

STOFNANASAMNINGUR

Sjúkrahússins á Akureyri (SAK) og Sjúkraliðafélags Íslands (SLFÍ)

Stofnanasamningur þessi er gerður á grundvelli ákvæða í 11. kafla kjarasamnings Sjúkraliðafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 1. október 2015 til 31. mars 2019.

1. Gildissvið og markmið

Samningur þessi er gerður á grundvelli samkomulags um breytingar og framlengingu á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Sjúkraliðafélags Íslands hins vegar. Samningurinn byggir á þeim breytingum sem með samkomulaginu eru gerðar á kjarasamningi samningsaðila, þeim launahækkunum sem skilgreindar eru í samkomulaginu og þeim framkvæmdaatriðum sem eru skilgreind þar og í fylgiskjölum og bókunum með því.

1.1 Gildissvið

Samningur þessi nær til allra starfsmanna á Sjúkrahúsinu á Akureyri sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og telst hluti hans.

1.2 Markmið

- Að útfæra tiltekna þætti kjarasamningsins með það að markmiði að launakerfið sé sveigjanlegt og skilvirkt og taki mið af þörfum og verkefnum stofnunarinnar og starfsmanna hennar.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu hlutlægar og gagnsæjar og teknar með málefnalegum hætti.

2 Almennir starfaflokkar

2.1 Skilgreining og grunnröðun starfa

Þegar rætt er um sjúkraliða í samningi þessum er átt við löggiltan heilbrigðisstarfsmann sem hlotið hefur leyfi landlæknis til að starfa sem sjúkraliði samkvæmt lögum nr. 34/2012. Almennir starfaflokkar eru fjórir og miðað við eftirfarandi skilgreiningar, (1) byrjandi í starfi, (2) komin vel á veg í starfi, (3) fær í starfi og (4) mjög fær í starfi. Launaflokkaspönn innan almennra starfaflokka eru fjórir flokkar. Þegar metið er hvernig starfinu er raðað, er m.a. tekið tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni, starfsskipulags, stöðu í skipuriti, umfangs starfsins og ábyrgðar.

Við ákvörðun um það hvar starfsmaður raðast er miðað við færni hans til þess að sinna þeim verkefnum sem leysa þarf á viðkomandi starfseiningu/í viðkomandi starfi. Við mat á þessari færni er í fyrstu miðað við starfsreynslu starfsmanns eftir að hann hefur öðlast starfsréttindi eða hafið störf á stofnuninni og mætir kröfum starfsins og stofnunarinnar. Starfsmaður færist því á milli starfaflokkanna (1) byrjandi í starfi og (2) komin vel á veg í starfi eftir að hann hefur unnið í tólf mánuði. Miðað er við að á þeim tíma hafi starfsmaður öðlast nægilega reynslu og þekkingu á starfsumhverfi sínu og búi yfir þeirri færni að geta leyst af hendi flest verkefni á viðkomandi starfseiningu, í viðkomandi starfi.

Starfsmaður færist milli starfs 2 (komin vel á veg í starfi) og starfs 3 (fær í starfi) eftir mat á reynslu og færni til þess að sinna starfinu, starfsmaður þarf að hafa starfað að lágmarki þrjú ár í fagi/starfsgrein. Starfsmaður færist milli starfs 3 og starfs 4 (mjög fær í starfi) eftir mati á þeirri kunnáttu og sérhæfingu sem hann hefur náð og þeim verkefnum sem honum eru falin.

SBF
HM
PKP

Í megindráttum er við það miðað að starfsmaður hafi öðlast þá færni að hann leysi af hendi öll þau verkefni sem eru í skilgreiningum fyrir starfið.

Starfsmaður færir á milli starfaflokka eftir umsókn þar að lútandi til samstarfsnefndar og leggur fram viðeigandi gögn til staðfestingar á færni sinni. Starfsmaður skilar inn umsókn, þar sem kemur fram sjálfsmat og rökstuðningur í formi greinargerðar yfirmanns, sem jafnframt staðfestir umsóknina.

