

Stofnanasamningur

Eftirtalin aðildarfélög Bandalags háskólamanna, annars vegar og Sjúkrahússins og heilsugæslustöðvarinnar á Akranesi, hins vegar gera með sér samkomulag um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina samkvæmt ákvæðum kafla 11 í kjarasamningi BHM og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2005

- **Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga**
- **Félag Geislafræðinga**
- **Iðjuþjálfafélag Íslands**
- **Ljósmeðrafélag Íslands**
- **Félag lífeindafræðinga**
- **Stéttarfélag sjúkraþjálfara**

Stofnanasamningur

milli eftirtalinna aðildarfélagi Bandalags háskólamanna, annars vegar og Sjúkrahússins og heilsugæslustöðvarinnar á Akranesi, hins vegar gera með sér samkomulag um nánari forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina samkvæmt ákvæðum kafla 11 í kjarasamningi BHM og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2005.

1. grein - gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra starfsmanna sem eru í starfi hjá SHA og tilheyra eftirfarandi aðildarfélögum innan BHM; Félag geislafræðinga, Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, Iðjupjálfafélag Íslands, Ljósmeðrafélag Íslands, Félag lífeindafræðinga og Stéttarfélag sjúkrahjálfa.

2. grein – markmið

Markmið stofnanasamnings samkvæmt kjarasamningi er að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunarinnar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi meginmarkmið stofnanasamnings.

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang starfs.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til aukinnar fagmennsku og framþróunar.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til metnaðar í starfi til að takast á við ný og fjölbreytt verkefni.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og til aukinna afkasta.
- Að launakerfið opni fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið við yfirmenn um fastar greiðslur sem ekki eru hluti af grunnlaunum.
- Að launakerfið tryggi starfsmönnum sambærilega launaþróun á við aðrar sjúkrastofnanir.
- Að launakerfið stuðli að jafnrétti kynjanna og að konur og karlar njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf.

3. grein – röðun starfa í launaflokka

Aðilar eru sammála um að hafa til hliðsjónar eftirfarandi þætti um röðun starfa í launaflokka.

- Þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast.
- Sú færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.
- Sú ábyrgð sem í starfinu felst miðað við hlutverk þess í skipulagi stofnunar.

Hluti af samningi þessum er fylgiskjal I sem hefur að geyma röðun starfa í launaflokka og starfslýsingar. Starfsmaður á rétt á árlegu starfsmannaviðtali við sinn næsta yfirmanna m.a. m.t.t. starfsþróunar.

4. grein – persónu- og tímabundnir þættir

Við mat á persónu- og tímabundnum þáttum eru aðilar sammála um eftirfarandi forsendur sem geta leitt til hækkunar á grunnlaunum samanber 3. grein samkomulags eða til mats á álagsþáttum.

- Námskeið/viðbótarnám, sem nýtist í starfi en ekki er krafist í starfslýsingu.
- Reynsla í viðkomandi starfi.
- Álag.
- Verkefni.
- Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Vægi álagsþátta getur að hámarki numið 20% af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum samkvæmt gildandi launatöflu. Hluti af samningi þessum er fylgiskjal II, sem hefur að geyma röðun starfsmanna í launaprep samkvæmt persónu- og tímabundnum þáttum.

5. grein – hlutverk samstarfsnefnda

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamning samanber grein 11.3 í kjarasamningi. Þar skal einnig samið um röðun starfa samkvæmt 25. grein laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Samstarfsnefnd skal ennfremur fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

6. grein – gildistími, endurskoðun og meðferð ágreiningsmála

Gildistími samkomulags þessa er frá 1. maí 2006 og gildir til 30. apríl 2008. Heimilt er að endurskoða samkomulag þetta eftir eitt ár frá undirritun ef aðilar óska þess. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti. Hvor aðili um sig getur ennfremur óskað eftir endurskoðun á samkomulagi þessu, verði breytingar á starfsemi stofnunarinnar eða eininga innan stofnunarinnar eða störfum einstakra starfsmanna. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningi. Samstarfsnefnd skal funda svo fljótt sem auðið er en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst.

Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að erindi kemur til meðferðar nefndarinnar, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að sáttanefnd fjármálaráðuneytis og BHM fjalli um málið samanber grein 11.5 í kjarasamningi.

Við gildistöku samkomulags þessa falla úr gildi allir eldri stofnanasamningar (aðlögunarnefndarsamningar) sem í gildi eru á milli samningsaðila. Samhliða falla úr gildi aðrir samningar sem gerðir hafa verið á milli stéttarféлага og/eða starfsmanna annars vegar og stofnunar hins vegar, þ.m.t. framgangskerfi.

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

7. grein - undirritun

Fulltrúar samstarfsnefndar staðfesta hér með stofnanasamning þennan með undirritun sinni.

Með samningi þessum eru fylgiskjöl I, II og III.

Akranesi, 22. maí 2006.

Fylgiskjal I

Hluti stofnanasamnings undirritaður dags. 22. maí 2006

Röðun starfa í launaflokka samkvæmt starfslýsingum

Starfslýsing A

- Launaflokkur 2.** Starfsmaður sem er byrjandi í starfi.
- Launaflokkur 3.** Starfsmaður er byrjandi með 30 eininga viðurkennda viðbótarmenntun sem nýtist í starfi.
- Launaflokkur 4.** Starfsmaður er byrjandi með 60 eininga viðurkennda viðbótarmenntun sem nýtist í starfi.

Starfslýsing B

- Launaflokkur 3.** Starfsmaður kominn vel á veg í starfi og starfar sjálfstætt.
- Launaflokkur 4.** Starfsmaður kominn vel á veg í starfi og starfar sjálfstætt með 30 eininga viðurkennda viðbótarmenntun sem nýtist í starfi.
- Launaflokkur 5.** Starfsmaður kominn vel á veg í starfi og starfar sjálfstætt með 60 eininga viðurkennda viðbótarmenntun sem nýtist í starfi.

Starfslýsing C

- Launaflokkur 4.** Starfsmaður er vel fær í starfi.
- Launaflokkur 5.** Starfsmaður er vel fær í starfi með 30 eininga viðurkennda viðbótarmenntun sem nýtist í starfi.
- Launaflokkur 6.** Starfsmaður er vel fær í starfi með 60 eininga viðurkennda viðbótarmenntun sem nýtist í starfi.

Starfslýsing D

- Launaflokkur 5.** Starfsmaður mjög vel fær í starfi.
- Launaflokkur 6.** **D-s;** Staðgengill deildarstjóra.
D-k; Innleiðir nýjungar í sínu fagi.

Starfslýsing E

- Launaflokkur 7.** Sérfræðingur í tiltekinni fræðigrein á fagsviði starfs og hefur að öllu jöfnu meistarapróf.

Starfslýsing deildarstjóra

- Launaflokkur 7. Deildarstjóri 1.** Hefur 1 til 5 starfsmenn undir sinni stjórn. Hann ber fjárhagslega ábyrgð gagnvart næsta yfirmanni. Á einingunni er einfalt vinnuskipulag: **Dagstarfsemi**.
- Launaflokkur 8. Deildarstjóri 2.** Hefur 1 til 8 starfsmenn undir sinni stjórn. Hann ber fjárhagslega ábyrgð gagnvart næsta yfirmanni. Á einingunni er **gæsluvaktþjónusta** allan sólarhringinn.
- Launaflokkur 9. Deildarstjóri 3.** Hefur 8 til 30 starfsmenn undir sinni stjórn. Hann ber fjárhagslega ábyrgð gagnvart næsta yfirmanni. Á einingunni er **vaktþjónusta** allan sólarhringinn.
- Launaflokkur 11. Hjúkrunarframkvæmdastjóri.**

Fylgiskjal I

Hluti stofnanasamnings undirritaður dags. 22. maí 2006.

Starfslýsingar

Starfsmaður A: Starfsmaður er byrjandi í starfi. Nýtur tilsagnar eða bakvaktar reynds fagaðila við störf sín. Hann ber ábyrgð á þeim störfum sem honum eru falin. Hann stefnir markvisst að því að öðlast færni í starfi.

