

Stofnanasamningur milli hjúkrunarfræðinga í Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga

og

Grundar, dvalar- og hjúkrunarheimilis í Reykjavík.

1. Inngangur

Fulltrúar í samstarfsnefnd Grundar, dvalar- og hjúkrunarheimilis, og Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga gera með sér eftirfarandi samkomulag um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina. Samningur þessi er hluti af kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu sem undirritaður var 9. september 2005.

2. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra hjúkrunarfræðinga á Grund, sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga. Gildistími þessa samnings er frá 1. maí 2006 – 30. apríl 2008.

Hjúkrunarforstjóri og hjúkrunarframkvæmdastjóri falla ekki undir þetta samkomulag.

3. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið með breyttu launakerfi:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar á faglegar og málefnalegan hátt.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í launum sem byggist á aukinni reynslu, þekkingu, verkefnum, afköstum og árangri í starfi.
- Að auka hlut dagvinnulauna þannig að á samningstímanum sé opnað fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið við yfirmenn um að fastar greiðslur sem ekki eru hluti af grunnlaunum verði teknar inn í föst laun.
- Að tekið sé mið af skipuriti stofnunar og þeirri starfsemi sem þar fer fram þannig að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunar.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni vel af hendi sem stofnunni er ætlað að sinna.

4. Röðun starfa í launaflokka

05 Almennur hjúkrunarfræðingur

06 Aðstoðardeildarstjóri

08 Hjúkrunarfræðingur á húsvakt

09 Deildarstjóri, hjúkrunarfræðslustjóri, deildarstjóri á húsvakt

5. Persónu- og tímabundnir þættir

5.1 Menntun

Heimilt er að raða hjúkrunarfræðingum sem lokið hafa formlegu framhaldsnámi á eftirfarandi hátt:

- Viðbótarnám í stjórnun hjá stjórnendum og millistjórnendum 1 þrep ofar en ella.
- Ljósmeðranám 1 þrep ofar en ella.
- 15 eininga framhaldsnám 1 þrep ofar en ella.
- 30 eininga framhaldsnám 2 þrep ofar en ella.
- Mastersnám sem nýtist í starfi 3 þrep ofar en ella.
- Doktorsnám sem nýtist í starfi 4 þrep ofar en ella.

5.2 Námskeið

Heimilt er að hækka hjúkrunarfræðinga sem afla sér viðbótarmenntunar með námskeiðum sem nýtast í starfi á eftirfarandi hátt. Námskeið sem nýtast í starfi geta verið á sviði hjúkrunar, sjúkranuudds, tölvunotkunar ofl.

- Námskeið 10 einingar (120 klst.) 1 þrep
- Námskeið 20 einingar (240 klst.) 2 þrep
- Námskeið 30 einingar (360 klst.) 3 þrep

Ein eining telst nám sem talið er ígildi einnar viku í vinnu, þ.e. kennslu, undirbúningi og skipulagðri þjálfun eða 12 kennslustundir þegar ekki er um samfellu að ræða.

Einungis skulu metin samfelld námskeið eða námskeiðshlutar sem teljast ½ eining hið minnsta eða 6 kennslustundir.

5.3 Mat á einstökum störfum

Með hliðsjón af eftirfarandi þáttum geta stórnendur stofnunarinnar raðað hjúkrunarfræðingi til lengri eða skemmri tíma, a.m.k. einum álagsflokki hærra en ella:

- Hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsins eru meiri en almennt gerist
- Starfið felur í sér flókin verkefni
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna eða skjólstæðinga
- Starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar og/eða utan
- Sérstakt álag viðvarandi eða árstíðabundið
- 80% starfshlutfall eða meira
- Sérstaða deildar, heilabilunardeild eða gæsluherbergi á deild
- Ber ábyrgð á fleiri en 100 heimilismönnum

5.4 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Með hliðsjón af eftirfarandi þáttum er stjórnendum stofnunarinnar heimilt að raða hjúkrunarfræðingi a.m.k. einum álagsflokki hærra en ella. Til að hækka um einn álagsflokk þarf viðkomandi hjúkrunarfræðingur að fullnægja eða búa yfir 5 af eftirfarandi þáttum:

- Sýna góðan og viðvarandi árangur í starfi
- Búa yfir reynslu og fagþekkingu
- Sýna áhuga og frumkvæði
- Búa yfir hæfni við lausn vandamála og ákvarðanatöku
- Sýna ástundun og samviskusemi
- Sýna hæfni til samvinnu og samskipta
- Hefur jákvæð viðhorf til starfs síns og er sveigjanlegur
- Er áreiðanlegur og hefur hæfni til að vinna undir álagi
- Hefur frumkvæði að því að afla sér símenntunar og þekkingar sem nýtist í starfi
- Hefur góða skipulags- og stjórnunarhæfileika

5.5 Mat á starfsreynslu:

- Hjúkrunarfræðingur með 5-10 ára starfsreynslu raðast að lágmarki í álagsflokk 2,5%
- Hjúkrunarfræðingur með meira en 10 ára starfsreynslu raðast að lágmarki í álagsflokk 5,0%

5.6 Föst yfirvinna

Þeir starfsmenn sem fá við gerð þessa samnings greidda fasta yfirvinnu halda þeim greiðslum.

