

Samstarfsnefnd St. Franciskusspítala Stykkishólmi og BHM – Bandalags háskólamanna.

Fulltrúar í Samstarfsnefnd St. Franciskusspítali Stykkishólmi annars vegar, hér eftir nefndur SFS, og Bandalags háskólamanna hins vegar, hér eftir nefnt BHM, gera með sér eftirfarandi samkomulag um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina. Samningur þessi telst hluti af kjarasamningi BHM og St. Franciskusspítala sem tekur mið af kjarasamningi BHM og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 28.02.2005.

1. Gildissvið.

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna BHM sem eru í starfi hjá SFS.

2. Markmið/meginreglur um grunnröðun.

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið með breyttu launakerfi:

- a) Að tekið sé mið af skipuriti stofnunar og þeirri starfsemi sem þar fer fram þannig að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunar.
- b) Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar á faglegan og málefnalegan hátt.
- c) 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.

3. Launaflokkar. Grunnröðun starfa.

Launakerfi SFS byggir á eftirfarandi grunnröðun starfa með hliðsjón af starfslýsingum stofnunar. Til viðbótar getur starfsmaður raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem um getur í grein 4.1 - 4.6.

Launaflokkur / Starfsheiti

- 05 Deildarhjúkrunarfræðingur.
- 05 Lífeindafræðingur
- 05 Sjúkraþjálfari
- 06 Deildarhjúkrunarfræðingur 2
- 06 Sjúkraþjálfari 2
- 07 Deildarhjúkrunarfræðingur 3
- 07 Ljós móðir, sem sinnir mæðra- og fæðingapjónustu.
- 07 Sjúkraþjálfari 3
- 08 Yfirlífeindafræðingur
- 08 Yfirsjúkraþjálfari
- 09 Hjúkrunardeildarstjóri
- 12 Hjúkrunarforstjóri

Mat á einstökum þáttum

4.1 Menntun

Við grunnröðun starfa, þar sem krafist er formlegs framhaldsnáms til svo sem MS próf eða DR prófs, skal taka tillit til þeirra kröfu við grunnröðun starfsins.

4.1.1 MS/DS

Hafi BHM- félagi MS próf eða DR próf sem nýtist í því starfi sem hann sinnir skal meta það þannig:

Mastersnám raðist 2 þrepum ofar en ella.

Doktorsnám raðist 3 þrepum ofar en ella.

4.1.2 Annað framhaldsnám.

Heimilt er að hækka þann sem lokið hefur öðru framhaldsnámi á eftirfarandi hátt:

a) Sérhæft framhaldsnám, sem samsvarar einu ári í námi og nýtist í starfi um eitt þrep.

b) Viðbótarnám í stjórnun um eitt þrep hjá stjórnendum (millistjórnendum og yfirstjórnendum)

4.1.3 Námskeið.

BHM-félagi, sem aftar sér viðbótarmenntunar með námskeiðum, sem nýtast í starfi skal hækka sem hér segir:

Námskeið 5 einingar = 1 þrep

Námskeið 20 einingar = 1 þrep

Námskeið 30 einingar = 1 þrep

Ein eining telst nám sem talið er ígildi einnar viku í vinnu, þ.e. í kennslu, undirbúningi og skiplagðri þjálfun eða 12 kennslustundir þegar ekki er um samfellu að ræða. Einungis skulu metin samfelld námskeið eða námskeiðshlutar sem teljast 1/2 eining hið minnsta eða 6 kennslustundir.

4.1.4 OM- námskeið.

Sjúkraþjálfari, sem lokið hefur OM - námskeiði (bæði fyrri og seinni hluta) og/eða sambærilegu námskeiði að mati yfirlæknis SFS = 1 þrep

4.1.5 Ráðstefnur eru ekki metnar sem nám/námskeið.

4.1.6 Gildistaka mats á námi.

Mat á námi samkvæmt 4.1.1 , 4.1.2 og 4.1.3 taki gildi fyrstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa verið lögð fram.

4.2 Mat á einstökum störfum.

Með hliðsjón af eftirfarandi þáttum geta stjórnendur stofnunar raðað BHM-félaga til lengri eða skemmri tíma um eitt þrep umfram það sem segir í grein 3 þessa samkomulags. Starfið feli í sér:

- Sérstaka ábyrgð.
- Sérstaka hæfni.
- Að vera umfangsmikið.

- Kennslu og leiðbeiningar til annarra starfsmanna.
- Ráðgjöf innan stofnunar eða utan.
- Flókin verkefni.
- Sérstakt álag viðvarandi eða árstíðarbundið.

4.3 Mat á persónubundnum þáttum einstakra starfsmanna.

Með hliðsjón af eftirfarandi þáttum geta stjórnendur stofnunar raðað BHM-félaga til lengri eða skemmri tíma um eitt þrep umfram það, sem segir í grein 3 þessa samkomulags.

