

## Stofnanasamningur

Reykjalundar endurhæfingar ehf.

við

Félag íslenskra náttúrufræðinga

### 1. Kafli. Gildissvið

Samningur þessi tekur til tiltekinna starfa félagsfólks í ofangreindum félögum, annarra en lykilstjórnenda sem starfa hjá Reykjalundi endurhæfingu ehf. (Reykjalundur). Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamningi aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og er hluti af 11. kafla kjarasamnings framangreindra félaga.

### 2. Kafli. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar, hvetji til árangurs og að starfsfólk geti aukið við hæfni sína og þróast í starfi.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsfólk 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 starfsfólki hvatning til markvissari vinnu og skilvirkni.
- Að launakerfið stuðli að jafnrétti kynjanna. Kynin njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf.
- Að leitast verði við að umbuna starfsfólki sérstaklega t.d. með því að tengja tilteknar launagreiðslur árangri í starfi.

### 3. Kafli. Grunnröðun starfa

#### 3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun starfa í launaflokka miðast við að um viðvarandi/stöðugt 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 (svo sem stjórnun) 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.

Samkvæmt bókun 3, í kjarasamningi FÍN og ríkisins, dag. 20. júní 2014, sbr. kjarasamningur dags. 28. febrúar 2018, er heimilt að nota launatöflu BHM, þar sem starfa 5 félagsmenn FÍN eða færri.

Aðilar eru sammála um að nota launatöflu BHM í stofnanasamningi þessum eins og hún er á hverjum tíma. Séu gerðar breytingar á launatöflu BHM eða launatöflu FÍN við gerð miðlægs kjarasamnings skal samningu þessi tekinn til endurskoðunar.

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

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

### 3.2. Skilgreiningar og grunnröðun starfaflokka

Launakerfi Reykjalundar sem snýr að félagsfólki ofangreindra félaga byggir á eftirfarandi grunnröðun starfa/starfaflokka sem samræmast sérfræðistörfum 2 samkvæmt ÍSTARF95.

#### Forsendur grunnröðunar

Störf náttúrufræðinga krefjast 180 ECTS eininga til starfsréttinda, störf næringaráðgjafa krefjast 180 + 60 ECTS eininga til starfsréttinda og störf næringarfræðinga og annarra sérfræðinga krefjast 180 + 120 ECTS eininga til starfsréttinda.

Aðrir starfsmenn sem heyra undir þennan samning og lokið hafa 180 ECTS einingum taka grunnröðun í lfl. 9.

#### Sérfræðingur 1

**Ábyrgð:** Starfar sjálfstætt innan meðferðarteyma Reykjalundar en getur leitað tilsagnar reynds starfsmanns í sama fagi innan teymisins. Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum samkvæmt lögum og reglugerðum. Ennfremur að unnið sé að markmiðum fagsins, meðferðarteymis og stofnunar.

**Grunnkröfur:** Hefur lokið námi frá viðurkenndum háskóla og/eða hefur starfsleyfi frá Embætti landlæknis.

**Grunnröðun krafa um 180 + 60 ECTS einingar lfl. 10**

**Grunnröðun krafa um 180 + 120 ECTS einingar lfl. 11**

**Frá 1. ágúst 2022 hækkar grunnröðun sérfræðings 1 um einn launaflokk**

#### Sérfræðingur 2

**Ábyrgð:** Starfar sjálfstætt innan meðferðarteymis á Reykjalundi og er eini sérfræðingurinn í sínu fagi í teyminu. Leiðir þróun síns fags í meðferðarteyminu og er þátttakandi í gæðastarfi. Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum samkvæmt lögum og reglugerðum. Ennfremur að unnið sé að markmiðum fagsins, meðferðarteymis og stofnunar.

**Grunnkröfur:** Hefur lokið námi frá viðurkenndum háskóla og/eða hefur starfsleyfi frá Embætti landlæknis.

**Grunnröðun krafa um 180 + 60 ECTS einingar lfl. 11**

**Grunnröðun krafa um 180 + 120 ECTS einingar lfl. 12**

**Frá 1. ágúst 2022 hækkar grunnröðun sérfræðings 2 um einn launaflokk**

#### Sérfræðingur 3

**Ábyrgð:** Starfar sjálfstætt innan meðferðarteymis á Reykjalundi, fer fyrir og leiðir þróun í sínu fagi innan teymisins og er þátttakandi í gæðastarfi. Skipuleggur og veitir fræðslu til annarra sérfræðinga innan síns fags í meðferðarteyminu í samráði og samvinnu við fagstjóra í viðkomandi fagi. Er leiðandi í ákvarðanatöku flókinnar endurhæfingar, fær um að skipuleggja störf annarra starfsmanna og útdeila verkefnum. Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum samkvæmt lögum og reglugerðum. Ennfremur að unnið sé að markmiðum fagsins, meðferðarteymis og stofnunar.

**Grunnkröfur:** Hefur lokið námi frá viðurkenndum háskóla og/eða hefur starfsleyfi frá Embætti landlæknis.

**Grunnröðun krafa um 180 + 60 ECTS einingar lfl. 12**

**Grunnröðun krafa um 180 + 120 ECTS einingar lfl. 13**

**Frá 1. ágúst 2022 hækkar grunnröðun sérfræðings 3 um einn launaflokk**

#### **4. Kafli. Persónubundnir þættir**

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu, reynslu eða sérstaka hæfni viðkomandi starfsmanns sem ekki er þegar metin við grunnröðun starfs. Forsendur álagsþátta 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 launaflokka 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.

