

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Félags sjúkraþjálfara

Mai 2016

1. Inngangur

1.1 Samningur þessi er gerður á grundvelli samkomulags um breytingar og framlengingu á kjarasamningum Félags sjúkraþjálfara og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs. Í þessum stofnanasamningi er tekið tillit til menntunarákvæðis sem fram kom í gerðardómi þann 14. ágúst 2015.

1.2 Aðilar að samkomulagi þessu eru Sjúkrahúsið á Akureyri og Félag sjúkraþjálfara.

2. Skilmerki um flokkun starfa

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka eru fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem felast í störfum sjúkraþjálfara auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Við mat á þessum þáttum skal miða við starfslýsingar, verklýsingar og að öðru leyti mat á störfunum er byggt á hlutlægum mælikvörðum þannig að samræmis sé gætt milli sambærilegra starfa.

3. Skilgreiningar á störfum

Í skilgreiningum á störfum sjúkraþjálfara er lagt til grundvallar að draga fram grunnkröfur starfsins, ábyrgð, helstu þætti og markmið í starfsþróun. Í lýsingum á einstökum störfum er leitast við að takmarka endurtekningar, þó svo að þær kröfur sem koma fram í efnisatriðum hvers starfs fylgi að sjálfsögðu með í næsta starfi á eftir.

3.1 Almenn störf (störf 1 til 5)

Störf eru fimm og miðað við eftirfarandi skilgreiningar:

- | | |
|----------------------------------|------------------|
| • Starf 1 - Byrjandi í starfi | launaflokkur 6.0 |
| • Starf 2 - Sjálfstæður í starfi | launaflokkur 6.1 |
| • Starf 3 - Fær í starfi | launaflokkur 7.0 |
| • Starf 4 - Vel fær í starfi | launaflokkur 8.0 |
| • Starf 5 - Mjög fær í starfi | launaflokkur 9.0 |

Við ákvörðun um það hvar sjúkraþjálfari raðast er miðað við færni hans til þess að sinna þeim verkefnum sem leysa þarf á viðkomandi starfseiningu. Við mat á þessari færni er í fyrstu miðað við starfsreynslu starfsmanns eftir að hann hefur öðlast starfsréttindi og mætir kröfum starfsins og stofnunarinnar. Sjúkraþjálfari færir þá á milli starfs 1, byrjandi í starfi og starfs 2, sjálfstæður í starfi eftir að hann hefur unnið að jafnaði sex til tólf mánuði.

Starfsmaður færir síðan milli starfa eftir mati á þeirri kunnáttu og sérhæfingu sem hann hefur náð. Í megindráttum er við það miðað að starfsmaður hafi öðlast þá færni að hann geti leyst öll þau verkefni sem eru í skilgreiningum fyrir starfið. Sjúkraþjálfarinn færir á milli starfa eftir umsókn þar að lútandi til samstarfsnefndar.

HR / KA

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Félags sjúkraþjálfara

Mai 2016

3.2 Nánari skilgreiningar á störfum

Starf 1 - Byrjandi í starfi - (launaflokkur 6)

Grunnkröfur:

Próf frá viðurkenndum skóla í sjúkraþjálfun og starfsleyfi frá Embætti landlæknis. Sjúkraþjálfarinn er að hefja störf í fagi sínu og hefur einungis lokið starfsþjálfun sem hluta af háskólanámi sínu.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum sjúkraþjálfunar samkvæmt lögum, reglugerðum og að unnið sé að markmiðum fagsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

Almenn verkefni:

- Starfsmaður nýtur stuðnings reynds fagaðila við störf sín og starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður

Starf 2 – Sjálfstæður í starfi - (launaflokkur 6.1)

Grunnkröfur:

Umfram starf 1. Sjúkraþjálfarinn hefur að jafnaði sex til tólf mánaða starfsreynslu og getur leyst af öryggi flest öll verkefni starfseiningar án mikils stuðnings.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum sjúkraþjálfunar samkvæmt lögum, reglugerðum og að unnið sé að markmiðum fagsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

- Starfsmaður starfar sjálfstætt án mikils stuðnings og tekur þátt í þróun starfs á sinni einingu.
- Metur árangur starfsins eða þeirrar meðferðar sem hann veitir.
- Sinnir bakvöktum jafnt á við aðra starfsmenn deildarinnar ef við á.

