

Stofnanasamningur

milli hjúkrunarfræðinga starfandi á Heilsustofnun NLFÍ (HNLFÍ)
annarsvegar og HNFLÍ hins vegar

Heilsustofnun NLFÍ 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 Heilsustofnun NLFÍ.

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 gagnsætt 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, sbr. starfsmannastefnu HNFLÍ.
- Að stefnt sé að því að aðbúnaður á vinnustað sé samkvæmt reglugerð þ.m.t. kaffistofa, sturtuadstaða, búningsadstaða, hirslur fyrir persónulega muni. o.s.frv.
- Að aðstaða verði til að sinna sérverkefnum.

3. Lágmarksröðun

Eftirfarandi er lágmarksröðun starfa. Hjúkrunarfræðingar raðast 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:

- 03 Nýútskrifaður hjúkrunarfræðingur, fyrstu 3 mánuði í starfi.
- 04 Grunnröðun, almennur hjúkrunarfræðingur
- 05 Hjúkrunarfræðingur í sérverkefnum
- 05 Aðstoðardeildarstjóri
- 06 Aðstoðardeildarstjóri með sérverkefni
- 08 Deildarstjóri

4. Mat á einstökum þáttum til launaflokkahækkunnar

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

5. Mat á einstökum þáttum til álags á launaflokka

- 5.1 Eftir 10 ára starfsreynslu sem hjúkrunarfræðingur greiðist 2,5% álag á launaflokka.
- 5.2 Eftir 1 árs starf sem hjúkrunarfræðingur á HNFLÍ greiðist 2,5% álag á launaflokka.
- 5.3 Eftir 2 ára starf á HNFLÍ sem hjúkrunarfræðingur greiðist 2,5% álag á launaflokka
- 5.4 Eftir 3 ára starf á HNFLÍ sem hjúkrunarfræðingur greiðist

- 2,5% álag á launaflokka.
- 5.5 Eftir 5 ára starf á HNLFI sem hjúkrunarfræðingur greiðist 2,5% álag á launaflokka.
- 5.6 Skyld 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.
- 5.7 Næturvaktir 40% eða meira af fullu starfi greiðst 2,5% álag á launaflokka.
- 5.8 Ef starfshlutfall er meira en 80% greiðist 2,5% álag á launaflokka.

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% færirst í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

7. Hjúkrunarfræðingur einn á vakt

Þegar hjúkrunarfræðingur er eini hjúkrunarfræðingurinn á hjúkrunarvaktinni og enginn læknir á staðnum, skal hann fá greidda eina klst. í yfirvinnu fyrir þá vakt.

8. 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 sé 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.

9. 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 símenntunnar.

10. 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:

- Vegna mikils álags í starfi t.d. vegna aukinna verkefna eða manneklu.
- Vegna sérstakra verkefna 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 yfirmanns starfsmannamála.

11. Endurmenntun

Stofnunin skuldbindur sig til að greiða dagvinnulaun v/eins hjúkrunarfræðings ár hvert til endurmenntunar hjúkrunarfræðinga allt að 14 dögum, enda leggi þeir fram stutta skýrslu til stofnunarinnar að námskeiði loknu.

12. Endurskoðun

Frekari þróun og endurskoðun á stofnanasamningi þessum skal fara fram fyrir 1. maí 2007 skv. fylgiskjali 1 í kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga annars vegar og Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu (SFH) hins vegar, dags. 9. september 2005

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 2007.

Hveragerði, 15. maí 2007

F.h. Heilsustofnunar NLFÍ

F.h. Félags ísl. hjúkrunarfræðinga.