

Starfsmenn í BHM við Heilbrigðisstofnunina Siglufirði gera eftirfarandi stofnanasamning við Heilbrigðisstofnunina Siglufirði.

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til þeirra félagsmanna í BHM sem starfa hjá Heilbrigðisstofnuninni Siglufirði.

2. Markmið

- Samstarfsnefnd er sammála um eftirfarandi markmið með breyttu launakerfi:
 - a) að hækka hlut dagvinnulauna,
 - b) að launakerfið sé sveigjanlegt,
 - c) að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í launum sem byggist á aukinni reynslu, þekkingu, verkefnum, afköstum og árangri í starfi o. fl.,
 - d) að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti,
 - e) að taka upp stofnanabundnar forsendur um röðun starfs sem ekki eru að finna í fyrri kjarasamningi. Hafi stofnun og starfsmaður áður samið um greiðslur á sömu forsendum ber að endurskoða þær greiðslur þannig að ekki verði um tvíborgun að ræða,
 - f) að jafna launamun karla og kvenna sbr. fyrri yfirlýsingar vinnuveitenda í kjarasamningum.

3. Starfaflokkar

Hjúkrunarnemi eftir eitt ár í námi fær að lágmarki 60% af launaflokki 1

Hjúkrunarnemi eftir tvö ár í námi fær að lágmarki 80% af launaflokki 1

Hjúkrunarnemi eftir þrjú ár í námi fær að lágmarki 90% af launaflokki 1

Hjúkrunarfræðingur raðast að lágmarki í launaflokk 3

Skólahjúkrunarfræðingur raðast að lágmarki í launaflokk 4

Sjúkraþjálfari raðast að lágmarki í launaflokk 3.

Yfirsjúkraþjálfari raðast að lágmarki í launaflokk 5

Gæðastjóri raðast að lágmarki í launaflokk 4

Ljósmaður með próf frá L.Í. raðast að lágmarki í launaflokk 3

Hjúkrunarstjóri sjúkrasviðs raðast að lágmarki í launaflokk 8

Hjúkrunarstjóri heilsugæslusviðs raðast að lágmarki í launaflokk 8

Röðun skv. ofangreindum starfsheitum er **lágmarksröðun**. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 4. grein.

4. Mat á einstökum þáttum.

4.1 Starfsreynsla eftir útskrift:

Starfsmaður með **eins árs** starfsreynslu eftir útskrift raðast **einum** launaflokki hærra en grunnröðun. **Gildir ekki um hjúkrunarstjóra sjúkrasviðs og heilsugæslu.**

Starfsmaður með **þrjú ára** starfsreynslu eftir útskrift raðast **tveimur** launaflokkum hærra en grunnröðun. **Hjúkrunarstjórar skulu raðast einu launaflokki hærra en grunnröðun.**

Starfsmaður með **átta ára** starfsreynslu eftir útskrift **þremur** launaflokkum hærra en grunnröðun. **Hjúkrunarstjórar skulu raðast tveimur launaflokkum hærra en grunnröðun.**

4.2 Starfsreynsla innan stofnunar:

Eftir **tvö ár** í starfi hjá Heilbrigðisstofnuninni Siglufirði skulu starfsmenn hækka um a.m.k. **einn** álagsflokk. **Gildir ekki um hjúkrunarstjóra sjúkrasviðs og heilsugæslu.**

Eftir **fimm ár** í starfi hjá Heilbrigðisstofnuninni Siglufirði skulu starfsmenn hækka um a.m.k. **einn** álagsflokk.

Eftir **tíu ár** í starfi hjá Heilbrigðisstofnuninni Siglufirði skulu starfsmenn hækka um a.m.k. **einn** álagsflokk. **Gildir ekki um hjúkrunarstjóra sjúkrasviðs og heilsugæslu.**

Eftir **átján ár** í starfi hjá Heilbrigðisstofnuninni Siglufirði skulu starfsmenn hækka um a.m.k. **einn** álagsflokk.