Starf 3 – Fær í starfi – (launaflokkur 7)

Grunnkröfur:

Umfram starf 2. Sjúkraþjálfarinn hefur starfað í 3 - 5 ár sem sjúkraþjálfari

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum sjúkraþjálfunar samkvæmt lögum, reglugerðum og að unnið sé að markmiðum fagsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

- Stjórnar, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja.
- Skipuleggur og veitir fræðslu, auk þess að leiðbeina samstarfsmönnum og nenum. Tekur virkan þátt í þróun fags innan deildar og er þátttakandi í gæðastarfi.

HR / KA

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Félags sjúkraþjálfara

Mai 2016

Starf 4 – Vel fær í starfi – (launaflokkur 8)

Grunnkröfur:

Sjúkraþjálfarinn hefur mjög mikla starfsreynslu í faginu og getur leyst af hendi öll verkefni fagsins öðlast mikla reynslu í starfi og er fær um að skipuleggja og leysa sjálfstætt öll verkefni starfsins. Sjúkraþjálfarinn hefur að jafnaði starfað átta ár.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum sjúkraþjálfunar samkvæmt lögum, reglugerðum og að unnið sé að markmiðum fagsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

- Stjórnar, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja.
- Skipuleggur og veitir fræðslu auk þess að leiðbeina samstarfsmönnum og nimum. Tekur virkan þátt í þróun fags innan deildar og er þátttakandi í gæðastarfi.

Starf 5 – (launaflokkur 9)

Grunnkröfur

Sjúkraþjálfari hefur mjög mikla starfsreynslu í faginu og getur leyst af hendi öll verkefni fagsins sem ekki krefjast framhaldsmenntunar / sérfræðileyfis og hefur að jafnaði starfað í 12 ár sem sjúkraþjálfari. Sjúkraþjálfari sem er með sérfræðingsleyfi í tiltekinni fræðigrein á fagsviði starfs og hefur að öllu jöfnu meistaraþróf fellur einnig undir starf 5.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum sjúkraþjálfunar samkvæmt lögum, reglugerðum og að unnið sé að markmiðum fagsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

- Viðtæk þekking sem byggir á viðamikilli og fjölbreyttri reynslu og sí- og endurmenntun.
- Færni til þess að takast á við fjölpætt/fjölbreytt verkefni sem krefjast reynslu og færni í öllum þáttum í starfsemi starfseiningar/starfs og krefjast þess að starfsmaður sýni frumkvæði og sjálfstæði og sé leiðandi í starfi.
- Færni til að hafa umsjón með og bera ábyrgð á úrlausn afmarkaðra verkefna og taka þátt í þróun og stjórnun deildar.
- Skipuleggur kennslu á sínu sérsviði.

3.3 Sérfræðingsstarf

Grunnkröfur:

Starf samkvæmt sérstakri auglýsingu þar sem gerð er krafa um sérfræðileyfi í viðkomandi fræðigrein á fagsviði starfs. Viðkomandi starfsmaður hefur meistara- eða doktorsþróf að baki og skal hafa leyfi Embætti landlæknins til að kalla sig sérfræðing í viðkomandi fræðigrein.

HR/KK

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Félags sjúkrahjálfara

Maí 2016

4. Sérverkefni (1- 2 viðbótarlaunaflokkar)

Auk almennra starfa eru skilgreind sérverkefni sem byggja á því að starfsmaður geti fengið 1-2 launaflokka ofan á grunnröðun launa sinna fyrir umsjón með sérstaklega skilgreindum verkefnum eða ábyrgð, sem fellur utan hefðbundinna starfa.

Skilyrði er að starfið sé skilgreint í starfslýsingu eða erindisbréfi og staðfest af viðkomandi forstöðumanni. Slík störf skulu hafa upphafs- og lokatíma, þó ekki lengri tíma en 24 mánuði í senn.