Starfsmaður B: Starfsmaður er kominn vel á veg. Starfar sjálfstætt án beinnar tilsagnar. Hann leitar leiðsagnar við flókin viðfangsefni. Starfsmaður tekur þátt í þróun starfs á sinni einingu. Hann ber ábyrgð á, og metur árangur starfsins eða þeirrar þjónustu sem hann veitir. Starfsmaður tekur þátt í að leiðbeina samstarfsfólki og nemendum. Hann hefur umsjón með starfsstöð/deild utan dagvinnutíma þar sem það á við. Greinir og fær leiðsögn við úrlausn samskiptavanda. Sækir símenntun utan stofnunar og innan.

Starfsmaður C: Er vel fær í starfi. Stjórnar, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja. Skipuleggur og veitir fræðslu, auk þess að leiðbeina samstarfsmönnum og nemum. Tekur virkan þátt í þróun fags á sinni einingu og er þátttakandi í gæðastarfi. Skipuleggur störf annarra starfsmanna og útteilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga/ skjólstæðinga og aðstandenda. Greinir og leitar leiða til úrlausna samskiptavanda. Hann er tengiliður við aðrar deildir og stofnanir. Tekur þátt í rannsóknarstarfi og gæðæftirliti. Ákvarðar símenntunarþarfir sínar og mætir þeim.

Starfsmaður D: Er mjög vel fær í starfi. Hann hefur sérstaka viðurkennda færni sem nýtist í starfi. Skipuleggur kennslu nemenda og leiðbeinir starfsfólki og nemum. Sér fyrir og leysir möguleg ágreiningsmál sem upp koma í samskiptum. Viðheldur faglegri þekkingu og tileinkar sér nýjungar sem stuðla að framförum í starfi.

Starfsmaður D-s er staðgengill yfirmanns að staðaldri og ber ásamt honum ábyrgð á verkefnum er lúta að skipulagi og stjórnun deildar/einingar í samvinnu við deildarstjóra. Tekur virkan þátt í þróun skipulags og stjórnun deildar/einingar.

Starfsmaður D-k innleiðir nýjungar á sínu fagsviði, er leiðandi í gæðastarfi og faglegri þróun á sínu fagsviði. Þá tekur starfsmaður þátt í rannsóknum og er ráðgefandi um klíniska meðferð/faglega úrlausn mála.

Deildarstjóri

Deildarstjóri ber fjárhagslega ábyrgð á rekstri deildar sinnar. Staða deildarstjóra felst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Hann ber ábyrgð á faglegri framþróun, vinnuskipulagi og daglegum rekstri. Hann metur fræðsluþarfir samstarfsfólks og hefur frumkvæði að fræðslu. Deildarstjóri sér um starfsmat.

Deildarstjóri 1. Hefur 1 til 5 starfsmenn undir sinni stjórn. Hann ber fjárhagslega ábyrgð gagnvart næsta yfirmanni. Á einingunni er einfalt vinnuskipulag: **Dagstarfsemi.**

Deildarstjóri 2. Hefur 1 til 8 starfsmenn undir sinni stjórn. Hann ber fjárhagslega ábyrgð gagnvart næsta yfirmanni. Á einingunni er **gæsluvaktaþjónusta** allan sólarhringinn.

Deildarstjóri 3. Hefur 8 til 30 starfsmenn undir sinni stjórn. Hann ber fjárhagslega ábyrgð gagnvart næsta yfirmanni. Á einingunni er **vaktþjónusta** allan sólarhringinn.

Fylgiskjal II

Hluti stofnanasamnings undirritaður dags. 22. maí 2006

Skilgreiningar á forsendum fyrir álagsgreiðslum láréttur ás

A. Námskeið / viðbótarnám

1. **2,5%:** Námskeið 15 einingar sem sótt eru eftir gildistöku stofnanasamnings og nýtist í starfi að mati yfirmanna eða viðbótarnám, sem ekki er krafist í starfið samkvæmt starfslýsingu.

