

**Stofnanasamningur milli Öldungs hf., sem rekur
hjúkrunarheimilið Sóltún - og hjúkrunarfræðinga**
Samningurinn byggist á kjarasamningi Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu
(SFH) f.h. Öldungs hf. og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga frá 28.02.2005.

1. Inngangur

Samkvæmt 7. grein aðalkjarasamnings frá 28.02.2005 er stofnanasamningur hluti af kjarasamningi og er honum meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirku launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum fyrirtækisins og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli fyrirtækisins og viðkomandi stéttarféлага um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamnings að þörfum fyrirtækisins og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og / eða öðru því sem gefur fyrirtækinu sérstöðu.

2. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra hjúkrunarfræðinga Öldungs hf., sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

3. Markmið

- Launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum hjúkrunarheimilisins Sóltúns, sem er að vera ávallt í fararbroddi hjúkrunarheimila.
- Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirku launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum Sóltúns og starfsmanna.
- Launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og til aukinna afkasta.
- Launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem fyrirtækinu er ætlað að sinna.
- Frammistöðumat fari fram í tengslum við starfsmannasamtal einu sinni á ári samkvæmt gæðastaðli um starfsmannasamtöl í Sóltúni og Framgangskerfi hjúkrunarfræðinga í Sóltúni.
- Launakerfið sé sveigjanlegt, hlutlaust og gegnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti eða að afloknu framgangsmati.
- Launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- Starfsmanni skal gert kleift að sækja endurmenntun/námskeið og hafa tök á að þróa sig í starfi.

4. Launaflokkar og forsendur röðunar

Við ákvörðun um röðun starfa í ramma og innan ramma skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verk svið.

Framgangskerfi hjúkrunarfræðinga á hjúkrunarheimilinu Sóltúni er lagt til grundvallar mati á klínískri færni, faglegri þekkingu, persónubundnum þáttum er lúta að samvinnu og samskiptum, stjórnunarábyrgð, rannsóknar- og þróunarstarfi. Framgangur er metinn með hliðsjón af því starfi sem hjúkrunarfræðingur gegnir, hve lengi hann hefur gegnt starfinu og frammistöðu. Metnar eru aðstæður og færni sem máli skipta á þeim tíma sem mat fer fram og þær breytingar sem orðið hafa á störfum viðkomandi hjúkrunarfræðings frá síðasta mati.

Ákvörðun um röðun samkvæmt ofangreindri skilgreiningu er fordæmisgefandi til að tryggja að starfsmenn njóti jafnræðis.

Samkvæmt sameiginlegri launatöflu með gildistíma frá 1. maí 2006 skal litið til ákvæðis kjarasamnings um kröfur til hæfnis sem starfið gerir og þeirrar ábyrgðar sem í starfinu felst miðað við hlutverk þess í skipulagi fyrirtækisins.

a, Starfslýsingar

Við röðun starfs innan launarammans skal taka tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni og því raðað að teknu tilliti til frammistöðu, sbr. framgangskerfi hjúkrunarfræðinga á Sóltúni og eftirfarandi starfslýsinga:

Hjúkrunarfræðingur A; er byrjandi, < 3mán starfsaldur	Lfl. 01-02
Hjúkrunarfræðingur B; er byrjandi kominn vel á veg í starfi	Lfl. 02-03
Hjúkrunarfræðingur C; er fær í starfi	Lfl. 03-04
Hjúkrunarfræðingur D-; er mjög vel fær í starfi, D-s; staðgengill hjúkrunarstjóra, D-k; innleiðir nýjungar í sínu fagi	Lfl. 04-07
Hjúkrunarfræðingur E er sérfræðingur í tiltekinni fræðigrein hjúkrunar og hefur að öllu jöfnu meistaragráðu í hjúkrunarfræði.	Lfl 07-09
Hjúkrunarstjóri	Lfl. > 10

Hjúkrunarfræðingar hafa 2,5% álag vegna 120 eininga háskólanáms. Sé krafist 150 eininga háskólanáms eða meira greiðist 5,0% álag.

b. Mat á menntun og persónubundnum þáttum

Viðbótarnám

Meistarapróf – Starfsmaður með meistarapróf eða annað meistarapróf til viðbótar við grunnkröfur starfs, hækki sem nemur um 5,0% ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi. Launahækkun vegna annarrar viðbótamenntunar kemur ekki til viðbótar við launaflokka vegna meistaraprófs.

Doktorspróf – Starfsmaður með doktorspróf í sínu fagi hækki sem nemur 7,5% ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi (eða 2,5% ef meistarapróf hefur áður verið

metið til 5,0% hækkunar). Meistarapróf og viðbótarmenntun telst innifalið í doktorsprófi. Hækkun vegna meistaraprófs o.fl. kemur því ekki til viðbótar við þá hækkun vegna doktorsprófs er að framan greinir.