4.3 Menntun:

Starfsmaður sem lokið hefur sérfræðinámi eða formlegu framhalds- eða viðbótarnámi að loknu grunnprófi í viðkomandi fagi skal raðast einum til tveimur launaflokkum ofar en ella. **Hjúkrunarstjórar sjúkrasviðs og heilsugæslu hækka um hámark einn launflokk samkvæmt þessari grein.** Eftirfarandi kveður nánar um ofangreind atriði:

- a) Ljósmeðranám að loknu hjúkrunarfræðinámi (eða öfugt) veitir tvo launaflokka ef viðkomandi starfar við mæðra- og ungbarnaeftirlit eða á fæðingardeild, annars einn launflokk. Eldra ljósmeðrapróf veitir einn launflokk.
- b) Viðbótarnám í stjórnun veitir einn launflokk hjá stjórnendum.
- c) Framhaldsnám í svæfingarhjúkrun veitir einn launflokk.
- d) Framhaldsnám í skurðstofuhjúkrun veitir einn launflokk.

e) Nám í uppeldis- og kennslufræði 15 einingar veitir einn launaflokk en 30 einingar veita 2 launaflokka.

f) Heilsugæslunám veitir einn launaflokk.

g) Formlegt sérnám í sjúkraþjálfun sem jafngildir 15 einingum veitir einn launaflokk og 30 eininga nám veitir tveggja launaflokka hækkun.

h) Annað sambærilegt nám skv. a) - h) veitir einn launaflokk.

Heimilt er að raða starfsmanni með meistarapróf í sínu fagi a.m.k. tveimur launaflokkum ofar en ella ef námið nýtist í starfi.

Heimilt er að raða starfsmanni með doktorspróf í sínu fagi a.m.k. þremur launaflokkum ofar en ella ef námið nýtist í starfi.

4.4 Námskeið:

Heimilt er að raða starfsmanni einum álagsflokki ofar en ella fyrir átta einingar (96 klst), tveimur álagsflokkum hærra en ella fyrir 16 einingar (192 klst) og þremur álagsflokkum hærra en ella fyrir 32 einingar (384 klst) sem hann hefur lokið í námskeiðum, fræðslufundum og öðru slíku sem **nýtist í starfi**. Námskeið sem nýtast í starfi geta verið á sviði hjúkrunar, tungumálakennslu, sjúkranuðs, tölvunotkunar o.fl.

4.5 Mat á einstökum störfum:

Með hliðsjón af eftirfarandi þáttum geta stjórnendur stofnunarinnar raðað hjúkrunarfræðingi til lengri eða skemmri tíma, a.m.k. einum álagsflokki hærra en ella.:

- Hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsins eru meiri en almennt gerist,
- starfið felur í sér flókin verkefni,
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna eða skjólstæðinga,
- starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar og/eða utan,
- starfinu fylgir sérstakt álag innan stofnunar og/eða utan, viðvarandi eða árstíðarbundið.

4.6 Sérstakt tímabundið álag/verkefni:

Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér sérstakt verkefni sem felur í sér tímabundið álag. Í slíkum tilvikum skal gera skriflegan viðbótarsamning við starfsmann um tímabundna hækkun launa. Samningar sem þessir taka til tímabundinna verkefna t.d. ákveðna verkefnastjórnun, þátttöku í nefndum, tímabundið aukið stjórnunarálag umfram stjórnunarskyldu. Launaviðbót sem byggir á tímabundnum verkefnasamningi fellur niður við lok samningstíma án sérstakrar uppsagnar að hálfu stofnunarinnar. Ef tímabundið verkefni hefur varað lengur en í tvö ár, skal tímabundin samningur verða ótímabundinn. Um

uppsögn á slíkum ráðningarkjörum gilda ákvæði laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

4.7 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna:

Með hliðsjón af eftirfarandi þáttum er stjórnendum stofnunarinnar heimilt að raða starfsmanni a.m.k. einum álagsflokki ofar en ella. Til að hækka um einn launaflokk þarf viðkomandi starfsmaður að fullnægja eða búa yfir fimm af eftirfarandi þáttum:

- sýna góðan árangur í starfi
- búa yfir reynslu t.d. við störf á fagsviði,
- sýna áhuga og frumkvæði,
- skipulagshæfileikar,
- stjórnunarhæfileikar,
- hæfni við lausn vandamála,
- hæfni til ákvarðanatöku,
- fagþekking,
- forystuhæfileikar,
- afköst,
- áreiðanleiki,
- sýni ástundun og samviskusemi,
- stundvísi, reglusemi,
- viðhorf til starfsins,
- sveigjanleiki,
- tjáning og hæfni til samskipta,
- hæfni til samvinnu/samstarfs,
- hæfni til leiðbeininga og fræðslu,
- hæfni til að vinna undir álagi,
- framtak við að afla sér símenntunar og þekkingar sem nýtist í starfi.

