heildarlaunum starfsmanna.

### **Bókun 2**

MS Setrið mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ fyrir hvern og einn starfsmann eigi síðar en 1. maí 2022. Þar komi fram skýringar á launaröðun í launaflokka og launabrep, auk skilgreiningar annarra launa, fastrar yfirvinnu og viðbótarlauna eftir því sem við á.

### **Bókun 3**

Viðsemjendur eru sammála um að samningur þessi gildi frá 1. janúar 2022. Afturvirkni skal greidd sem eingreiðsla til þeirra starfsmanna sem hana hljóta.

101

AMB.  
pd. 5