B. Reynsla í viðkomandi starfi

1. **2,5%:** Greiða skal þetta álag ofan á grunnlaun eftir 5 til 10 ár í viðkomandi starfi.
2. **2,5%:** Greiða skal þetta álag ofan á grunnlaun eftir 10 ár í viðkomandi starfi.

C. Álag

1. **2,5%:** Heimilt er að greiða þetta álag ofan á grunnlaun í allt að 3 mánuði ef álag vegna manneklu er langvarandi og íþyngjandi að mati framkvæmdastjórnar. Gera skal skriflega grein fyrir ástandinu og tekur framkvæmdastjórn afstöðu til erindisins í ljósi þess.
2. **5,0%:** Heimilt er að greiða stjórnanda þetta álag ofan á föst laun vegna óvenju mikils umfangs skv. starfslýsingu.
3. **2,5%:** Starfsmaður skilar reglubundið a.m.k. 50% starfi á næturvöktum.
4. **5,0%:** Starfsmaður skilar reglubundið a.m.k. 60% starfi á næturvöktum.

D. Verkefni

1. **2,5%:** Heimilt er að greiða þetta álag í 3 mánuði fyrir tímabundin verkefni sem starfsmanni eru falin af yfirmanni að vinna fyrir SHA. Verkefnið skal skilgreint í upphafi, þ.e. umfang, tími og afurð. Heimilt er að framlengja álagsgreiðslum í allt að 3 mánuði með leyfi framkvæmdastjórnar.
2. **5.0 %:** Heimilt er að greiða þetta álag fyrir sérstaka verkefnavinnu sem starfsmaður tekur að sér til viðbótar reglubundinni vinnu enda sé það mat yfirmanna SHA að verkefnið krefjist sérstakrar fjárveitingar.

E. Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða

1. **2,5%:** Heimilt er að greiða þetta álag fyrir sérstaka persónuþætti, s.s. að starfsmaður:
Sýni góðan viðvarandi árangur í starfi.
Sýni metnað og frumkvæði í starfi.
Stundi fræðilegar athuganir á starfsviði stofnunar, kynni samstarfsfólki.
Hafi sértæka reynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni
Geti sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.

Álagsgreiðslur samanber ofangreint greiddast í samræmi við starfshlutfall viðkomandi starfsmanns.

Fylgiskjal III

Hluti stofnanasamnings undirritaður dags. 22. maí 2006

Bókanir

Bókun I

Hjúkrunarfræðingar njóta áfram eftirfarandi sérkjara sem eru umfram ákvæði kjarasamninga:

Fyrir bakvakt á E-deild skal greiða 1 tíma í yfirvinnu fyrir hverja unna vakt.

Fyrir bakvakt á skiptistofu skal greiða 1 tíma í yfirvinnu fyrir hverja vakt frá föstudagskvöldi til mánudagsmorguns og alla rauða almanaksdaga. Frá mánudagskvöldi til föstudagsmorguns skal greiða 1 tíma fyrir hverja unna vakt, sé hjúkrunarfræðingur kallaður til aðstoðar á skiptistofu.

Bókun II

Vegna stjórnunarhlutverks deildarstjóra verða fastar yfirvinnugreiðslur þeirra óbreyttar frá því sem verið hefur.

- 10 stundir: Deildarstjórar á heilsugæslu, skiptistofu, skurðstofu og svæfingardeild.
- 20 stundir: Deildarstjórar á C og E-deildum, Iðupjálfun, Sjúkraþjálfun, Röntgendeild og Rannsóknadeild.
- 25 stundir: Deildarstjórar á A og B-deildum.

Yfirvinnugreiðslur samanber ofangreint taka mið af starfshlutfalli viðkomandi starfsmanns.

Bókun III

Aðilar eru sammála um að ljósmæður sem sinna göngudeildarþjónustu á Kvennadeild skuli fá einn auka frídag á ári. Hann skuli tekinn utan við hefðbundið orlofstímabil og þegar aðstæður á deild leyfa. Að jafnaði skulu ekki þurfa að kalla út aukavakt vegna þessa.