

Stofnanasamningur

milli Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga
annarsvegar og Sjálfsbjargarheimilisins hins vegar

Sjálfsbjargarheimilið og Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga gera með sér eftirfarandi samkomulag um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina skv. kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga annars vegar og Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu (SFH) hins vegar, dags. 9. september 2005.

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga sem eru í starfi hjá Sjálfsbjargarheimilinu, þó ekki hjúkrunarforstjóra.

2. Markmið

- Að samningur þessi tryggi það að stofnun verði áfram samkeppnishæf við aðrar sambærilegar stofnanir á heilbrigðisþjónustu varðandi laun og starfskjör.
- Að launakerfið verði sveigjanlegt og gegnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið verði hjúkrunarfræðingum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- Að stofnunin styðji við starfsfólk til sí-og endurmenntunar eftir fremstu getu.

3. Lágmarksröðun

Eftirfarandi er lágmarksröðun starfa. Hjúkrunarfræðingar radast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í liðum 4-6 og með hliðsjón af skilgreiningum á launarömmum í kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

Grunnröðun í launaflokka:

09 Deildarstjóri

4. Mat á formlegu viðbótarnámi til launaflokkahækkunnar

- 4.1 Sérnáam sem nýtist í starfi, a.m.k. 1 ár: 1 launaflokkur.
- 4.2 Mastersnám sem nýtist í starfi: 2 launaflokkar
- 4.3 Doktorsnám sem nýtist í starfi: 3 launaflokkar

5. Mat á einstökum þáttum til álags á launaflokka

- 5.1 Eftir 1 árs starf sem hjúkrunarfræðingur á Sjálfsbjargarheimilinu greiðist 2,5% álag á launaflokka.
 - 5.2 Eftir 3 ára starf sem hjúkrunarfræðingur á Sjálfsbjargarheimilinu greiðist 2,5% álag á launaflokka.
 - 5.3 Eftir 5 ára starf sem hjúkrunarfræðingur á Sjálfsbjargarheimilinu greiðist 2,5% álag á launaflokka.
 - 5.4 Eftir 7 ára starf sem hjúkrunarfræðingur á Sjálfsbjargarheimilinu greiðist 2,5% álag á launaflokka.
 - 5.5 Eftir 12 ára starf sem hjúkrunarfræðingur á Sjálfsbjargarheimilinu greiðist 2,5% álag á launaflokka.
 - 5.6 Skylt er að hækka þann sem hefur lokið námi/námskeiði/fræðslufundum sem nýtist í starfi um 2,5% fyrir 5 einingar (60 klst) og önnur 2,5% fyrir 10 einingar (120 klst.). Einungis skulu metin samfelld námskeið eða námskeiðshlutar sem teljast ½ eining hið minnsta 6 klst.
- Grein 5.4 tekur gildi frá og með 1. júlí 2007

6. Hámarksröðun vegna viðbótarnáms, starfsþróunar og reynslu

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

7. Bakvaktir

Bakvaktir skulu greiddast samkv. kjarasamningi og þar að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu ef hringt er oftar en tvisvar að næturlagi í vakthafandi hjúkrunarfræðing á bakvakt.

8. Hjúkrunarfræðingur einn á vakt

Í þeim tilvikum er einungis einn hjúkrunarfræðingur er á vakt þegar vaktskrá gerir ráð fyrir að þeir séu tveir skal greiða honum aukalega dagvinnu og vaktaálag eftir atvikum.

9. Mat á einstökum störfum

Við röðun starfs innan hvers ramma umfram það sem greint er í lið 3 skal taka tillit til þess að ýmsir þættir geti orðið til að raða starfi ofar en grunnröðun gefur tilefni til, s.s. ef:

- hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsins eru meiri en almennt gerist.
- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- starfið er umfangsmikið.
- starfið felur í sér flókin verkefni.
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining til annarra starfsmanna.
- starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan.
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðarbundið.

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

10. 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 stafsmaður:

- Sýni góðan viðvarandi árangur í starfi, stundvísi og stöðuga viðveru.
- Sinni fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Hafi sérstaka reynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni.
- Sýni áhuga og frumkvæði í starfi.
- Afli sér símenntunar.

11. Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sbr. nánar grein 1.3 í kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga annars vegar og Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu (SFH) hins vegar, dags. 9. september 2005. Upphæðin skal þó aldrei nema hærri fjárhæð en 30.000 kr á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta.

Sérstakir tímabundnir þættir geta til að mynda verið:

- Mikið álag í starfi t.d. vegna aukinna verkefna eða manneklu.
- Sérstök verkefni sem ráðist er í.
- Sérstök hæfni, árangur og frammistaða sem starfsmaður hefur sýnt í starfi.
- Fyrirlestrar, fræðsluerindi eða greinaskrif utan stofnunar.

Umsóknum með áritun og samþykki viðkomandi yfirmanns skal koma til launaskrifstofu og/eða til frekari umfjöllunar næsta yfirmanns.

12. 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.

13. Gildistaka

Samkomulag þetta skal taka gildi 1. maí 2006.

Reykjavík, 24. október 2006

F. h. hjúkrunarfræðinga í FÍH

F.h. Sjálfsbjargarheimilisins