Önnur viðbótarmenntun – Starfsmaður sem lokið hefur viðbótarmenntun sem nýtist í viðkomandi starfi og er umfram kröfur um viðbótarmenntun samkvæmt starfslýsingu viðkomandi starfs getur hækkað um 2,5% samkvæmt nánari reglum um mat á viðbótarmenntun, sjá fylgiskjal 2.

Samkvæmt þessu getur starfsmaður hækkað um allt að 7,5%, til viðbótar við röðun starfs, vegna viðbótarnáms þar til hámarki samkvæmt lið d er náð.

c. Starfsþróun /reynsla

Við röðun starfa innan bils sem nemur tiltekinni prósentu skal taka tillit til umfangs starfs og því raðað að teknu tilliti til frammistöðu sbr. Framgangskerfi hjúkrunarfræðinga í Sóltúni og starfslýsingar.

d. Hámarksröðun vegna viðbótarnáms, starfsþróunar og reynslu

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta o.fl., ofan á grunnlaunatöflu launaflokks sem er umfram 20% færast í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

5. Vinnuframlag að næturlagi

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi, þ.e. á tímabilinu 24:00 til 08:00, skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu og ráðningarsamningi við viðkomandi starfsmann. Ef gert er ráð fyrir að a.m.k. 50% af fullu starfi sé unnið á þennan hátt greiðist álag sem nemur 10%. Sé hins vegar gert ráð fyrir að 60% eða meira af fullu starfi sé unnið að næturlagi greiðist 12,5% álag.

6. Sérstakt tímabundið álag eða 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 ráðningarsamning um tímabundna hækkun launa. Í samningi þeim skal ákveða umfang verkefnis, efnisþætti, launauka sem því fylgir og verklok. Ekki þarf að segja samningi upp af hálfu stofnunar. Hér getur verið um að ræða tímabundin verkefni s.s. verkefnastjórnun, formennska í nefndum, tímabundið aukið stjórnunarálag umfram stjórnunarskyldur starfs viðkomandi eða hliðstæðra verkefna í þágu fyrirtækisins. Umbun getur að hámarki verið 30.000.- kr á mánuði og tekur ekki breytingum á samningstímanum.

7. Réttur til endurmats á röðun starfs

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirbyggjandi framgangsmat á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

Samningur þessi gildir frá og með 1. maí 2006.

Reykjavík, 22.maí 2006.

F.h.Öldungs hf.
- hjúkrunarheimilisins Sóltúns

F.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Anna Birna Jensdóttir (sign)

Hallgerður Bjarnhéðinsdóttir (sign)

Marta Jónsdóttir (sign)

Soffía Björg Sigurjónsdóttir (sign)

Jóna Siggeirsdóttir (sign)

Fylgiskjal 1

Starfaflokkun úr fyrri stofnanasamningi og tenging við nýtt röðunarkerfi:

Nýtt röðunarkerfi:

Hjúkrunarfræðingur A

Hjúkrunarfræðingur B

Hjúkrunarfræðingur C

Hjúkrunarfræðingur D

Hjúkrunarfræðingur E

Hjúkrunarstjóri

Eldra röðunarkerfi:

Hjúkrunarfræðingur 2

Hjúkrunarfræðingur 3

Hjúkrunarfræðingur 4

Hjúkrunarfræðingur E

Hjúkrunarstjóri

Ekki er gert ráð fyrir að samningur þessi gildi fyrir nema eða aðra sem ekki uppfylla almennar eða sérstakar fagkröfur, hvort sem um er að ræða lögvernduð starfsheiti eða ekki.

Fylgiskjal 2.

Reglur um mat á annarri viðbótarmenntun

Hjúkrunarfræðingur sem hefur aflað sér sem nemur 15 háskólaeiningum til viðbótar við nám sitt, á síðustu 5 árum, hækkar um 2,5% sbr. 4.kafla „Önnur viðbótarmenntun” í stofnanasamningi Öldungs hf. við hjúkrunarfræðinga sem gildir frá 1.maí 2006.

Ein eining samsvarar einni háskólaeiningu hjá Háskóla Íslands. Nám sem tekur til einnar viku eða minna skal aldrei metið til meira en einnar einingar. Tólf kennslustundir skulu metnar til einnar einingar ef nám er ekki samfellt, en þó aldrei fleiri einingar en vikufjöldinn gefur til kynna og lágmarks kennslustundafjöldi sem metinn er eru 4 stundir eða 1/3 eining.

Þegar sótt er um mat á viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns skal taka til eftirtalin gögn:

- Lista yfir námskeið, þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar
- Ljósrit af skjali sem sannar þátttöku viðkomandi
- Ef um er að ræða þátttöku í námskeiði: sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd