

Stofnanasamningur

Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins (HH) annars vegar og Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga (Fíh) hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga sem ráðnir eru hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

3. Starfaskilgreiningar og röðun starfa

Við ákvörðun um röðun starfa innan þess svigrúms sem um er að ræða skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksemi. Vegna breytinga á starfsemi HH geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari sem þarf að raða sérstaklega.

Leiði ný störf eða starfsemi til þess að forsendur þessa samnings teljist brostnar eða breyttar frá því sem nú er, skal samstarfsnefnd taka afstöðu til breytinga á röðunarreglum. Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi einingum HH 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.

Hjúkrunarfræðingur A

Ifl. 07-1

Starfar sjálfstætt án beinnar tilsagnar og tekur þátt í þróun starfs á sinni starfsstöð/einingu. Metur árangur starfsins eða þeirrar meðferðar sem hann veitir. Tekur þátt í að leiðbeina samstarfsfólki og nemendum.

Hjúkrunarfræðingur B

Ifl. 08-1

Er fær í starfi. Stjórnar, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja. Skipuleggur og veitir fræðslu, auk þess að leiðbeina samstarfsmönnum og nemum. Tekur virkan þátt í þróun fags á sinni einingu og er þátttakandi í gæðastarfi. Þátttakandi í umsjón með starfsstöð. Skipuleggur störf annarra starfsmanna og útteilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga/skjólstæðinga og aðstandenda.

Hjúkrunarfræðingur C

Ifl. 09-1

Er vel fær í starfi. Stjórnar, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja. Skipuleggur og veitir fræðslu, auk þess að leiðbeina samstarfsmönnum og nemum. Tekur virkan þátt í þróun fags á sinni einingu og er þátttakandi í gæða- og umbótastarfi. Hefur umsjón með starfsstöð. Skipuleggur störf annarra starfsmanna og útdeilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til skjólstæðinga og aðstandenda.

Teymisstjóri í heimahjúkrun með mannaforráð raðast einum launaflokki ofar.

Hjúkrunarfræðingur D

Ifl. 11-1

Er mjög vel fær í starfi. Skipuleggur kennslu nemenda og leiðbeinir starfsfólki og nemum. Er fulltrúi starfsstöðvar í stjórnnum, nefndum og ráðum sem vinna að málefnum skjólstæðinga og HH. Tekur virkan þátt í þróun skipulags og stjórnun einingar. Innleiðir nýjungar á sínu fagsviði, er leiðandi í gæðastarfi, og ber ábyrgð á faglegri þróun á sínu fagsviði. Þá tekur starfsmaður þátt í þróunarverkefnum, rannsóknnum og er ráðgefandi um klíniska meðferð / faglega úrlausn mála.

Hjúkrunarfræðingur E

Ifl. 13-1

Sérfræðingur í tiltekinni fræðigrein á fagsviði starfs og hefur að öllu jöfnu meistaraþróf. Innleiðir nýjungar, stýrir gæðastarfi og rannsóknarvinnu á einingu í samráði við yfirmann. Stjórnar og skipuleggur starfsemi/þjónustu/meðferð í samræmi við sýn og stefnu HH. Metur árangur í starfsemi. Er ráðgefandi varðandi sérhæfða meðferð. Skipuleggur kennslu á sérsviði sínu. Ber ábyrgð á þróun fagsins/ þjónustunnar/ meðferðarinnar sem veitt er á starfsstöð/ eða stofnun í samráði við framkvæmdastjóra hjúkrunar. Stýrir gæðastarfi og rannsóknarvinnu á starfsstöð eða stofnun í samráði við framkvæmdastjóra hjúkrunar. Er leiðandi í gagnreyndum starfsháttum og innleiðir nýjungar í meðferð/þjónustu/fagi.