Að BHM-félagi:

- Sýni áhuga og frumkvæði í störfum.
- Afli sér símenntunar og þekkingar sem að gagnikemur í starfi.
- Hafi sérstaka reynslu sem nýtist í starfi.
- Geti sinnt störfum á fleiri en einu verk sviði innan stofnunar.
- Sýni sjálfstæði í vinnubrögðum.
- Sýni góðan og viðvarandi árangur í starfi.
- Sinni fræðilegum athugunum á sínu sviði á stofnun með birtingu vísindalegra athugana.
- Sinni þróunarstörfum og hafi umsjón með þeim.

4.4 Starfsreynsla/ Starfsaldur á SFS – Gildir til 30.04.2007

Hafi starfsmaður verið í starfi í 1 ár = 1 þrep

Hafi starfsmaður verið í starfi í 5 ár = 1 þrep

Hafi starfsmaður starfað á SFS í 9 ár = 1 þrep

4.4 Starfsreynsla/ Starfsaldur á SFS – Gildir frá 01.05.2007

Hafi starfsmaður verið í starfi í 1 ár = 1 þrep

Hafi starfsmaður verið í starfi í 5 ár = 1 þrep

Hafi starfsmaður starfað á SFS í 1/12 ár = 1 þrep

Hafi starfsmaður starfað á SFS í 9 ár = 1 þrep

4.5 Sérstök verkefni.

Heimilt er að gera við starfsmann sérstakan verkefnasamning sem felur í sér yfirumsjón með tímabundnum verkefnum, tímabundnu auknu stjórnunarálág umfram stjórnunarskyldu og þátttöku í nefndum. Gera skal skriflegan viðbótarsamning við starfsmann um hækkun launa tiltekið tímabil. Sérstakur verkefnasamningur og launaviðbót fellur sjálfkrafa niður að loknu hinu tiltekna tímabili samningsinsins án sérstakrar uppsagnar af hálfu stofnunar samanber ákvæði laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

4.6 Hámarkshækkun samkvæmt greinum 4.1 – 4.4 eru 10 þrep og hækkun þarf að rúmast innan launaramma viðkomandi starfs. **sjá fylgiskjal 1 (grunnröðun starfa)**

5. Endurskoðun.

Aðilar stofnanasamnings skulu endurskoða hann eigi sjaldnar en annað hvert ár. Þar skal metið hvort ástæða sé til breytinga.

6. Fyrri ákvæði um starfskjör

Með samningi þessum falla úr gildi aðrir samningar, sem gilt hafa um ráðningarkjör hjúkrunarfræðinga, lífeindafræðinga og sjúkraþjálfara við St.Franciskusspítala.

7. Gildistaka.

Stofnanasamningur þessi gildir frá 01.05.2006

Stykkishólmi 03.04.2006.

Fyrir hönd St.Franciskusspítala

Fyrir hönd BHM félaga

Yfirlýsing með samkomulagi Samstarfsnefndar St. Franciskusspítali Stykkishólmi annars vegar og BHM- félaga hins vegar dagsett 01.05.2006.

Eftir undirritun ofangreinds samkomulags munu BHM-félagar við St.Franciskusspítalann Stykkishólmi njóta áfram eftirfarandi ráðningarbundinna sérkjara, sem eru umfram ákvæði kjarasamninga:

1. Þegar hjúkrunarfræðingur er einn á vakt yfir báðum hæðum, skal hann fá greidda eina klst. í yfirvinnu fyrir þá vakt.
2. Sjúkraþjálfurum, starfandi á St.Franciskusspítala er heimilt að sinna allt að 5 meðferðum á viku í göngudeild (ambulant) á tímabilinu frá kl. 8:00-16:00, sé um biðlista að ræða. Miðað er við 100% starf og hlutfall í hlutastarfi. Þjónustugjald er 13% af tekjum.
3. Kjósi sjúkraþjálfari að sinna göngudeildarsjúklingum (ambulant) utan tímabilsins 8:00 – 16:00 er honum frjálst að gera það, sé um biðlista að ræða. Þjónustugjald er 13% af tekjum.
4. Fastar yfirvinnugreiðslur 8 tímar miðað 100% starf eða hlutfall af 8 tímum í samræmi við starfshlutfall viðkomandi starfsmanns.
5. Fastar yfirvinnugreiðslur fyrir stjórnunarstörf miðað við 100% starf eru eftirfarandi :
 - Hjúkrunarforstjóri = 20 tímar
 - Hjúkrunardeildarstjóri = 20 tímar
 - Yfirsjúkraþjálfari = 10 tíma
6. Starfi lífeindafræðingur sem eini lífeindafræðingur SFS raðast hann einu þrepi ofar en ella.
7. BHM- félagar starfandi á SFS þann 01.05. 2006 færast yfir á nýjan stofnana-saming með þá persónubundnu þætti, sem þeir hafa áunnið sér áður. Sjá fylgiskjal 2 (Farangurstaskan).
8. Hjúkrunarfræðingar, sem ráðast til starfa á SFS eftir 01.05.2006 fá 2 þrep skv. greinum 4.2 og 4.3 og nýráðnir sjúkraþjálfarar fá 1 þrep. Lífeindafræðingar fá 1 þrep 01.05.2007 samkvæmt sama ákvæði.

Stykkishólmi 03.04. 2006.

Fyrir hönd St.Franciskusspítala

Fyrir hönd BHM- félaga