

STOFNANASAMNINGUR

milli aðildarfélaganna Bandalags háskólamanna og Heilbrigðisstofnunarinnar Sauðárkróki um forsendur röðunar starfa við stofnunina. Eftirtalin aðildarfélög BHM eru aðilar að samningnum en þau eru Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, Iðjuþjálfafélag Íslands, Félag geislafræðinga, Ljósmeðrafélag Íslands, Stéttarfélag sjúkraþjálfara og Félag lífeindafræðinga. Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og framangreindra aðildarfélaganna BHM hins vegar dags. 28. febrúar 2005.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna á Heilbrigðisstofnuninni Sauðárkróki sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningum framangreindra aðildarfélaganna BHM, sbr. 11. kafla í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarfélaganna BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

2. Markmið

Með gerð stofnanasamnings stefna samningsaðilar að eftirfarandi markmiðum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar, hvetur til árangurs og að starfsmenn geti aukið við hæfni sína og þróast í starfi.
- Að launakerfið miðist við að ráða, byggja upp og halda í starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Að launakerfið verði sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og til aukinna afkasta.
- Að launakerfið stuðli að jafnrétti kynja og konur og karlar njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf.
- Að aukið verði við úrræði stofnana til að umbuna starfsmönnum sérstaklega t.d. með því að tengja tiltekna launagreiðslur árangri í starfi.

3. Forsendur röðunar

Röðun starfa í launaflokka skal byggja á grunnröðun samkvæmt gildandi kjarasamningi hlutaðeigandi stéttarfélags við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Við röðun starfs í launaflokka skal litið til eftirfarandi þátta:

- Kröfur um tiltekna lágmarks menntun sem þarf til að gegna starfi.
- Staða starfs í skipuriti stofnunar (stöðugt/viðvarandi verksvið).
- Verkefnaleg umsjón og ábyrgð sem fylgir starfi (stöðugt/viðvarandi verksvið).
- Stjórnunarleg ábyrgð og mannaforráð sem fylgir starfi (stöðugt/viðvarandi verksvið).

Með stofnanasamningi þessum er fylgiskjal 1. sem hefur að geyma röðun núverandi starfa í launaflokka hjá HS.

SKG SAA ASG
JK

4.2.2 Formlegt viðbótarnám:

- **Meistarapróf** - Starfsmaður með meistarapróf til viðbótar við grunnkröfur starfs, hækki sem nemur 7,5% ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi. Launahækkun vegna annarrar viðbótarmenntunar kemur ekki til viðbótar við launaflokka vegna meistaraprófs.
- **Doktorspróf** – Starfsmaður með doktorspróf í sínu fagi hækki sem nemur 10% ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi (eða 2,5% ef meistarapróf hefur áður verið metið til 7,5% hækkunar). Meistarapróf og viðbótarmenntun telst innifalið í doktorsprófi. Hækkun vegna meistaraprófs o.fl. kemur því ekki til viðbótar við þá hækkun vegna doktorsprófs er að framan greinir.

4.3 Mat á einstökum störfum

Um viðmið launa vegna tímabundinna þátta er heimilt að líta til viðbótarábyrgðar og/eða álags vegna sérstakra verkefna, svo sem:

- Álag vegna aukinna verkefna eða manneklu.
- Álag vegna sérstakra verkefna sem ráðist er í.
- Endurmenntun og/eða símenntun önnur en að framan greinir.
- Þjálfun og umsjón með nýliðum.
- Sérstök hæfni sem starfsmaður hefur sýnt í starfi.
- Sérstakur árangur og/eða frammistaða sem starfsmaður hefur sýnt.
- Álag ef starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð.
- Bakvaktir vegna tímabundis álags.
- Sérstaða sem krefst fastrar viðveru í dagvinnu tímabundið
- Álag vegna einmenningsstöðu.

Um viðmið greiðslna við sérstaka tímabundna umbun umfram mánaðarlaun, sem að hámarki getur numið kr. 30.000 á mánuði og takmarkast við það tímabil sem tímabundnir þættir vara, skal fara samkvæmt reglum skv. **Fylgiskjali 2.**

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

4.4 Einn á vakt.

Hjúkrunarfræðingur sem er einn á vakt og þarf að sinna fleiri en einni deild fær greidda 1 tíma í yfirvinnu fyrir vaktina. Sé hjúkrunarfræðingur einn á vakt yfir deildum 1, 2, 3 og 5 eru greiddir 2 tímar í yfirvinnu fyrir vaktina.

4.5 Þrískiptar vaktir.

Hjúkrunarfræðingur í a.m.k. 80% starfi sem tekur þrískiptar vaktir fær 1 álagsflokk (2,5%) ofan á grunnröðun. Hér er átt við að um jafna skiptingu milli vakta sé að ræða og viðkomandi sinni þessu viðvarandi en ekki tímabundið.

4.6 Vinnuframlag að næturlagi.

Hjúkrunarfræðingur sem sinnir viðvarandi næturvinnu sem nemur a.m.k. 60% starfshlutfalli fær greidda 4 álagsflokka (10%) ofan á grunnröðun. Gert er ráð fyrir að tekið verði sérstaklega fram í ráðningarsamningi (breytingartilkygningu) ef um fast næturvinnuhlutfall er að ræða.

4.7 Föst yfirvinna.

Þeir starfsmenn sem fá við gerð þessa samnings greidda fasta yfirvinnu skulu halda þeim greiðslum nema um annað sé samið.

