Stofnanasamningur

Samflots eftirtalinna stéttarfélaga í BHM,

Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga, Iðjuþjálfafélags Íslands, Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga, Ljósmæðrafélags Íslands, Félags lífeindafræðinga, Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga, Stéttarfélags íslenskra félagsráðgjafa, Stéttarfélags sjúkraþjálfara og Útgarðs, félags háskólamanna

og

Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna í framangreindum stéttarfélögum sem starfa hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins. Samningur þessi byggir á 11. kafla kjarasamnings félaganna og fjármálaráðuneytis f.h. ríkissjóðs dags. 28. feb. 2005.

2. Meginmarkmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

a. að launakerfið verði sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og stuðli að jöfnun launa fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis,

b. að launakerfið nýtist sem stjórntæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar,

c. að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi á góðri þekkingu innan Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.

3. Starfaflokkar og röðun

3.1 Forsendur starfaflokka (hópa) byggja m.a. á skipuriti, eðli starfa, ábyrgð og umfangi. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið. Röðun í starfaflokka skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Hópur	Gr.fl.	Skýringar.
I	1	Starfsmaður 1, byrjandi fyrstu 6 mánuði í starfi.
II	3	Starfsmaður 2.
III	5	Verkefnastjóri S-1 og F-1.
	6	Verkefnastjóri S-2 og F-2.
IV	11	Hverfisstjóri.
V	13	Forstöðumaður, sviðsstjóri og yfirhjúkrunarfræðingur.

3.2 Starfsmaður sem starfað hefur hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins í samtals 5 ár hækki um einn lfl. í starfaflokkum I-III.

3.3 Launaður staðgengill samkv. kafla 9 í kjarasamningum aðila raðist einum lfl. ofar en grunnröðun aðalstarfs viðkomandi er.

3.4 Starfsmaður í starfaflokkum I-III sem sinnir ungbarnavernd, mæðravernd, móttöku og skólaheilsugæslu fær einn launaflokk til viðbótar gunnröðun.

3.5 Starfsmaður sem starfar einn á sérsviði (fagsviði) á starfstöð raðist tveimur launaflokkum hærra en grunnröðun í starfaflokkum I-III.

3.6 Starfsmaður sem sinnir heimahjúkrun í að a.m.k. 50% af starfshlutfalli sínu fær tvo lfl. til viðbótar grunnröðun.

3.7 Starfsmaður í starfaflokki V hækkar um 1 lfl. ef stöðugildi þeirra starfsmanna sem hann verkstýrir eru fleiri en 15 og annan til viðbótar ef stöðugildi eru fleiri en 30.

4. Mat á einstökum þáttum

4.1 Starfsaldur (reynsla) er metinn á láréttum ás.

- Starfsmaður hækkar um 2,5% eftir þriggja ára starf í heilsugæslu.
  Heimilt er að meta allt að þriggja ára starfsreynslu á fagsviði vegna starfa utan heilsugæslu.
- Starfsmaður hækkar um 2,5% eftir níu ára starf í heilsugæslu.

4.2 Viðbótarmenntun er metin á láréttum ás fyrir starfaflokka I-IV. Um er að ræða mat á formlegu framhaldsnámi sem nýtist í starfi en þess er ekki krafist skv. starfslýsingu. Samkvæmt þessu ákvæði getur starfsmaður hækkað um allt að 12,5%.

- Starfsmaður sem lokið hefur doktorsprófi fær 12,5% álag.

- Starfsmaður sem lokið hefur meistaraprófi fær 7,5% álag.
- Hjúkrunarfræðingur í starfaflokkum I-III sem er jafnframt ljósmóðir fær 7,5% álag.
- Ljósmóðir í starfaflokkum I-III sem er jafnframt hjúkrunarfræðingur fær 7,5% álag.
- Starfsmaður sem lokið hefur formlegu viðbótarnámi sem nýtist í starfi, að lámarki 15 einingar fær 2,5% álag.
- Einnig er heimilt að meta amk 15 einingar sem lokið hefur verið í háskóla eftir 1. janúar 2000 til 2,5% álags.

4.3 Álag fyrir kvöld/næturvinnu sem nemur 50% af fullu starfi eða meira er greitt með álagi á láréttum ás eins og hér segir:

- Starfsmaður hækkar um 5% sem sinnir kvöldvinnu sem nemur 50% af fullu starfi (með kvöldvinnu er átt við tímabilið frá kl. 17:00-24:00).
- Starfsmaður hækkar um 10% sem sinnir næturvinnu sem nemur 50% af fullu starfi (með næturvinnu er átt við tímabilið kl. 00:00-08:00).

4.4 Tímabundið álag allt að 5% vegna sérstakra tímabundinna verkefna er metið á láréttum ás. Við mat á álagi skal m.a. líta til:

- Forysta eða þátttaka í verkefna- eða stýrihópum sem bætast ofan á reglubundin verkefni fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Mikið álag fylgir starfinu tímabundið.

4.5 Starfsmaður sem áunnið hefur sér hækkun vegna þátta samkvæmt greinum 4.1-4.4 ofan á grunlaunatölu launaflokks sem er umfram 20% færist í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

5. Starfsmannaviðtöl

Einu sinni á ári ber yfirmanni að boða hvern starfsmann í viðtal til að ræða starf hans og starfssvið.

Tilgangur viðtalanna er:

- Samhæfa markmið starfsmanns og stofnunar.
- Tryggja skýrleika í starfseminni.
- Greina verk- og ábyrgðarsvið starfsmanna og stjórnenda.
- Vinna að framförum starfsmanna m.t.t. hæfni í starfi.
- Skoða samstarf starfsmanns og stjórnenda.
- Bæta starfsskilyrði starfsmanna.
- Auka framleiðni, starfsánægju og styrkja starfsandann.
- Endurmat á starfssviði með tilliti til starfslýsinga.

6. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2007.

Reykjavík, 14. júní 2007

F.h.
Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

F.h.
Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Félags lífeindafræðinga

Iðjuþjálfafélags Íslands

Ljósmæðrafélags Íslands

Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga

Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga

Stéttarfélags íslenskra félagsráðgjafa

Stéttarfélags sjúkraþjálfara

Útgarðs, félags háskólamanna

Bókun með stofnanasamningi
dags. 14. júní 2007.

Samflots eftirtalinna stéttarfélaga í BHM,

Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga, Iðjuþjálfafélags Íslands, Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga, Ljósmæðrafélags Íslands, Félags lífeindafræðinga, Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga, Stéttarfélags íslenskra félagsráðgjafa, Stéttarfélags sjúkraþjálfara og Útgarðs, félags háskólamanna

og

Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

Aðilar hafa orðið sammála um að Hverfistjórar séu þeir starfsmenn sem hafa yfirumsjón með heimahjúkrun á ákveðnu svæði og verkstýra a.m.k. 8 stöðugildum.