- Miða skal við að diplóma (60 ECTS ) leiði til hækkunar um 1 launaflokk
- Meistaragráða leiði til hækkunar um 2 launaflokka
- Doktors- eða sambærileg gráða um 3 launaflokka

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Við mat á viðbótarmenntun á háskólastigi samkvæmt ákvæði þessu, sbr. einnig 3.1, skal horft til dómafordæma Félagsdóms, sbr. dóma nr. 7., 8. og 9/2019 sem birtir eru í dómasafni Félagsdóms.

##### **4.2. Önnur viðbótarmenntun**

Fái starfsmaður sérfræðileysi frá Embætti landlæknis raðast viðkomandi einum launaflokki hærra en lágmarksröðun starfs kveður á um.

##### **4.2 Sí- og endurmenntun**

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

Námskeið/fagráðstefna	120 stundir = 1 þrep
Námskeið/fagráðstefna	240 stundir = 2 þrep
Námskeið/fagráðstefna	360 stundir = 3 þrep
Námskeið/fagráðstefna	480 stundir = 4 þrep

##### **4.3 Starfs- og fagreynsla**

Starfsreynsla er skilgreind sem vinna hjá Reykjalundi 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

Starfsmaður heldur áunnum þrepum við flutning milli starfsflokka.

## 5. Kafli. Tímabundnir þættir

Meta skal til launa tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.2 í kjarasamningi aðila. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við þrepum, launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki. Greiðslur vegna tímabundinna þátta geta að hámarki numið 4 þrepum. Ef tímabundið verkefni varir lengur en tvö ár skal gerður ótímabundinn samningur. Umsókn með áritun og samþykki viðkomandi framkvæmdastjóra skal berast til launaskrifstofu og/eða til frekari umfjöllunar framkvæmdastjórnar.

- Dæmi um tímabundna þætti:
  - Álag vegna aukinna verkefna eða manneklu
  - Álag vegna sérstakra verkefna sem ráðist er í
  - Þjálfun og umsjón með nýliðum og nemum

## 6. Kafli. Aðrir þættir

### 6.1 Endurmenntun og starfsþróun

Hjá Reykjalundi er lögð áhersla á virka sí- og endurmenntun starfsfólks skv. starfsmannastefnu enda markmiðið að tryggja stofnuninni hæft og gott starfsfólk. Stjórnendur styðja við og hvetja til starfsþróunar starfsfólks. Markviss starfsþróun starfsmanns gerir honum betur kleift að takast á við ný verkefni eða breytingar sem snúa að starfinu. Farið er yfir starfsþróunaráætlanir einstaklinga í starfsmannasamtölum og þar rætt um þróun og/eða breytingar á starfinu og annað sem snertir getu starfsmanns til að sinna starfi sínu.

### 6.2 Starfsmannasamtöl

Regluleg starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum skal fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsfólks, afköst og vinnuáðstöðu, líðan í starfi, o.fl. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali ef þörf krefur.

### 6.3 Endurmat starfskjara

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

## 6.4 Ágreiningsmál

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

## 6.5 Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í kjarasamningi fjármálaráðherra og viðkomandi stéttarfélagum 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 viðkomandi stéttarfélagum á Reykjalundi.

## 7. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi tekur gildi við undirritun samnings og en ákvæði hans gilda frá og með 1. september 2021. Samningurinn skal endurskoðaður þegar Reykjalundur eða eitthvert viðkomandi stéttarfélag óskar þess.

Mosfellsbær 22. desember 2022

### f.h. Reykjalundar endurhæfingar ehf.

Pétur Magnússon

Guðbjörg Gunnarsdóttir

Helgi Kristjánsson

Óskar Jón Helgason

### f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Orri Þrastarson

Runólfur Vigfússon

## **Bókun 1**

Við breytta röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsfólki verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

## **Bókun 2**

Reykjalundur mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ fyrir hvern og einn starfsmann eigi síðar en 30.09.2022. Þar komi fram skýringar á launaröðun í launaflokka og launaprep, auk skilgreiningar annarra launa, fastrar yfirvinnu og viðbótarlauna eftir því sem við á.

## **Bókun 3**

Reykjalundur endurhæfing ehf. hefur þá stefnu að samræmi sé í launaröðun fagstétta innan BHM sem eru með sambærilega menntun sem grunnkröfu til starfa. Fyrirtækið mun leita allra leiða til að tryggja að grunnröðun starfa háskólamentaðra sérfræðinga endurspegli jöfn laun með málefnalegum hætti, eins fljótt og unnt er.

## **Bókun 4**

Reykjalundur hefur upplýst að stofnunin telji að menntunarákvæði, skv. úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðaðorði, dags. 16. janúar 2017, og vegna kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018, hafi verið uppfyllt.

Aðilar eru sammála um að Reykjalundur reikni út og geri sérstaka skoðun vegna mögulegra afturvirka launahækkana vegna framangreinds fyrir alla félagsmenn FÍN. Komi í ljós frekari réttur félagsmanna FÍN skal slíkt greitt í samræmi við almennar reglur þess efnis við næstu reglulegu útborgun.

FÍN gerir fyrirvara um að komi í ljós á síðari tímapunkti að mismunur sé á áður fenginni leiðréttingu, útreikningi, sbr. framangreint, eða vegna síðari tilkominna upplýsinga skal slíkur mismunur greiddur með eingreiðslu í samræmi við almennar reglur þess efnis sem skal koma til greiðslu eigi síðar en við næstu reglulegu útborgun. FÍN áskilur sér rétt til að leita úrlausnar á ofangreindu leyti félagsmaður eftir slíku.