4.1 Nánari skilgreining á sérverkefnum

Grunnröfur:

Gerð er krafa um sérstaka færni í starfi, sérþekkingu og reynslu á sviði ákveðinna málaflokka. Einnig er gerð krafa um skipulagshæfileika, reynslu af stjórnun og færni í mannlegum samskiptum. Æskilegt er að starfsmaður hafi viðbótarmenntun eða hafi sýnt sérstakt frumkvæði og áhuga á viðkomandi verkefni/málaflokki.

Ábyrgð:

Starfsmaður ber ábyrgð sem skilgreind er í starfslýsingu eða erindisbréfi 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:

- Umsjón og ábyrgð á þjónustu og fagþróun í ákveðnum málaflokki /-flokkum eða við ákveðna starfseiningu/einingar.
- Umsjón og ábyrgð á þróunarvinnu, gæðastjórnun, breytingastjórnun og innleiðingu nýjunga t.d. nýrra meðferðarúrræða eða tækni.
- Umsjón og ábyrgð á gerð og uppfærslu verkferla
- Stjórnun starfsmanna samkvæmt sérstöku umboði yfirmanns eða sem staðgengill yfirmanns s.s. verkstjórn, skipulagningu og samræmingu á vinnu starfsmanna á einingu/einingum samkvæmt stjórnskipuriti.
- Ábyrgð á faglegri þróun, þátttöku í þverfaglegri vinnu og í skipulagningu og stefnumótun.
- Þátttaka í ráðningu starfsfólks til einingarinnar/eininganna. Umsjón með og ábyrgð á aðlögun nýrra starfsmanna.
- Skipulagningu og umsjón með kennslu nemenda.

5. Hæfni og reynsla

Auk færslu milli starfa og þar með launaflokka (lóðréttur ás í launatöflu) getur starfsmaður fengið álagsþrep fyrir hæfni og reynslu (láréttur ás í launatöflu). Hæfni og reynsla er metin til hækkunar um allt að 5 álagsþrepum samanlagt af viðkomandi launaflokki.

Sjúkrahjálfari sækir um álagsþrep til samstarfsnefndar. Álagsþrepin eru ákvörðuð samkvæmt gögnum um starfsreynslu og eftir mati næsta yfirmanns á hæfni í vinnubrögðum.

HR/KR

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Félags sjúkráþjálfara

Máí 2016

5.1 Skipting álagsprepa

Tryggð við stofnun

Fimm ár í starfi sjúkráþjálfara hjá SAK eitt þrep

Aukin reynsla

Tíu ár í starfi sem sjúkráþjálfari eitt þrep

Aukin hæfni í vinnubrögðum

Sjálfstæði eitt þrep

Frumkvæði eitt þrep

Góður árangur eitt þrep

Samtals 5 þrep

5.2 Nánari skilgreining og mat á einstökum þáttum

Tryggð við stofnun

Sjúkráþjálfari sem starfað hefur í 5 ár í a.m.k 50% starfshlutfalli hjá Sjúkrahúsinu á Akureyri fær eitt þrep á laun sín.

Aukin reynsla

Sjúkráþjálfari sem starfað hefur í 10 ár frá útskrift fær eitt þrep á laun sín.

Aukin hæfni í vinnubrögðum

Þættir er lúta að mati á aukinni hæfni í vinnubrögðum, þ.e. sjálfstæði, frumkvæði og góðum árangri eru metnir í samtali við næsta yfirmann á þar til gerðum eyðublöðum sem aðgengileg eru á innri vef sjúkrahússins. Mest er hægt að fá þrjú álagsþrep vegna aukinnar hæfni.

6. Formleg menntun og námskeið

Sjúkráþjálfarar geta fengið að hámarki 6 þrep fyrir viðbótarmenntun sem nýtist í starfi og að hámarki 1 þrep fyrir námskeið og fagráðstefnur.