5. Réttur til endurmats á röðun.

Starfsmaður á rétt á að fara fram á það við hjúkrunarforstjóra að röðun starfs verði metin með tilliti til starfslýsinga í kjölfar samnings þessa og síðan allt að einu ári. Við slíkt mat skal taka tillit til breytinga á starfi hans og starfssviði frá því starfið var metið síðast.

Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings.

6. Gildistaka.


Samningur þessi gildir frá og með 1. maí 2006, sbr. 7. gr. Í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarfélag BHM hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

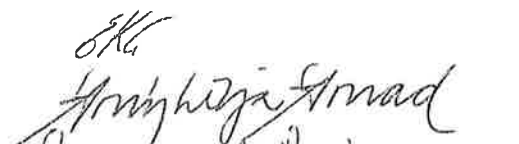
Við gildistöku stofnanasamnings þessa falla úr gildi allir eldri stofnanasamningar sem í gildi eru á milli hlutaðeigandi stéttarfélags/félaga og stofnunar.

Sauðárkróki 10. maí 2006

F.h. Heilbrigðisstofnunarinnar Sauðárkróki

F.h. viðkomandi aðildarfélag BHM


Aferdís Klauva


Sigríður Gunnarsdóttir

Fylgiskjal 1

Skilgreiningar starfa og starfsþróun starfsmanna innan aðildarfélaga BHM á HS.

Starfsmaður 1:

Löggilding í hjúkrun/iðjuþjálfun/sjúkraþjálfun/geislafræði/lífeindafræði. Byrjandi í starfi, sjálfstæður en leitar til reynds starfsmanns. **Launaflokkur 2.**

Starfsmaður 2:

Byrjandi (starfsreynsla 1 ár) en er kominn vel á veg í starfi. Sjálfstæður og tekur ábyrgð á þeim verkefnum sem starfið krefst og honum eru falin. Tekur sjálfstæðar vaktir. **Launaflokkur 3.**

Starfsmaður 3:

Fær í starfi, kominn með hæfni, færni og þekkingu sem starfið krefst, auk sérþekkingar á ákveðnum verkefnum/málaflokk. Fær um að leiðbeina öðrum. Starfsreynsla 3 ár. **Launaflokkur 4.**

Starfsmaður 4:

Mjög vel fær í starfi. Fær um að skipuleggja starfsnám nema. Starfið gerir kröfur um færni í verkstjórn, skipulagshæfileika og vinnu að framþróun, þverfaglegu samstarfi innan stofnunar eða utan. Starfsreynsla 5 ár. **Launaflokkur 5.**

Starfsmaður 5:

Klínískur sérfræðingur / verkefnastjóri. Eigið sérsvið sem viðkomandi fylgir eftir með símenntun og miðlar til starfsmanna. Stjórnar breytingum og þróun innan sérsviðs, ber ábyrgð á ákveðnum málaflokki / verkefni. **Launaflokkur 6.**

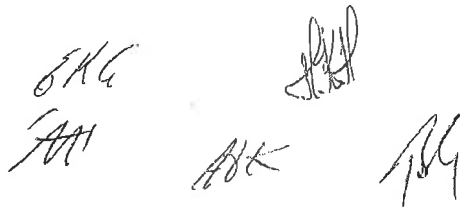
Starfsmaður 6:

Deildarstjóri / yfirmaður minni deildar. Fagleg ábyrgð á deild, stjórnunarleg og skipulagsleg ábyrgð. Hefur ábyrgð á starfmannahaldi deildar. Stjórnar breytingum og þróun innan sérsviðs. **Launaflokkur 7.**

Starfsmaður 7:

Hjúkrunarstjóri / yfirmaður stærri deilda. Fagleg ábyrgð á deild, rekstrarleg, stjórnunarleg og skipulagsleg ábyrgð. Hefur ábyrgð á starfmannahaldi deilda. Stjórnar breytingum og þróun innan sérsviðs. **Launaflokkur 9.**

Röðun starfa í launaflokka er lágmarksröðun.



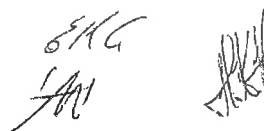
Fylgiskjal 2.

Sérstök umbun vegna tímabundins álags/verkefnis

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 verkefna 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 kr. 30.000 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 aðildarfélaga 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.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.A handwritten signature in black ink, consisting of stylized letters, possibly 'AK' and 'BY'.

Bókun 1

Með stofnanasamningi milli tiltekinna aðildarfélaganna BHM annars vegar og HS hins vegar dags. 9. maí 2006.

Starfsmenn sem eru í starfi á HS við undirritun þessa samnings varpast yfir í nýtt launakerfi með þeim "farangri" sem þeir hafa áunnið sér. Starfsmenn fá þ.a.l. ekki metna þætti til hækkunar á launum sem þegar hafa verið metnir við yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Bókun 2

Með stofnanasamningi milli tiltekinna aðildarfélaganna BHM annars vegar og HS hins vegar dags. 9. maí 2006.

Nýtt launakerfi byggir á starfaflokkun skv. starfslýsingum og eru aðilar samnings þessa sammála um að unnið skuli að áframhaldandi endurskoðun á grunni starfslýsinga. Ennfremur að unnið verði að aðlögun og útfærslu framgangskerfis hjúkrunarfræðinga og ljósmæðra að nýjum stofnanasamningi. Þessari vinnu verði lokið eigi síðar en 1. nóvember 2006.

Ólga KE Gunnlaugsdóttir
SAI

BS