2.2 Sjúkraliðanemi (launaflokkur 5-1)

2.3 Starf 1 - Byrjandi í starfi (launaflokkur 7-1)

Starfsmaður er byrjandi í starfi.

- Grunnkröfur eru próf faginu og starfsleyfi ráðherra.
- Ábyrgð í starfi samkvæmt lögum og reglugerð og samkvæmt skipuriti viðkomandi starfseiningar.
- Helstu þættir eru almenn verkefni starfsgreinarinnar. Starfsmaður nýtur tilsagnar reyndari starfsmanns.

2.4 Starf 2 - Kominn vel á veg í starfi (launaflokkur 8-1)

Starfsmaður hefur ekki skemmri starfsreynslu en eitt ár og getur leyst af hendi flest verkefni án beinnar tilsagnar.

- Hann hefur færni til að sinna af öryggi fjölþættum og fjölbreyttum verkefnum sem spanna flesta þætti starfsins og starfsemi starfseiningar.
- Í starfinu felst ábyrgð á flestum almennum verkefnum starfsgreinarinnar samkvæmt lögum og reglugerðum og ábyrgð á að unnið sé að markmiðum starfsins, starfseiningar og stofnunar.

2.5 Starf 3 - Fær í starfi (launaflokkur 9-1)

Starfsmaður hefur reynslu í fagi sínu og getur leyst af hendi öll verkefni án tilsagnar. Hann hefur starfað að lágmarki þrjú ár í starfsgreininni.

- Starfsmaður hefur þekkingu og færni sem byggir á mikilli starfsreynslu og símenntun.
- Í starfinu felst ábyrgð á öllum verkefnum fagsins/starfsgreinarinnar samkvæmt lögum og reglugerðum og að unnið sé að markmiðum starfsins, starfseiningar og stofnunar.
- Krafist er að starfsmaður sýni sjálfstæði í starfi og sé virkur í starfsþróun.

2.6 Starf 4 - Mjög fær í starfi (launaflokkur 10-1)

Starfsmaður hefur mjög mikla starfsreynslu í faginu/starfsgreininni og getur leyst af hendi öll verkefni starfsins sem ekki krefjast viðbótar- eða framhaldsmenntunar.

- Hann hefur færni til að sinna af öryggi fjölþættum og fjölbreyttum verkefnum sem spanna alla þætti starfs hans og starfsemi starfseiningar.
- Þekking starfsmanns byggir á mikilli starfsreynslu og símenntun. Hann er hæfur til að takast á við óvænt og ófyrirséð tilvik sem krefjast skjótra viðbragða og lausna. Jafnframt er hann fær um að hafa umsjón með úrlausnum afmarkaðra verkefna og bera á þeim ábyrgð.
- Í starfinu felst ábyrgð á öllum verkefnum í faginu/starfsgreininni, samkvæmt lögum og reglugerðum, sérstökum verkefnum sem starfsmanni eru falin og ábyrgð á að unnið sé að markmiðum starfs, starfseiningar og í samræmi við skipuriti stofnunar.

2.6 Starf 5 – Sérstök verkefni (launaflokkur 11-0/11-1)

Sérstaklega skilgreind verkefni eða ábyrgð. Helstu efnisþættir eru skilgreind umsjón, ábyrgð, verkstjórn eða verkefnisstjórnun.

SBF
HR
PKP

Grunnkröfur

Gerð er krafa um sérstaka færni í starfi, sérþekkingu og reynslu á sviði ákveðinna málaflokka. Einnig er gerð krafa um skipulagshæfileika, reynslu og færni í mannlegum samskiptum.

Starfsmaður hafi viðbótarmenntun eða hafi sýnt sérstakt frumkvæði og áhuga á viðkomandi verkefni/málaflokki.

Skilgreind umsjón, ábyrgð, verkstjórn eða verkefnisstjórnun

Starfsmaður sem tekur að sér starf sem felur í sér viðvarandi umsjón, viðvarandi ábyrgð á verkefni, viðvarandi verkstjórn eða verkefnisstjórnun, getur fengið viðbótarflokka á þá röðun sem hann er með samkvæmt kafla 2.4. og 2.5. Skilyrði er að starfið sé skilgreint í starfslýsingu eða tímabundinni verkefnislýsingu. Starfið getur ýmist verið tímabundið eða ótímabundið.