6.1 Skipting álagsprepa og launaflokka

Námskeið og fagráðstefnur 180 stundir	1 þrep
Diplómanám 30 ECTS sem nýtist í starfi	1 þrep
Diplómanám 60 ECTS sem nýtist í starfi	2 þrep
Meistaránám 120 ECTS sem nýtist í starfi	4 þrep
Doktorsnám sem nýtist í starfi	6 þrep

Samtals 7 þrep

6.2 Nánari skilgreining og mat á einstökum þáttum formlegrar menntunar og námskeiða

Námskeið og fagráðstefnur

Skipulögð námskeið/fagráðstefnur sem nýtast í starfi gefa sjúkráþjálfara eitt álagsþrep á laun sín. Námskeiðin/fagráðstefnurnar skulu að lágmarki vera 6 kennslustundir eða hálf eining hvert, samtals 180 stundir. Skilyrði er að sýnt sé fram á viðveru með staðfestu skjali. Einungis námskeið og fagráðstefnur á síðustu 10 árum frá umsókn teljast gjaldgeng í þessu mati.

HR/KA

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Félags sjúkráþjálfara

Maí 2016

Diplómanám 30 ECTS einingar

Þegar starfsmaður hefur lokið formlegu diplómanámi á háskólastigi sem nýtist í starfi fær hann eitt álagsþrep enda sé námið a.m.k. 30 ECTS.

Diplómanám 60 ECTS einingar

Þegar starfsmaður hefur lokið formlegu diplómanámi á háskólastigi sem nýtist í starfi fær hann tvö þrep enda sé námið a.m.k. 60 ECTS. Ef starfsmaður hefur áður fengið þrep fyrir diplómanám sem er 30 ECTS einingar fær hann eitt álagsþrep til viðbótar.

Að meginstefnu skal við það miðað að um samfellt nám sé að ræða. Ljúki starfsmaður tveimur 60 ECTS eininga diplómagráðum innan fags skal launa hann með fjórum þrepum. Ekki er hægt að fá fleiri þrep fyrir diplómanám og diplóma á öðrum sviðum en á sviði sjúkráþjálfunar eða af heilbrigðisvísindasviði.

Meistaránám

Þegar starfsmaður hefur lokið meistaranámi fær hann tvö þrep sem kemur til viðbótar við þau þrep sem viðkomandi fékk fyrir diplómanám hafi það verið undanfari meistaranámsins. Sá sem lýkur meistaranámi en hefur ekki fengið 2 þrep vegna diplómanáms fær fjögur þrep ofan á grunnröðun sína. Meistaránám skal vera 120 ECTS nám að lágmarki.

Doktorspróf

Þegar starfsmaður hefur lokið doktorsprófi fær hann tvö álagsþrep til viðbótar við þau þrep sem hann hefur fyrir meistaranámið sitt.

Umsóknir um þrep vegna viðbótarnáms eða námskeiða fara til samstarfsnefndar sem ákvarðar um málið eftir þeim gögnum sem nefndinni berast. Áriðandi er að skila vottuðum og dagsettum gögnum um fjölda eininga og stunda.

7. Réttur til endurmats á röðun

Starfsmaður á rétt á endurmati á grunnröðun starfsins telji hann að forsendur röðunar hafi breyst. Jafnframt á hann rétt á upplýsingum um forsendur röðunar. Slíkt endurmat getur farið fram allt að einu sinni á ári. Við matið skal taka tillit til breytinga á starfi og starfssviði frá því starfið var metið síðast. Skriflegu rökstuddu erindi hér að lútandi skal beina til samstarfsnefndar.

Ágreiningsmálum vegna framkvæmdar stofnanasamningsins skal skotið til samstarfsnefndar.

Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. Júní 2016 og gildir fyrir alla sjúkráþjálfara á Sjúkrahúsinu á Akureyri sem starfa og njóta ráðningakjara samkvæmt gildandi kjarasamningi sjúkráþjálfara og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

HR/KA

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Félags sjúkraþjálfara

Mái 2016

Akureyri 07.06.2016

f.h. Sjúkrahússins á Akureyri

Stúlga Þingsted
Þóra G. Þórst.

f.h. Félags sjúkraþjálfara

Kristvín Atladóttir
Halvin Rý
Kerla Þórst

Fylgiskjal 1

Samkomulag um bakvaktir sjúkraþjálfara

Vaktafyrirkomulag sjúkraþjálfara á helgum og viðveruskylda, tímar og akstur.
Núverandi bakvaktarskylda er frá kl 08 -20 og viðvera x 2 á dag og tímar og
akstur samkvæmt miðlægum kjarasamningi
(frá stofnanasamningum janúar 2004 og október 2013.)