4.8 Staðaruppbót:

Greidd skal staðaruppbót sem nemur **5% af launaflokki 3** (án álagsflokka) á mánuði (ekki til nema) og hlutfallslega eftir vinnuhlutfalli hvers og eins. Staðaruppbót greiðist 12 mánuði á ári. Orlofsfé greiðist ekki af staðaruppbót.

4.9 Einn á vakt.

Fyrir hverja vakt þar sem hjúkrunarfræðingur er eini hjúkrunarfræðingurinn á vakt á legudeildum á 2. og 3. hæð skal greiða 1 klst. í yfirvinnu.

4.10 Helgidagafrí:

Þeir hjúkrunarfræðingar sem höfðu 96 klst helgidagafrí 31.12.1994 halda því á meðan ráðning þeirra er samfelld. Þeir sem réðu sig eftir þann tíma fá 88 klst helgidagafrí í samræmi við aðalkjarasamninga.

4.11 Sérákvæði vegna orlofs:

Hjá þeim hjúkrunarfræðingum sem eru í föstu starfi við undirritun þessa samnings og hafa fengið orlof reiknað orlof í samræmi við grein 4.9 í stofnanasamningi frá 4. janúar 2002, halda þeim rétti. Aðrir starfsmenn fá orlof í samræmi við aðalkjarasamninga.

4.12 Föst yfirvinna:

Þeir starfsmenn sem fá við gerð þess samnings greidda fasta yfirvinnu halda þeim greiðslum.

4.13 Viðveruskylda hjúkrunarstjóra heilsugæslu:

Ef upp koma þær aðstæður, að mati hjúkrunarstjórnenda, að það telst nauðsynlegt að hjúkrunarstjóri heilsugæslu sé til taks um helgi eða aðra lögbundna frídaga í fjarveru annarra hjúkrunarstjórnenda, telst hann vera á bakvakt og skal þá fá greitt bakvaktarkaup fyrir þann tíma í samræmi við kjarasamninga.

5. Endurskoðunar ákvæði:

Samkomulag þetta skal endurskoðað í nóvember 2006, maí 2007 og nóvember 2007. Hvor aðili um sig getur ennfremur óskað eftir endurskoðun á samkomulagi þessu. Verði breytingar á starfsemi stofnunar eða eininga innan hennar eða á störfum einstakra starfsmanna, getur það gefið sjálfstætt tilefni til endurskoðunar. Ennfremur ef vísbendingar koma fram um betri kjör starfsmanna á sambærilegum stofnunum og/eða ef niðurstöður launakönnunar á kynbundnum launamismun karla og kvenna gefa tilefni til endurskoðunar.

6. Ný störf. Ef ráðnir verða háskólamenntaðir starfsmenn í ný störf sem ekki er fjallað um í samningi þessum, skal samstarfsnefndin kölluð til og samningur þessi endurskoðaður m.t.t. röðunar viðkomandi starfa í launaflokka.

7. Fyrri ákvæði um starfskjör starfsmanna.

Með samningi þessum falla úr gildi aðrir samningar sem gilt hafa um ráðningarkjör starfsmanna BHM við Heilbrigðisstofnunina Siglufirði.

Samningurinn gildir frá 1. maí 2006.

Siglufirði, 22. mars 2006

F.h. starfsmanna BHM
með fyrirvara um samþykki
þeirra.

F.h. Heilbrigðisstofnunarinnar
Siglufirði

Fylgiskjöl með samningnum:

1. Yfirlýsing um að enginn starfsmaður skuli lækka í launum.
2. Loka útreikningur af vörpun starfsmanna yfir í nýja launatöflu.

Yfirlýsing með stofnanasamningi starfsmanna BHM og Heilbrigðisstofnunarinnar Siglufirði mars 2006

Aðilar eru sammála um að tryggt verði að enginn starfsmaður lækki í launum við þennan samning.

Siglufirði mars 2006

F.h. BHM.

F.h. H.S.