

Stofnanasamningur BHM og HSSA

Samstarfsnefnd Bandalags Háskólamanna, hér eftir nefnt BHM, annars vegar og Heilbrigðisstofnun Suðausturlands hér eftir nefnd HSSA, hins vegar gera með sér eftirfarandi 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 HSSA og tilheyra eftirfarandi aðildarfélögum innan BHM; Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, Ljósmeðrafélag Íslands, 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 bættem kjörum. Ennfremur 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 markvissari vinnu og til aukinna afkasta.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til að sækja sér sí- og endurmenntun sem auðveldar þeim að takast á við ný og fjölbreytt viðfangsefni.
- 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

3.1 Röðun í launaflokka

Við framkvæmd á samningi þessum skal byggt á grunnforsendum kjarasamnings viðkomandi aðildarfélags (BHM) og horft til starfa í skipuriti stofnunarinnar, eðlis starfa, ábyrgðar og umfangs. Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttu/sérhæfingu) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Meta skal persónubundna þætti sem álag á launaflokka. Tímabundnir þættir og umbun geta verið breytilegir frá einum tíma til annars.

Starf skýring (sjá nánari skilgreiningu í fylgiskjali 1).

Starfsmaður A; lf. 2-3

Starfsmaður B; lf. 4-5

Starfsmaður C; lf. 5-6

Starfsmaður D; lf. 6-8

Starfsmaður E; lf. 7-9

Hver starfsmaður á rétt á einu launaviðtali árlega þar sem gefst tækifæri á að ræða um framistöðu í starfi m.t.t. launabreytinga, bæði grunn- og álagsröðun.

3.2 Persónubundnir þættir til ákvörðunar um viðbótarþætti.

3.2.1. Starfsreynsla

Heimilt er raða starfsmanni með eins ár starfsreynslu innan stofnunar í einum álagsflokki ofar en ella.

Heimilt er raða starfsmanni með þriggja ára starfsreynslu innan stofnunar í einum álagsflokki ofar en ella.

Heimilt er raða starfsmanni með tíu ára starfsreynslu innan stofnunar í einum álagsflokki ofar en ella.

Heimilt er að meta aðra starfsreynslu í viðkomandi fagi til álags eftir 5 ár að hámarki.

Heimilt er að meta aðra starfsreynslu í viðkomandi fagi til álags eftir 10 ár að hámarki.

Álag vegna starfsreynslu á öðrum stofnunum getur aldrei orðið meira en tveir álagsflokkar.

Álag vegna starfsreynslu getur aldrei orðið meira en þrjú álagsflokkar.

3.2.2. 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, sjúkranudds, tölvunotkunar o.fl.

3.2.3. Framhaldsnám

Heimilt er að hækka þann sem lokið hefur viðbótarnámi/framhaldsnámi, sem nýtist í því starfi sem hann sinnir á eftirfarandi hátt:

- a. MS próf um 7,5% enda nýtist það í starfi
- b. Doktorspróf um 10% enda nýtist það í starfi
- c. Annað viðurkennt framhaldsnám um 2,5% enda nýtist það í starfi

3.2.4. 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 stjórnunarálág 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 tímabundinn samningur verða ótímabundinn.

3.2.5. 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 álagsflokk þarf viðkomandi starfsmaður að fullnægja eða búa yfir fimm af eftirfarandi þáttum:

- sýna góðan árangur í starfi
- sýna áhuga og frumkvæði,
- hæfni við lausn vandamála,
- áreiðanleika,
- sveigjanleika,
- hæfni til samvinnu/samstarfs,
- hæfni til að vinna undir álagi,

3.2.6. Sérákvæði.

- a. Fyrir hverja vakt þar sem hjúkrunarfræðingur er eini hjúkrunarfræðingurinn

- á vakt á hjúkrunardeild skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
- b. Á kvöldvöktum þ.e. frá kl. 16-24 verður ekki gerð krafa um viðveruskildu hjúkrunarfræðinga milli kl. 21 og 24 telji yfirmaður það ekki koma niður á hjúkruninni. Greidd verði föst laun fyrir eins og um 8 tíma vakt væri að ræða þ.e. frá kl. 16-24.
 - c. Greiddir verði 2,5 tímar í yfirvinnu og bakvaktarálag í 5,5 klst. vegna hverrar 8 tíma bakvaktar til að mæta útköllum, hringingum og öðru ónæði. Álagsprósentan er skv. lið 1.6.2 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og BHM f.h. Fíh dags. 28. febrúar 2005.
 - d. Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta o.fl., ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram 20% færirst í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

4. grein – hlutverk samstarfsnefnda

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samanber grein 11.3 í kjarasamningi. Þar skal einnig samið um röðun starfa samkvæmt 25. grein laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

5. 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.

7. grein - undirritun

Fulltrúar samstarfsnefndar staðfesta hér með stofnanasamning þennan með undirritun sinni.

Hornafirði, 21. ágúst 2006.

Fylgiskjal 1.

Starfaflokkun

Við ákvörðun um röðun starfa innan þess svigrúms sem um er að ræða, skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðli starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verkvið.

Nánar um starfaflokkun:

- Starfsmaður A: Byrjandi í starfi, nýtur tilsagnar eða bakvaktar reynds fagaðila við störf sín og starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður. (lf. 2-3)
- Starfsmaður B: Eftir 3-6 mán. í starfi. Er fær í starfi, starfar sjálfstætt, án beinnar tilsagnar og tekur þátt í þróun starfs á sinni einingu. Metur árangur starfsins eða þeirrar meðferðar sem hann veitir. Tekur þátt í að leiðbeina samstarfi og nemendu. (lf. 4-5).
- Starfsmaður C: Er mjög vel fær í starfi og starfar sjálfstætt. Tekur virkan þátt í þróun, skipulagi og stjórnun deildar. Hefur umsjón með og ber ábyrgð á ákveðnum verkefnum innan deildar í samvinnu við sinn yfirmann. Starfsmaður sem starfa einn í fagi á starfsstöð. (lf. 5-6)
- Starfsmaður D: Samhliða almennri klíniskri vinnu felst starfið í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Stýrir einni einingu/fagsviði eða deild með takmörkuð mannaforráð (1-7 stöðugildi). (lf. 6-8)
- Starfsmaður E: Samhliða almennri klíniskri vinnu felst starfið í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Stýrir einni eða fleiri einingum/fagsviðum eða deildum með umtalsverð mannaforráð (8 eða fleiri stöðugildi). (lf. 7-9)