

Stofnanasamningur milli hjúkrunarfræðinga í Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga og Sunnuhlíðar

1. Skilgreining

Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirku launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar.

2. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra hjúkrunarfræðinga í Sunnuhlíð sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og telst samningurinn hluti af kjarasamningi Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu (SFH) f.h. Sunnuhlíðar annars veg og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hins vegar sem undirritaður var 9. september 2005.

Sunnuhlíð skuldbindur sig til að greiða eftir þeim samningi.

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.

3. Markmið stofnanasamningsins

Að auka gæði þjónustunnar m.a. með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda í Sunnuhlíð

- Efla starfsánægju
- Gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi
- Auka möguleika starfsmanna á bættum kjörum
- Skilvirkara launakerfi
- Skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu
- Bæta rekstrarskipulag og nýtingu rekstrarfjármagns
- Að launakerfið sé gegnsætt og sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnanlegum hætti
- Að launakerfið nýtist sem stjórn tæki til að ná fram markmiðum FÍH og Sunnuhlíðar

- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgangi í starfi

4. Hlutverk samstarfsnefndar

- er að semja um röðun starfa og hvaða þættir og / eða forsendur skulu ráða röðun þeirra (lóðrétt)
- er að semja um hvaða þættir og / eða forsendur skulu ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum (lárétt)

5. Forsendur röðunar samkvæmt starfslýsingum

Starf	Skýring	Launaflokkur
Hjúkrunarfræðingur 1	Er byrjandi í starfi	02
Hjúkrunarfræðingur 2	Kominn vel á veg	03
Hjúkrunarfræðingur 3	Er fær í starfi	04
Aðstoðardeildarstjóri		06
Hjúkrunardeildarstjóri		08
Fræðslustjóri		06

Starfsþróun hjúkrunarfræðinga er sem hér segir:

- Starfsmaður með **eins árs** starfsreynslu eftir útskrift raðast sem hjúkrunarfræðingur 2
- Starfsmaður með **þriggja ára** starfsreynslu eða meira raðast sem hjúkrunarfræðingur 3

Vinnuframlag að næturlagi:

Hjúkrunarfræðingur sem vinnur 50% starf eða meira að næturlagi, þ.e. á tímabilinu 24:00-08:00 skal raðast í launaflokk 06. Skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu og ráðningasamningi við viðkomandi starfsmann.

Starf eða starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 7. kafla

6. Mat á menntun

- Menntun skal raðast lárétt í launatöflunni samanber skilgreiningar í 7. kafla.
- Leitast skal við að hjúkrunarfræðingar hafi tækifæri til að viðhalda og auka menntun sína.

- Deildarstjórar og aðstoðardeildarstjóra geta aðeins hlotið einn lfl fyrir menntun.

Símenntun og eða námskeið

Heimilt er að raða starfsmanni einum álagsflokkum ofar en ella fyrir átta einingar (96 klst), tveimur álagsflokkum ofar en ella fyrir 16 einingar (192 klst) og þremur álagsflokkum ofar en ella fyrir 32 einingar (384 klst), sem hann hefur lokið í námskeiðum, fræðslufundum og öðru slíku sem nýtist í starfi að mati stofnunar. Námskeið sem nýtast í starfi geta verið á sviði hjúkrunar, tungumála, tölvunotkunar, nudds o.fl.

Formleg menntun

Starfsmaður sem lokið hefur sérfræðinámi eða formlegu framhalds- eða viðbótarnámi að loknu grunnprófi í hjúkrun sem nýtist í starfi að mati stofnunar (að lágmarki 15 einingar) skal raðast einum til tveimur álagsflokkum ofar en ella. Slíkt nám getur falist í stjórnun, öldrunarhjúkrun, geðhjúkrun, uppeldis- og kennslufræði, heilsugæsluhjúkrun o.fl.

Gildistaka á námi. Mat á námi skal taka gildi fyrstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa verið lögð fram.

7. Persónu og tímabundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati.

Þættir sem gefa 2,5% launahækkun

- Tryggð við stofnun í 2 ár
- Tryggð við stofnun í 5 ár
- Tryggð við stofnun í 10 ár
- Kvöld / helgarvaktir meira en 50%
- Sérstök hæfni / árangur eða frammistaða (ef yfirmaður metur að viðkomandi hafi sýnt sérstaka hæfni / árangur eða frammistöðu í starfi). Sjá fylgiskjal 1.
- 80% vinnuhlutfall eða meira (á ekki við um deildarstjóraeða fræðslustjóra)
- 10 ára starfsreynsla annarsstaðar – tekur gildi 01.05.2007

- **Aðstoðardeildarstjórar og almennir hjúkrunarfræðingar:**

Einn af eftirtöldum

- Símenntun 2,5%
- Sérnám 5%
- Meistaránám 7,5%

- **Deildarstjórar**

Einn af eftirtöldum:

- Sérnáám 2,5%
- Meistaránám 5,0%

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

8. Undirmönnun hjúkrunarfræðinga

Fyrir hverja vakt þar sem hjúkrunarfræðingur er einn á vakt, en fyrirfram er skipulagt að eigi að vera tveir hjúkrunarfræðingar, greiðast 4 klst í dagvinnu með álagi á álagstímum.