5.7 Hollusta við stofnun

Hafi starfsmaður verið í starfi í 6 ár á Grund fær hann hækkun um einn launaflokk

5.8 Sérstök verkefni

Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér sérstakt verkefni sem felur í sér tímabundið álag. Í slíkum tilvikum skal gera skriflegan viðbótarsamning við starfsmann um tímabundna hækkun launa. Í samningi þessum skal koma fram umfang verkefnis og efnisþættir. Umbunin getur að hámarki verið 30.000 kr. á mánuði og tekur ekki breytingum á samningstímanum, sbr. greinar 1.2.1 og 1.2.2. í kjarasamningi fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarféлага BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005. Sérstakur verkefnasamningur og launaviðbót fellur sjálfkrafa niður að loknu hinu tiltekna tímabili samningsins án sérstakar uppsagnar af hálfu stofnunar. Ef tímabundið verkefni hefur varað lengur en tvö ár skal tímabundin samningur verða ótímabundin.

Hjúkrunarfræðingur á húsvakt sem þarf að taka að sér stöðu hópstjóra á deild meðan á vakt sinni stendur fær greitt fyrir það 33% vaktaálag ofan á sín laun á meðan á vaktinni stendur eða jafnlengi og hann gegnir þeirri stöðu. Hjúkrunarfræðingur á deild sem þarf að taka að sér ábyrgð húsvaktar eða ábyrgð á annarri deild meðan á sinni vakt stendur fær greitt fyrir það 33% vaktaálag ofan á sín laun á meðan á þessari auknu ábyrgð stendur.

6. Hlutverk samstarfsnefndar

Í samstarfsnefnd sitja 3 fulltrúar frá Grund sem forstjóri tilnefnir og 3 fulltrúar frá Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga sem tilnefndir voru til þessa á almennum fundi hjúkrunarfræðinga Grundar eftir að gerð aðalkjarasamnings lauk. Samstarfsnefndinni er ætlað að annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt grein 11.3 í aðalkjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

7. Meðferð ágreiningsmála

Komi upp ágreiningur varðandi röðun í launatöflu eftir stofnanasamningi er hægt að skjóta málinu til samstarfsnefndar sem skipuð er 2 fulltúum hjúkrunarfræðinga, þar sem annar þeirra er trúnaðarmaður hjúkrunarfræðinga við stofnunina og 2 fulltrúum frá Samtökum fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu. Hvað varðar vinnureglur samstarfsnefndar er vísað til greinar 11.4.3.2. í aðalkjarasamningi.

8. Gildistími og endurskoðun

Samkomulag þetta gildir til 30. apríl 2008. Samkomulag þetta skal endurskoðað eftir samningsbundna athugun á launapróun félagsmanna í Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga sem gert verður í mars 2007 og í október 2007. Hvor aðili um sig getur ennfremur óskað eftir endurskoðun á samkomulagi þessu. Verði breytingar á starfsemi eininga innan stofnunar eða á störfum einstakra starfsmanna getur það gefið sjálfstætt tilefni til endurskoðunar.

F.h. Grundar, með fyrirvara
um samþykki framkvæmdastjórnar

F.h. hjúkrunarfræðinga á Grund
með fyrirvara um samþykki
hjúkrunarfræðinga á Grund.

Bókanir

Bókun 1.

Deildarstjórar á dagvöktum fá svo kallað deildarfrí. Deildarfrí er 8 klst. á mánuði og skal taka innan sama mánaðar og það ávinnst. Ekki er heimilt að taka samfellt 8 klst. út í frí í einu. Taka má tvisvar sinnum 4 klst. eða 2 klst. á viku.

Bókun 2.

Þeir hjúkrunarfræðingar sem eru í starfi við stofnunina í maí 2007 fá hækkun um eitt þrep vegna menntunar eða annarra þátta sem nánar verða ræddir og útfærðir fyrir mars mánuð 2007 sbr. fylgiskjal 1 í aðalkjarasamningi.

Bókun 3.

Núverandi deildarstjórar á húsvöktum raðast einum launaflokki ofar heldur en grunnröðun greinir frá. Þeir skulu halda því en við nýráðningar verður miðað við grunnröðun þá sem fram kemur í kafla 4 hér að ofan.