Ábyrgð:

Starfsmaður ber ábyrgð sem skilgreind er í starfslýsingu/verkefnislýsingu þar sem m.a. skal skýrt tekið fram um verksvið og valdmörk starfsins.

Helstu þættir

Starfið þarf að fela í sér tvo eða fleiri af neðangreindum þáttum:

- Tekur virkan þátt í þjónustu og fag- eða starfsþróun í ákveðnum málaflokki/-flokkum eða við ákveðna starfseiningu/einingar.
- Tekur virkan þátt í þróunarvinnu, gæðastjórnun, breytingastjórnun og innleiðingu nýjunga.
- Tekur virkan þátt í gerð og uppfærslu verkferla.
- Stjórnun starfsmanna samkvæmt sérstöku umboði yfirmanns, s.s. tímabundin verkstjórn, skipulagning og samræming á vinnu starfsmanna samkvæmt stjórnskipuriti á einingu/einingum.
- Tekur virkan þátt í faglegri þróun, þátttöku í þverfaglegri vinnu og í skipulagningu og stefnumótun.
- Umsjón með og ábyrgð á aðlögun nýrra starfsmanna.
- Skipulagningu og umsjón með kennslu nemenda.

Tekur virkan þátt í innleiðingu nýrrar tækni, aðferða eða meðferðarúrræða.

2.7 Starf 6 – Sjúkraliðar með eins árs sérnám (launaflokkur 13-1)

Sjúkraliði með sérnám sem starfar samkvæmt sérstakri starfslýsingu.

3.0 Persónubundnir þættir

Auk færslu milli starfaflokka og þar með launaflokka (lóðréttur ás í launatöflu) getur starfsmaður fengið álagsþrep fyrir persónubundna þætti (láréttur ás í launatöflu). Persónubundnir þættir eru metnir til hækkunar um allt að 9 þrep. Álagsþættir sem lúta að aukinni hæfni í vinnubrögðum eru háðir sí- og endurmati á hverju tíma og getur álag á laun því verið breytilegt.

Álagsþrepin eru ákvörðuð samkvæmt gögnum um starfsreynslu og menntun, og eftir atvikum mati á hæfni í vinnubrögðum samkvæmt verklagsreglum þar að lútandi (bókun 1

Skipting álagsþrepa

Skipting álagsþrepa fyrir persónubundna þætti sem gera starfsmenn hæfari en ella er eftirfarandi:

SBF
HR
PAP

Mat á persónubundnum þáttum. Starfsmaður sem uppfyllir þau skilyrði sem getið er um hér að neðan skal fá þá metna samkvæmt eftirfarandi skiptingu. Hámarksmat er 9 þrep hjá hverjum starfsmanni.	Álagsþrep
Starfsreynsla (10 ár) (1)	1
Viðbótarmenntun : (2)	
Skipulagt einnar annar sérnám sjúkraliða	1
Sjúkraliði sem lokið hefur sérnámi í tveimur greinum eða fleiri	1
Símenntun – hámark 4 þrep (3)	
Samtals 60 kennslustunda námskeið	1
Samtals 120 kennslustunda námskeið	1
Samtals 200 kennslustunda námskeið	1
Samtals 280 kennslustunda námskeið	1
Sjálfstæði / frumkvæði / góður árangur (4)	2
Samtals	9 þrep

Nánari skilgreining og mat á einstökum þáttum

(1) Aukin reynsla

Þegar starfsmaður hefur starfað sem sjúkraliði í 10 ár á sjúkrahúsinu eða í sambærilegu starfi fær hann 1 álagsþrep á laun sín.

(2) Aukin hæfni (formleg menntun)

Starfsmaður sem lokið hefur einnar annar til tveggja ára námi sem lýkur með viðurkenndu prófi og nýtist í starfi hans við sjúkrahúsið fær álag á laun sín samkvæmt töflu hér að ofan. Sama á við ljúki starfsmaður þriggja ára námi eða lengra sem lýkur með viðurkenndu prófi og nýtist í starfi hans við sjúkrahúsið.

Sjúkraliði sem lokið hefur einnar annar sérnámi sjúkraliða fær álag á laun sín samkvæmt töflu hér að ofan. Sama á við ljúki sjúkraliði viðbótarnámi í fleiri en einni grein.

(3) Símenntun

Ljúki sjúkraliði viðurkenndum námskeiðum sem nýtast í starfi hans við sjúkrahúsið fær hann álag á laun sín samkvæmt töflu hér að ofan.

(4) Aukin hæfni í vinnubrögðum

Þættir er lúta að mati á aukinni hæfni í vinnubrögðum, þ.e. sjálfstæði, frumkvæði og góðum árangri, verða nánar útfærðir í reglum sem settar verða sbr. bókun 1 með samningi þessum.

Þessir þættir eru háðir sí- og endurmati.

4.0 Réttur til endurmats á röðun starfs

Starfsmaður getur óskað eftir endurmati á grunnröðun starfsins telji hann að forsendur röðunar hafi breyst, jafnframt á hann rétt á upplýsingum um forsendu röðunar. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar sbr. gr. 11.4.2.3.

SDF
HK
PKP

5.0 Næturvinna

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi, þ.e. á tímabilinu 24:00 – 08:00, skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu fyrir starfið. Sama á við ef gert er ráð fyrir að 60% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi. Ráðningar eru tímabundnar og endurmetnar með tilliti til vinnuverndarsjónarmiða. Greiða skal 3 álagsþrep fyrir 50% næturvinnu eða meira og 4 álagsþrep fyrir 60% næturvinnu eða meira.

Grunnröðun fyrir næturvinnu sem nemur 50% af starfshlutfalli eða þar umfram er að lágmarki starf 2.

Þeir sjúkraliðar sem eru í forsvari á næturvöktum fá greidda eina klukkustund í yfirvinnu fyrir hverja næturvakt þar sem svo háttar til.

6.0 Hækkun vegna lífaldurs

Sjúkraliðar sem náð hafa 60 ára aldri hækka um einn flokk frá og með næstu mánaðamótum eftir að aldri er náð.

7.0 Endurskoðun

Í samræmi við grein 11.4.3.1 í kjarasamningi er hvorum aðila um sig heimilt að óska eftir endurskoðun samnings þessa verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Að jafnaði skal stofnanasamningur þessi endurskoðaður annað hvert ár.

8.0 Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2018 og er byggður á kjarasamning milli fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs, annarsvegar og Sjúkraliðafélags Íslands hinsvegar, dagsett 1. október 2018.

Með gerð stofnanasamnings þessa hafa aðilar orðið ásáttir um að hækkanir byggðar á bókun 4 í síðasta kjarasamningi séu komnar inn í samninginn.

Akureyri 21. ágúst 2018

F.h.Sjúkrahússins á Akureyri	f.h. Sjúkraliðafélags Íslands
<i>Hulda Ringled</i>	<i>Sandra B. Franks</i>
<i>Þóra A. Þorsteinsdóttir</i>	<i>Gunnar Örn Gunnarsson</i>

Stofnanasamningur Sjúkrahússins á Akureyri og Sjúkraliðafélags Íslands frá 22. janúar 2007

Bókun 1

Verklagsreglur um mat á hæfni í vinnubrögðum

Samstarfsnefnd semur verklagsreglur um mat á hæfni í vinnubrögðum sbr. lið 4 í grein 3, og skal þeirri vinnu vera lokið fyrir 31. desember 2006.

Bókun 2

Ferðatími vegna starfsfólks í Kristnesi sbr. gr. 5.4.3. í kjarasamningi

Greiða skal 15 mínútur vegna ferða starfsmanna í Kristnesi, þ.e. sjö og hálfa mínútu vegna hvorrar leiðar. Aðilar eru sammála um að þeir sjúkraliðar sem í dag njóta greiðslu samkvæmt eldri samningi haldi þeim kjörum óbreyttum.

Bókun 3

Um mat á námi/námsleiðum fer samkvæmt reglum námsmatsnefndar sjúkrahússins og SLFÍ.

SBF HR
PAP