

**Stofnanasamningur Hjúkrunarheimilisins Fellsenda  
og  
Iðjuþjálfafélags Íslands (IÞÍ)**

### **1. Gildissvið**

Samningur þessi tekur til starfa félagsfólks í Iðjuþjálfafélagi Íslands sem starfar hjá Hjúkrunarheimilinu Fellsenda. 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 hjúkrunarheimilisins Fellsenda
- 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.

### **3. Grunnröðun starfa**

#### **3.1 Almennar forsendur röðunar**

Röðun starfa í launaflokka miðast við að um viðvarandi verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfablokkunar 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 launaflokki 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 Starfablokkar, skilgreiningar og lágmarksröðun starfa**

Launakerfi hjúkrunarheimilisins Fellsenda sem snýr að félagsfólki ofangreinds félags byggir á eftirfarandi grunnröðun starfa sem samræmast sérfræðistörfum 2 samkvæmt ÍSTARF95. Störf iðjuþjálfra krefjast 180 + 60 ECTS eininga háskólanáms til starfsréttinda.

#### **Iðjuþjálfari 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 10**

#### **Iðjuþjálfari 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 11**

#### **Iðjuþjálfari 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 12**

### **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 færir 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 sérfræðileysi 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:

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 hjúkrunarheimilinu Fellsenda 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**

### **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 hjúkrunarheimilinu Fellsenda 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.

### **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 vinnuástöðu, 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 stéttarfélags 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 stéttarfélags og hjúkrunarheimilisins Fellsenda.

#### **7. Gildistími og endurskoðun**

Stofnanasamningur þessi tekur gildi við undirritun en ákvæði hans gilda frá og með 1. september 2022. Samningurinn skal endurskoðaður þegar hjúkrunarheimilið Fellsendi eða stéttarfélagið óskar þess.

27. september 2023

Fyrir hönd Fellsenda

Helga Garðarsdóttir framkvæmdastjóri

Fyrir hönd Iðjubjálfafélags Íslands

Þóra Leósdóttir formaður

**Bókun 1**

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

## Undirritunarsíða

Stofnanasamningur IPÍ og Fellsenda  
Helga Garðarsdóttir

Stofnanasamningur IPÍ og Fellsenda  
Þóra Leósdóttir