

# **Stofnanasamningur milli Dvalarheimilisins Áss og hjúkrunarfræðinga sem þar starfa og vinna samkvæmt kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga(FÍH) og Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu (SFH).**

## **1. Inngangur**

Fulltrúar í samstarfsnefnd Dvalarheimilisins Áss 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**

Samningur þessi nær til allra hjúkrunarfræðinga sem starfa á Dvalarheimilinu Ási og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi FÍH og SFH. Gildistími sammingsins er frá 1.maí 2006 - 30.apríl 2008.

Hjúkrunarframkvæmdarstjóri fellur ekki undir þetta samkomulag.

## **3. Markmið**

Að launakerfið sé sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.

Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta og miðist við að ráða og halda í hæft starfsfólk.

Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi til dæmis með aukinni þekkingu og færni eða með því að taka að sér ákveðin verkefni.

Að launakerfið tryggi starfsmönnum sambærilega launaþróun á við aðrar sjúkrastofnanir.

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.

## **4. Röðun starfa í launaflokka**

Hjúkrunarfræðingar skulu raðast inn í nýtt launakerfi miðað við þær forsendur sem gefnar eru upp í liðum 4 til 5.

#### 4.1. Röðun starfa

- **Almennur hjúkrunarfræðingur** raðast að lágmarki í launaflokk **5**
- **Aðstoðardeildarstjóri** raðast að lágmarki í launaflokk **6**
- **Hjúkrunarfræðingur í lyfjaveri** raðast að lágmarki í launaflokk **6**
- **Hjúkrunardeildarstjóri** raðast að lágmarki í launaflokk **9**

#### 4.2. Svæðisvakt

Þegar hjúkrunarfræðingur er einn á vakt og hefur umsjón með allri stofnuninni t.d. á kvöld-, helgar- og helgidagsvöktum skal hann fá 4500 kr. (launatöflutryggt) fyrir hverja vakt ofan á sinn grunntaxta.

#### 4.3. Fyrri ákvæði um starfskjör

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

\*Hjúkrunarframkvæmdarstjóri semur sjálfur við stjórnendur um sín laun.

\*Þeir hjúkrunarfræðingar sem höfðu gert sérsamning við stjórnendur um sín laun vegna langs starfsaldurs eða sérverkefna halda þeim.

### 5. Persónu- og tímabundnir þættir

#### 5.1. Menntun

Heimilt er að bæta við álagsflokkum og/eða launaflokkum hjá hjúkrunarfræðingi sem hefur lokið viðbótarmenntun að loknu almennu grunnnámi í hjúkrun og **nýtist honum í starfi.**

Ákvörðun um þetta skal taka með faglegum og málefnalegum hætti.

Eftirfarandi kveður nánar á um ofangreint atriði:

- Sérleyfi eða 20 eininga formlegt viðbótarnám veitir eitt til tvö álagsprep.
- Masterspróf eða sambærilegt nám veitir tvo launaflokka.
- Doktorspróf (PhD) eða sambærilegt nám veitir þrjú launaflokka.

#### 5.2. Námskeið

Heimilt er að raða starfsmanni einum álagsflokki 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**.

### **5.3. Starfsreynsla við hjúkrun.**

- Hjúkrunarfræðingur með fimm til tíu ára starfsreynslu við hjúkrun raðast einum álagsflokki (2,5%) hærra en grunnröðun.
- Hjúkrunarfræðingur með meira en 10 ára starfsreynslu við hjúkrun raðast tveimur álagsflokkum (5%) hærra en grunnröðun.

### **5.4. Hollusta við stofnun.**

Hafi starfsmaður verið í starfi í sex ár á Ási fær hann einn launaflokk (5%) ofan á grunnröðun.

### **5.5. Viðbótarábyrgð eða álag**

Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér sérstakt verkefni sem felur í sér tímabundna álagshækkun. Í slíkum tilvikum skal gera skriflegan viðbótarsamning við starfsmann um tímabundna hækkun launa. Í samningi þessum skal ákveða umfang verkefnisins og efnisþætti. Launaviðbót sem byggir á tímabundnum verkefnasamningi fellur niður við lok samningstíma án sérstakrar uppsagnar af hálfu stofnunarinnar.

Ef starfsmaður tekur að sér tímabundið að sinna ákveðnu verkefni eða verður að vinna undir miklu álagi vegna óviðráðanlegra aðstæðna er heimilt að greiða honum allt að krónum 30.000 umfram mánaðarlaun á meðan þetta ástand varir.

### **5.6. Hæfni, sérstakur árangur eða frammistaða**

Með hliðsjón af eftirfarandi atriðum geta stjórnendur stofnunarinnar raðað hjúkrunarfræðingi til lengri eða skemmri tíma að minnsta kosti einum álagsflokki (2,5%) ofar en ella og þarf viðkomandi hjúkrunarfræðingur að fullnægja eða búa yfir að minnsta kosti fimm af eftirfarandi þáttum:

- Sýni viðkomandi áhuga og frumkvæði í starfi.
- Hafi viðkomandi frumkvæði að því að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagna kemur í starfi.
- Sýni viðkomandi góðan og viðvarandi árangur í starfi.
- Viðkomandi búi yfir reynslu og fagþekkingu.
- Viðkomandi búi yfir hæfni við lausn vandamála og ákvarðanatöku.

- Sýni ástundun og samvirkusemi
- Sýni hæfni til samvinnu og samskipta.
- Hefur jákvæð viðhorf til starfs síns og er sveigjanlegur.
- Er áreiðanlegur og hefur hæfni til að vinna undir álagi.
- Sýni skipulags og stjórnunarhæfileika.

### **5.7. Mat á einstökum störfum.**

Með hliðsjón af eftirfarandi þáttum geta stjórnendur stofnunarinnar raðað hjúkrunarfræðingi til lengri eða skemmri tíma að minnsta kosti einum álagsflokki (2,5%) ofar en ella:

- Sinni viðkomandi fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunar t.d. með birtingu vísindalegra athugana.
- Starfinu fylgir kennsla og leiðbeiningar til annarra starfsmanna eða heimilismanna.
- Starfið felur í sér flókin verkefni.
- 80% starfshlutfall eða meira.
- Starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar og/eða utan.
- Sérstakt álag viðvarandi eða árstíðabundið.

### **6. Hlutverk samstarfsnefndar og meðferð ágreiningsmála**

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3 í kjarasamningi FÍH og SFH. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasaminga opinberra starfsmanna.

Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

## 7. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1.maí 2006 og gildir til jafns við kjarasamning Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu til 30.apríl 2008.

Aðilar stofnanasamnings þessa skulu endurskoða hann eigi sjaldnar en annað hvert ár frá staðfestingu kjarasamnings, en verði breyting á starfsemi stofnunarinnar eða eininga innan hennar eða störfum einstakra starfsmanna, gefur það sjálfstætt tilefni til endurskoðunar.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirbyggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna.

---

F.h. Áss með fyrirvara um samþykki framkvæmdastjórnar

---

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

## **Bókanir**

### Bókun 1.

Hækkun vegna tryggðar við Ás sbr. gr.5.4. (1 launaflokkur) kemur til framkvæmda 1.janúar 2007.

### 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 SFH og FÍH dags. 9.september 2005.