Sérfræðingsstarf

Ifl. 15-1

Starf samkvæmt sérstakri starfslýsingu þar sem gerð krafa um sérfræðileyfi í viðkomandi fræðigrein á fagsviði starfs. Viðkomandi hjúkrunarfræðingur hefur meistara- eða doktorsnám að baki og skal hafa leyfi ráðuneytis til að kalla sig sérfræðing í viðkomandi fræðigrein. Nánari skilgreiningu starfs er að finna í starfslýsingu.

Almennur hjúkrunarfræðingur sem sinnir heimahjúkrun/geðheimahjúkrun eða skólahjúkrun í a.m.k. 50% af starfshlutfalli grunnraðast einum launaflokki ofar.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaprepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi hjúkrunarfræðingur náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í næstu launatölu fyrir ofan, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

4.1 Viðbótarmenntun

Ef hjúkrunarfræðingur hefur aflað sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs, skal slík menntun sem nýtist í starfi og er miðað við að sé á fagsviði viðkomandi metin til launaprepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi:

Diplomanám	1 launaprep
Sérnám í heilsugæsluhjúkrun	2 launaprep
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4 launaprep
Dr.próf	6 launaprep

Heimilt er að meta annað viðbótarnám með sambærilegum hætti.

Alls geta launaprep vegna viðbótarmenntunar orðið allt að 6 þrep samtals. Einungis er metið eitt diplomanám til hækkunar í launaprepum.

4.2 Starfsreynsla / fagreynsla

Starfsreynsla hjá stofnuninni skal metin til launaprepa. Hafi hjúkrunarfræðingur í upphafi starfs sértæka fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni má meta þá reynslu til hækkunar.

Eftir 3 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 5 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 9 ár í starfi hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins	1 launaprep
Eftir 15 ár í starfi á Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins	1 launaprep

Alls geta launaprep vegna starfs- og fagreynslu orðið 4 talsins.

4.3 Kvöld og næturvinna

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

- Hjúkrunarfræðingur sem sinnir kvöldvinnu sem nemur 50% af fullu starfi hækkar um 2 þrep (með kvöldvinnu er átt við tímabilið frá kl. 17:00-24:00).
- Hjúkrunarfræðingur sem sinnir næturvinnu sem nemur 50% af fullu starfi hækkar um 4 þrep (með næturvinnu er átt við tímabilið kl. 00:00-08:00).

5. Starfsmannasamtal/starfsþróunarsamtal

Reglulega skulu fara fram starfsmannasamtöl / starfsþróunarsamtöl. Þar má meðal annars ræða um samskipti og líðan í starfi, starfslýsingu og verkaskiptingu, frammistöðu og starfsþróun og setja markmið um árangur og tímabundin verkefni eftir því sem við á.

6. Ágreiningur um framkvæmd

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji hjúkrunarfræðingur að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

7. Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

8. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. janúar 2018.

Reykjavík 18. júní 2018

f.h. Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

f.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að við undirritun þessa stofnanasamnings þá lækki enginn hjúkrunarfræðingur sem er í starfi hjá HH í launum.

Bókun 2

Samningsaðilar eru sammála um að halda áfram vinnu við starfsþróunarkerfi hjúkrunarfræðinga sem innleitt er í samningi þessum. Vinnu við endanlega útfærslu á kerfinu skal lokið fyrir 1. október 2018.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að ráðstafa fjármagni sem fylgir bókun 3 í dómssátt með gerðardómi Fíh í nýtt starfsheitakerfi í stofnanasamningi. Kerfið felur í sér mat á færni og hæfni hjúkrunarfræðinga. Fjármagninu sem fylgir bókuninni til Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins telst því að fullu ráðstafað.

Bókun 4

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga setur þann fyrirvara við undirskrift þessa stofnanasamnings að sú breyting sem samningurinn leiðir af sér fyrir launasetningu hjúkrunarfræðinga sem starfa hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins felur ekki í sér neina breytingu á viðhorfi félagsins er varðar launasetningu svæðisstjóra og fagstjóra hjúkrunar.

Bókun 5

Samningsaðilar eru sammála um að greidd verði laun samkvæmt stofnanasamningi þessum fyrst þann 1. ágúst 2018.