

Múlabær, Hlíðarbær og Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga gera með sér eftirfarandi samkomulag um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina skv. ákvæðum kafla 11 í kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs dags. 28. febrúar 2005.

1. Gildissvið.

Samkomulag þetta nær til allra starfsmanna á Múlabæ og Hlíðarbæ sem stafa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

2. Markmið.

Aðlögunarnefndin er sammála um eftirfarandi markmið með breyttu launakerfi:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og skilvirt og taki í auknum mæli mið af þörfum og verkefnum Múlabæjar og Hlíðarbæjar og starfsmannanna (sbr. 2 mgr., 3. gr. kjarasamnings)
- Að allar ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi.
- Að auka hlut dagvinnulauna, sbr. nánar 4. mgr., 3. gr. kjarasamnings.
- Að launakerfið opni fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið við yfirmenn um að fastar greiðslur sem ekki eru hluti af grunnlaunum séu teknar inn í föst laun.
- Að jafna launamun karla og kvenna sbr. yfirlýsingu vinnuveitenda með kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga dags 9. júní 1997.

3. Grunnröðun.

Eftirfarandi er grunnröðun starfa.

| | |
|----|---------------------------|
| 06 | Aðstoðardeildarstjóri |
| 08 | Deildarstjóri |
| 16 | Forstöðumaður Hlíðarbæjar |
| 16 | Forstöðumaður Múlabæjar |

4. Menntun.

Heimilt er að hækka starfsmann sem lokið hefur viðbótarnám/framhaldsnám, sem nýtist í því starfi sem hann sinnir á eftirfarandi hátt:

- a) Sérfræðinám/viðbótarnám í sérgreinum hjúkrunar um 1 álagsþrep, 2,5%
- b) Viðbótarnám í stjórnun um 1 álagsþrep, 2,5%
- c) Kennslu- og uppeldisfræði um 1 álagsþrep, 2,5%
- d) Annað sambærilegt nám skv. a)-c) um 1 álagsþrep, 2,5%

Heimilt er að hækka þann sem hefur lokið:

- a) MS prófi um tvö álagsþrep, 5,0%
- b) Doktorsprófi um þrjú álagsþrep, 7,5%

5. Tryggð við stofnun.

Hjúkrunarfræðingur/deildarstjóri/forstöðumaður skal hækka um 1 álagsþrep, 2,5% eftir 1 árs starf hjá Hlíðabæ og/eða Múlabæ.

Hjúkrunarfræðingur/deildarstjóri/forstöðumaður skal hækka um 1 álagsþrep, 2,5% eftir 3 ára starf hjá Hlíðabæ og/eða Múlabæ.

Hjúkrunarfræðingur/deildarstjóri/forstöðumaður skal hækka um 1 álagsþrep, 2,5% eftir 5 ára starf hjá Hlíðabæ og/eða Múlabæ.

Hjúkrunarfræðingur/deildarstjóri/forstöðumaður skal hækka um 1 álagsþrep, 2,5% eftir 8 ára starf hjá Hlíðabæ og/eða Múlabæ.

6. Mat á einstökum störfum.

Við röðun starfs innan hvers ramma umfram það sem greint er í lið 3, skal taka tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni umfram þær kröfur sem lagðar eru til grundvallar við grunnröðun og því raðað að teknu tilliti til eftirfarandi þátta:

- hvort starfið feli í sér flókin eða vandasöm/sérstæð verkefni
- hvort starfið geri sérstakar kröfur til þátttöku í þróunar- eða rannsóknarverkefnum
- hvort stafið felur í sér sérstakt álag.
- hvort starfið geri sérstakar kröfur um hópfræðslu.
- hvort starfinu fylgir sérstakt andlegt/líkamlegt álag
- sérstakrar áhættu í starfinu

Þar sem sumar launaákvörðanir sem byggjast á ofangreindum þáttum geta verið matskenndar, ber að líta svo á að sérhverja ákvörðun megi túlka sem vísireglu fyrir aðra starfsmenn svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

7. Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna.

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna varðandi röðun innan hvers ramma umfram fyrrgreinda þætti skal taka tillit til eftirfarandi atriða:

Að starfsmaður:

- sýni góðan viðvarandi árangur í starfi,
- sinni fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunar,
- hafi sérstaka reynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni,
- sýni áhuga og frumkvæði í starfi,
- afli sér símenntunar.

Þar sem sumar launaákvörðanir sem byggjast á ofangreindum þáttum geta verið matskenndar, ber að líta svo á að sérhverja ákvörðun megi túlka sem vísireglu fyrir aðra starfsmenn svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

8. Sérstakt tímabundið verkefni

Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér sérstakt verkefni sem felur í sér tímabundið álag. Slíkur viðbótarsamningur skal vera skriflegur og skal þar kveðið á um efnisatriði hins sérstaka verkefnis og þann launaauka sem því fylgir. Samningar sem þessir taka til tímabundinna verkefna t.d. ákveðna verkefnastjórnun, formennsku í nefndum, tímabundið aukið stjórnunarálag umfram stjórnunarskyldur starfs viðkomandi eða hliðstæðra

verkfna í þágu stofnunarinnar. Jafnframt geta slíkir samningar tekið til annarra tímabundinna viðbótarverkefna sem fela í sér umfang og álag til viðbótar við starfslýsingu og grunnkröfur starfs. Umbunin getur að hámarki verið 30.000 kr. á mánuði og tekur ekki breytingum á samningstímanum, sbr. nánar grein 1.3 annars vegar og greinar 1.2.1 og 1.2.2 hins vegar í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarféлага BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

Umbun þessi eða launaviðbót sem byggir á tímabundnum verkefnasamningi fellur niður við lok verkefnanna sem um ræðir eða í síðasta lagi í lok samningstíma án sérstakrar uppsagnar að hálfu stofnunarinnar.

9. Endurskoðun

Samkomulag þetta er heimilt að endurskoða þegar aðilar óska þess. Jafnframt getur hvor aðili um sig óskað eftir endurskoðun á samkomulagi þessu verði breytingar á starfsemi stofnunar, stjórnskipulagi eða einstökum störfum starfsmanna.

10. Gildistaka

Samkomulag þetta skal taka gildi frá 1. maí 2006.

Reykjavík, 5. október 2006

F.h. Hlíðarbæjar og Múlabæjar

F.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga