

Stofnanasamningar
Sjúkraliðafélags Íslands
og
Skálatúns
um forsendur röðunar starfa hjá Skálatúni.

1. Inngangur

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f. h. ríkissjóðs annarsvegar og Sjúkraliðafélags Íslands hinsvegar, með gildistíma frá 1. apríl 2023 til 31. mars 2024.

2. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til sjúkraliða á Skálatúni sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands.

3. Forsendur röðunar og framkvæmd

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi meginmarkmið stofnanasamningsins:

- Að efla samstarf sjúkraliða og starfsfólks Skálatúns til að tryggja betur gæði heilbrigðisþjónustunnar.
- Að veita sjúkraliðum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með aukna möguleika á bættum kjörum.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og styðja sjúkraliða sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem þeim er ætlað að sinna.
- Að stuðla að skilvirku launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum Skálatúns.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir sjúkraliða til áhrifa á framgang í starfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum.

4. Starfaflokkun og grunnröðun

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka eru fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem felast í störfum sjúkraliða auk þeirrar færni sem þarf til að inna starfið af hendi. Við mat á þessum þáttum skal miða við starfslýsingar, verklýsingar og að öðru leyti mat á störfunum sem byggir eftir því sem unnt er á hlutlægum mælikvörðum þannig að samræmis sé gætt milli sambærilegra starfa. Röðun byggir á að um viðvarandi verksvið sé að ræða.

Launaflokkaröðun:

<u>Launaflokkur</u>	<u>Starfsheiti</u>
19 – 1	Sjúkraliði
21 – 2	Sjúkraliði II
27 – 1	Deildarstjóri/diplómasjúkraliði

Starfsreynsla sjúkraliða í öðrum hjúkrunar, umönnunar- og stjórnunarstörfum skal metin að fullu.

SDF

ptg

Persónubundnir þættir

Starfsreynsla:

Sjúkraliði í starfi hjá Skálatúni skal hækka sem hér segir:

- Eftir 1 ár um eitt álagsþrep 2,5 % til viðbótar grunnröðun
- Eftir 3 ár um eitt álagsþrep 2,5 % til viðbótar grunnröðun
- Eftir 7 ár um eitt álagsþrep 2,5 % til viðbótar grunnröðun
- Eftir 10 ár um eitt álagsþrep 2,5 % til viðbótar grunnröðun
- Eftir 13 ár um eitt álagsþrep 2,5 % til viðbótar grunnröðun

Launahækkun sjúkraliða vegna símenntunar:

Hafi sjúkraliði sem hefur aflað sér símenntunar sem nýtist í starfi og viðurkennd af námsmatsnefnd skal meta hana til hækkunar sem hér segir:

- Eftir 60 kest. hækkar um eitt álagsþrep 2,5%
- Eftir 120 kest. hækkar um eitt álagsþrep 2,5%
- Eftir 200 kest. hækkar um eitt álagsþrep 2,5%
- Eftir 240 kest. hækkar um eitt álagsþrep 2,5%
- Eftir 300 kest. hækkar um eitt álagsþrep 2,5%

Launahækkun vegna viðbótarmenntunar :

- Fyrir eina önn á sérsviði hækkar sjúkraliði um eitt álagsþrep 2,5%
- Hafi sjúkraliði lokið tveimur önnum raðast hann að lágmarki í lfl. 25.

Launahækkun deildarstjóra (lfl. 27 – 1) vegna sérmenntunar:

Hafi sjúkraliði/deildarstjóri aflað sér sérmenntunar sem nýtist í starfi og er viðurkennd af námsmatsnefnd skal meta hana til hækkunar sem hér segir:

- Eftir diplómanám á háskólastigi hækkar hann um tvö álagsþrep 2,5 %
- Eftir mastersnám á háskólastigi hækkar hann um eitt álagsþrep til viðbótar 2,5 %

Persónu- og tímabundnir þættir:

a) Sjúkraliði og deildarstjóri

Ef starfinu fylgir sérstök ábyrgð er heimilt að hækka starfsmann um eitt eða fleiri álagsþrep, tímabundið eða varanlega.

Niðurstaða launarýnis skal kynnt starfsmanni í maí á hverju ári.

Réttur til endurmats á röðun

Í samræmi við stefnu Skálatúns, á sjúkraliði rétt á starfsmannasamtali árlega. Þar skal m.a. meta hvort starfslýsing sé rétt og þar með röðun starfs m.t.t. hvort breyting hafi orðið á starfi eða starfssviði frá því það var metið síðasta

Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. apríl 2023 og tekur mið af kjarasamningi milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, annars vegar og Sjúkraliðafélags Íslands hins vegar. Með gerð stofnanasamnings þessa hafa aðilar orðið ásáttir um að kjör og réttindi sem félagið samdi um við fjármálaráðherra í nefndum samningi við ríkið séu komin til framkvæmda í samningi þessum.

pth


50F

Mosfellsbær/Reykjavík, 29. júní 2023

f.h. Skálatúns

Dr. Skálatún
Kt. 580269-5089
270 Mosfellsbæ

f.h. Sjúkraliðafélags Íslands

Andri B. Franks
Gunnar Ór Gunnarsson


Bókun 1

Sjúkraliðanemar í starfsþjálfun hjá stofnunum sem falla undir starfssvið Skálatúns raðast í launaflokk 9 – 0.

Bókun 2

Vinnuhópur á vegum samstarfsnefndar Skálatúns 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.

Bókun 3

Sjúkraliði fær starfsaldur hjá öðrum vinnuveitanda metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn um starfstíma sinn. Sama gildir um störf sjúkraliða á EES svæðinu.

Við ákvörðun starfsaldurs skv. þessari grein skal meta starfsreynslu sjúkraliða hjá sveitarfélagi, ríki og á EES svæðinu.

Einnig skal meta starfsaldur í sambærilegum störum við hjúkrun, aðhlyningu og umönnun á sjúkrahúsum, hjúkrunarheimilum (sjálfseignarstofnunum), heilsugæslustöðvum, öðrum heilbrigðisstofnunum og hjá fyrirtækjum ríkis og sveitarfélaga sem starfa í almannaþjónustu. Ávinnsla starfsaldurs í launuðu námsleyfi er jöfn lengd námsleyfis.

Starfsmaður fær starfsaldur metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn sem sína fram á starfsaldur hjá fyrri vinnuveitanda.

Bókun 4 úr samningi ríkisins frá 2011

Aðilar eru sammála um að bæta og tryggja bótarétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Ljóst er að starfsmenn sem eru félagsmenn í Sjúkraliðafélagi Íslands þurfa í mörgum tilfellum að umgangast og vera innan um fólk sem ekki gengur að öllu leyti heilt til skógar eða getur verið sjálfum sér og öðrum hættulegt. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í og stöðva hættulegt atferli hjá viðkomandi. Komið geta upp aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns. Þekkt eru dæmi um að starfsmenn hafa orðið fyrir áverkum í slíkum tilfellum.

Þá er jafnframt ljóst að auknar líkur eru á því að starfsmenn sem vinna við slíkar aðstæður verði fyrir áras af hendi þeirra sem þeim er ætlað að hafa umsjón eða eftirlit með. Rétt þykir að tryggja þessum starfsmönnum bótarétt vegna þess tjóns sem þeir þannig verða fyrir.

Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi váttryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna. Þannig geta komið upp tilfelli þar sem starfsmaður þarf vísitandi að leggja líf sitt og heilsu í hættu vegna þess að starf hans beinlínis krefst þess. Því er í ákvæði greinar 7.1.6 lagt til að starfsmaður fái bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns við þessar aðstæður. Um lækkun bóta vegna eigin sakar starfsmanns og ákvörðun bótafjárhæðar að öðru leyti gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Með grein 7.1.6 er kveðið á um sambærilega bótaábyrgð og framkvæmd og gildir um lögreglumenn samkvæmt 30. grein lögreglulaga.

Bókun 2(SLFÍ og fjármálaráðuneytið júní 2011)

Fjármálaráðuneytið mun beita sér fyrir því að stofnanir ríkisins setji verklagsreglur svo sem um fjarveru starfsmanns vegna andláts nákomins ættingja, tæknifjórðungar og áfengismeðferðar.

SLF

ptf

Vegna þessa verður öllum stofnunum sent bréf á haustmánuðum 2011 þar sem fram koma kröfur ráðuneytisins til stofnana hvað þetta varðar.

Aðilar eru sammála um að fulltrúar Skálatúns muni kynna sér þær verklagsreglur sem stofnanir ríkisins munu taka upp og eftir atvikum innleiða þær séu þær til bóta fyrir starfsmenn.

ptg.

SBF