

Stofnanasamningur

hjúkrunarheimilanna Skjóls og Eirar

og

BHM

1. Inngangur.

Stofnanasamningurinn er hluti af kjarasamningi milli BHM og ES frá 28.02.2005, og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi, sem tekur mið af þörfum og verkefnum Skjóls og Eirar og þeirra starfsmanna.

2. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra þeirra félagsmanna í BHM í starfi hjá ES,

3. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið með breyttu launakerfi.

- a) Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- b) Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum ES og BHM.
- c) Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- d) Að launakerfið opni fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið við yfirmenn um að fastar greiðslur sem ekki eru hluti af grunnlaunum séu teknar inn í föst laun.

4. Röðun starfa í launaflokka

03 Nýútskrifaðir sjúkrapjálfarar, hjúkrunarfræðingar og/eða erlendir hjúkrunarfræðingar, sem ekki starfa einir eða taka sjálfstæðar vaktir vegna tungumálaörðugleika.

05 Almennir hjúkrunarfræðingar

07 Aðstoðardeildarstjórar

09 Hjúkrunardeildarstjórar

09 Næturvaktarhjúkrunarfræðingar
09 Hjúkrunarfræðslustjóri
09 Sjúkraþjálfarar

10 Yfirsjúkraþjálfari

Röðun skv. Ofangreindum starfsheitum er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 5. gr.

5 Mat á einstökum þáttum.

5.1. Menntun

Starfsmaður sem lokið hefur formlegu framhalds- eða viðbótarnámi að loknu grunnprófi í viðkomandi fagi, fær sína menntun metna á eftirfarandi hátt: Þetta ákvæði tekur gildi 1. júní 2006.

5.1.1. Viðurkennt sérleyfi eða 20 eininga formlegt viðbótarnám skal raðast einum launaflokki ofar en ella.

5.1.2. Eins árs diplómanám raðast einum launaflokki ofar en ella.

5.1.3. Viðbótarnám í stjórnun hjá stjórnendum raðast einum launaflokki ofar en ella.

5.1.4. MS próf raðist 2 launaflokkum ofar en ella.

5.1.5. Doktorspróf raðist 4 launaflokkum ofar en ella.

5.1.6 Heimilt er að hækka BHM félaga, sem aflar sér viðbótarmenntunar með námskeiðum sem nýtast í starfi 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 skipulagðri þjálfun eða 12 kennslustundir þegar ekki er um samfellu að ræða. Einungis skulu metin samfelld námskeið eða námskeiðshlutar, sem teljast ½ eining hið minnsta eða 6 kennslustundir.

5.2 Starfsreynsla eftir útskrift

5.2.1. Starfsmaður með eins árs starfsreynslu eftir útskrift raðast einum launaflokki hærra en eftir grunnröðun (t.d. úr 3ja í 4)

5.2.2. Starfsmaður með þriggja ára starfsreynslu raðast tveimur launaflokkum hærra en grunnröðun (t.d. úr 4 í 5)

5.3. Starfsreynsla innan stofnunar.

5.3.1. Eftir þrjú ár í starfi hjá ES skal starfsmaður hækka um eitt launaprep (álagsflokk). Þetta ákvæði tekur gildi 1. September 2006.

5.3.2. Eftir sex ár í starfi hjá ES skal starfsmaður hækka um eitt launaprep (álagsflokk). Þetta ákvæði tekur gildi 1. janúar 2007.

5.3.3. Eftir átta ár í starfi hjá ES skal starfsmaður hækka um eitt launaprep (álagsflokk). Þetta ákvæði tekur gildi 1. janúar 2008 (eða 1. sept. 2007)

5.4. Sérstök verkefni.

5.4.1. Starfsmannaviðtal

Starfsmaður á rétt á starfsmannaviðtali einu sinni á ári, enda óski hann eftir því sjálfur.

5.4.2. Viðvarandi álag og áreiti

Sé um viðvarandi álag og/eða áreitni að ræða í starfi, er hjúkrunarforstjóra í samráði við forstjóra heimilt að gera tillögu um launahækkun

.

5.4.3. Sérstakt tímabundið álag eða verkefni

Heimilt er hjúkrunarforstjóra í samráði við forstjóra 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 um tímabundna hækkun launa. Í samningi þessum skal ákveða umfang verkefnis og efnispætti. Á sama hátt er hjúkrunarforstjóra í samráði við forstjóra heimilt að gera tillögu um hærri laun við ráðningu en grunnröðun gerir ráð fyrir, t.d. vegna sérstakrar starfsreynslu eða vegna tímabundinnar ráðningar.

6. Endurskoðun

Aðilum stofnanasamnings er heimilt að endurskoða hann eigi sjaldnar en einu sinni á ári og skal þar metið hvort ástæða sé til breytinga

7. Önnur atriði.

7.1. Starfsmenn af erlendum uppruna

7.1.1. Samstarfsnefndin er sammála um að til þess að hjúkrunarfræðingar í starfi hjá ES geti tekið laun skv. grunnröðun í samningi þessum, skuli þeir geta sinnt starfi sínu með því að rita og tala íslensku

7. Gildistaka er frá 1. maí 2006 nema annað sé tekið fram í samningnum.

Reykjavík, 15. maí 2006.

F.h. starfsmanna BHM

F.h. Skjóls og Eirar