Stofnanasamningur

milli Sjúkraliðafélags Íslands (SLFÍ) og Reykjalundar um forsendur röðunar starfa við stofnunina

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Sjúkraliðafélags Íslands hins vegar, undirrituðum27. júní 2011.

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna á Reykjalundi þ.m.t. starfsmanna Hleinar sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands, sbr. grein 1.1.1 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Sjúkraliðafélags Íslands hins vegar, undirrituðum 27. júní 2011.

2 Forsendur röðunar og framkvæmd

Við framkvæmd á samningi þessum skal byggt á grunnforsendum kjarasamnings, eðlis starfa, ábyrgðar og umfangs. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Röðun starfa/starfsmanna í launaflokka er á grundvelli:

- Skilgreininga í aðalkjarasamningi.
- Reglna um röðun eins og þær eru skilgreindar í stofnanasamningi þessum, sbr. gr. 3 og 4.
- Breytinga og viðbóta sem kunna að verða ákveðnar í samstarfsnefnd.

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Meta skal persónubundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi slíks álags til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum, sbr. nánar launatöflu.

Tímabundnir þættir og umbun geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns, sbr. grein 1.3 annars vegar og greinar 1.1.1, 1.2.1 og 1.2.2 hins vegar í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Sjúkraliðafélags Íslands, dags. 30. júní 2005.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi einingum á Reykjalundi er raðað. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum.

3 Starfaflokkun og grunnröðun

Þegar rætt er um sjúkraliða í samningi þessum er átt við starfsmann sem hefur heimild til að kalla sig sjúkraliða og til að starfa sem sjúkraliði samkv. lögum nr. 34/2012 um heilbrigðisstarfsmenn. Vegna breytinga á starfsemi Reykjalundar geta orðið til ný störf sjúkraliða sem þarf að raða sérstaklega.

Röðun starfa

	Lfl	Þr.
Sjúkraliðanemi;	04	0
(Sjúkraliðanemi í 16 vikna starfsþjálfun) **Sjúkraliði A;**	07	1
Sjúkraliði B;	08	1
Sjúkraliði C;	08	2
Sjúkraliði D;	09	3
Sjúkraliði E;	10	2 /10-3
Sjúkraliði F;	12	0
Sjúkraliði G/Ö	13	1/14-1

Starfsþróun sjúkraliða á Reykjalundi:

- Sjúkraliði A; sjúkraliði á fyrsta starfsári.
- Sjúkraliði B; eftir 1 ár í starfi
- Sjúkraliði C; eftir 3 ár í starfi

Gildandi starfslýsingar fyrir framangreind störf eru meðfylgjandi samningi þessum.

Starfsþróun sjúkraliða á Reykjalundi er hraðari ef sjúkraliði vinnur samkvæmt hærri starfslýsingu, en starfsaldur gerir ráð fyrir.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar gr. 4 hér á eftir.

4 Persónubundnir þættir til ákvörðunar um röðun einstaklinga í launaþrep

a. Sjúkraliði sem lokið hefur viðbótarmenntun sjúkraliða, einni önn á sérsviði, sem nýtist í viðkomandi starfi samkvæmt mati samstarfsnefndar SLFÍ og Reykjalundar hækkar um eitt þrep. Sjúkraliði sem hefur lokið viðbótarmenntun í fleiri en einni grein, sem nýtist í starfi, hækkar um eitt þrep til viðbótar.

b. Sjúkraliði sem lokið hefur símenntun og fengið námskeiðsstundir metnar í samstarfsnefnd SLFÍ og Reykjalundar (sbr. reglur matsnefndar) hækkar um eitt þrep fyrir 120 stunda nám, eitt þrep til viðbótar fyrir 200 stunda nám, eitt þrep til viðbótar fyrir 230 stunda nám og eitt þrep til viðbótar fyrir 280 stunda nám. Hámarkshækkun vegna símenntunar er því samtals 4 þrep.

Vinnuhópur á vegum samstarfsnefndar Reykjalundar og SLFÍ, sem skipaður er einum fulltrúa frá hvorum aðila hefur umsjón með og gerir tillögur um mat á námskeiðum og öðru námi sem nýtist sjúkraliðum í starfi sbr. grein 4 í stofnanasamningi.

c. Sjúkraliði í starfaflokki A – F sem lokið hefur eins árs sérnámi (t.d. í geð- eða öldrunarhjúkrun) en hefur ekki verið ráðinn samkvæmt starfslýsingu G eða Ö hækkar um einn launaflokk.

5 Næturvinna

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi (þ.e. næturvakt sem unnin er á tímabilinu 23:00 til 08:30) skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu og ráðningarsamningi við viðkomandi starfsmann.

- Ef gert er ráð fyrir að a.m.k. 50% af fullu starfi sé unnið á þennan hátt greiðist álag sem nemur 7,5%.
- Sé hins vegar gert er ráð fyrir að 60% eða meira af fullu starfi sé unnið að næturlagi greiðist 10% álag.

Hámarksálag vegna persónubundinna þátta, framgangs og næturvakta skal þó aldrei verða hærra en sem nemur 17,5%.

6 Réttur til endurmats á röðun

Sjúkraliði getur farið fram á það við yfirmann sinn að röðun starfs verði metin með tilliti til framangreindra starfslýsinga allt að einu sinni á ári. Við slíkt mat skal taka tillit til breytinga á starfi hans og starfssviði frá því starfið var metið síðast.
Heimilt er sjúkraliða að leita álits hjúkrunarforstjóra sé hann ekki sáttur við niðurstöðu mats viðkomandi yfirmanns.
Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings.

7 Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2017 og er byggður á kjarasamningi milli fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs, annarsvegar og Sjúkraliðafélags Íslands hinsvegar, dagsett 27. júní 2011 ásamt samkomulagi Sjúkraliðafélags Íslands og fjármálaráðherra frá 28. október 2015.
Með gerð stofnanasamnings þessa hafa aðilar orðið ásáttir um að hækkanir byggðar á bókun 4 í síðasta kjarasamningi séu komnar inn í samninginn fyrir þetta ár.

Reykjavík 15. september 2017

f.h. Reykjalundar

f.h. Sjúkraliðafélags Íslands

Bókun 1

Sjúkraliði með a.m.k. þriggja ára starfsreynslu sem ræður sig til starfa á Reykjalundi á rétt á endurmati á röðun eftir sex mánuði í starfi.