9. Öryggisvaktir / Bakvaktir

Hjúkrunarfræðingar á öryggisvakt/bakvakt fyrir aðra deild fær greidda 2 tíma í yfirvinnu. Greiða skal 1 tíma í yfirvinnu fyrir hverja deild sem bætist við.

10. Réttur til endurmats á röðun starfs

- a. Hjúkrunarfræðingar eiga rétt á að sækja um endurröðun starfa á eins árs fresti. Umsókn skal vera skrifleg og studd með rökum.
- b. Afgreiðslutími umsóknar skal vera 1 mánuður. Niðurstaða skal rökstudd skriflega
- c. Matið fer fram eftir framgangskerfi.
- d. Stefna skal að því starfsmannaviðtöl verði a.m.k. einu sinni á ári og að þeim verði lokið fyrir 1. maí. Þess ber að geta að starfsmannaviðtöl þurfa ekki að leiða til launahækkunar.

11. Meðferð ágreiningsmála

Komi upp ágreiningur varðandi röðun í launatöflu eftir stofnannasamningi er hægt að skjóta málinu til sáttanefndar sem skipuð er 2 fulltrúum hjúkrunarfræðinga og 2 fulltrúum frá Sunnuhlíð. Taka verður málið fyrir innan 4 vikna frá því að formlegt erindi berst nefndinni. Mikilvægt er að trúnaðarmaður hjúkrunarfræðinga sé í nefndinni.

12. Gildistími, endurskoðun og endurmat

Samkomulag þetta skal endurskoðað í árslok 2006 og árslok 2007. Verði breytingar á starfsemi stofnunar eða eininga innan hennar eða á störfum einstakra starfsmanna, getur það gefið sjálfstætt tilefni til endurskoðunar. Ennfremur ef staðfestar vísbendingar koma fram um betri kjör starfsmanna á sambærilegum stofnunum.

Framgangskerfið ber að þróa með hag starfsmanna og stofnunar að leiðarljósi.

13. Sérstakt tímabundið álag eða verkefni

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun sem aldrei skal nema hærri fjárhæð en 30 þúsund krónum á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra vara. Í slíkum tilvikum skal gera skriflegan viðbótarsamning við starfsmann um tímabundna hækkun launa. Samningar sem þessir taka til tímabundinna verkefna t.d. ákveðna verkefnastjórnunar, þátttöku í nefndum, tímabundið aukið stjórnunarálag umfram stjórnunarskyldu. Launaviðbót sem byggir á tímabundnum verkefnasamningi fellur niður við lok samningstíma án sérstakrar uppsagnar af hálfu stofnunarinnar. Ef tímabundið verkefni hefur varað lengur en tvö ár, skal tímabundin samningur vera ótímabundinn. Um uppsögn á slíkum ráðningarkjörum gilda ákvæði laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

14. Gildistími samnings

Gildistími samnings þessa er frá 1. maí 2006 – 30. apríl 2008.

15. Undirritun samnings

Kópavogi 8. september 2006

F.h. hjúkrunarfræðinga
í FÍH með fyrirvara um
samþykki þeirra

F.h. Sunnuhlíðar

16. Fylgiskjöl

- **Fylgiskjal 1**

- i. Þættir til hliðsjónar fyrir stjórnendur**

Fylgiskjal 1

Með hliðsjón af eftirfarandi þáttum geta stjórnendur Sunnuhlíðar lagt til að raða starfsmanni a.m.k. einum álagsflokk ofar en ella. Til að hækka um einn álagsflokk þar viðkomandi starfsmaður að fullnægja eða búa yfir fimm af eftirfarandi þáttum:

- sýna góðan árangur í starfi
- búa yfir reynslu t.d. við störf á fagsviði
- sýna áhuga og frumkvæði
- sýna skipulagshæfileika
- sýna hæfni við lausn vandamála
- hafa hæfni til ákvarðanatöku
- hafa fagþekkingu
- hafa forystuhæfileika
- sýna afköst
- sýna áreiðanleika
- sýna ástundun og samviskusemi
- stundvísi og reglusemi
- hafa jákvætt viðhorf til starfsins
- sýna sveigjanleika
- hafa góða tjáningu og hæfni til samskipta
- hæfni til samvinnu / samstarfs
- hæfni til leiðbeininga og fræðslu
- hæfni til að vinna undir álagi