

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 ýti undir að hjúkrunarfræðingar auki við hæfni sína og þróist í starfi.

Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.

Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði hjúkrunarfræðingum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.

Að tryggja stofnuninni hæfa hjúkrunarfræðinga í góðu og framsæknu starfsumhverfi.

Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalega 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 starfsvið sé viðvarandi eða stöðugt. 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 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 hjúkrunarfræðingum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Hjúkrunarfræðingur A

Ifl. 07-2

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. 08-2

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 útdeilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga/skjólstæðinga og aðstandenda.

Hjúkrunarfræðingur C

Ifl. 10-1

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 útteilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til skjólstæðinga og aðstandenda.

Hjúkrunarfræðingur D

Ifl. 11-2

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, rannsóknum og er ráðgefandi um klíníska meðferð / faglega úrlausn mála.

Sérákvæði vegna starfslýsinga A - D

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

Teymisstjóri 1 í heimahjúkrun

Ifl. 12-1

Skilgreiningu er að finna í starfslýsingu stofnunar.

Teymisstjóri 2 í heimahjúkrun

Ifl. 13-1

Skilgreiningu er að finna í starfslýsingu stofnunar.

Hjúkrunarfræðingur E

Hjúkrunarfræðingur með yfirgripsmikla þekkingu á sérsviði starfs og hefur að öllu jöfnu meistarapróf. 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 sérsviðs/ 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.

Hjúkrunarfræðingur E1

Ifl. 13-2

Hjúkrunarfræðingur sem **sinnir** sértækum verkefnum, þjónustu eða starfsemi. Metur árangur og er ráðgefandi varðandi sérhæfða meðferð/starfsemi yfir alla stofnunina. Er leiðandi í gagnreyndum aðferðum.

Hjúkrunarfræðingur E2

Ifl. 14-2

Hjúkrunarfræðingur sem ber **ábyrgð** á sértækum verkefnum, þjónustu eða starfsemi. Metur árangur og er ráðgefandi varðandi sérhæfða meðferð/starfsemi yfir alla stofnunina. Er leiðandi í gagnreyndum aðferðum.

Hjúkrunarfræðingur E3

Ifl. 15-2

Hjúkrunarfræðingur sem sinnir og ber ábyrgð á umfangsmiklum verkefnum, þjónustu eða starfsemi **sem að jafnaði nær yfir allt landið**. Sem dæmi er fagleg þróun á vegum ÞÍH. Frumkvæði, sjálfstæði og ábyrgð er mikil.

Sérfræðingur í hjúkrun

Ífl. 15-2

Starf samkvæmt sérstakri starfslýsingu þar sem gerð krafa um sérfræðileysi í viðkomandi sérgrein hjúkrunar. Viðkomandi hjúkrunarfræðingur hefur meistara- eða doktorsnám að baki og skal hafa sérfræðileysi í hjúkrunarfræði frá Embætti Landlæknis til að kalla sig sérfræðing í viðkomandi fræðigrein. Nánari skilgreiningu starfs er að finna í starfslýsingu.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaþrepa 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 nýttist í starfi og er miðað við að sé á fagsviði viðkomandi** metin til launaþrepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi.

Diplomanám	1 launaþrep
Sérnám í heilsugæsluhjúkrun	2 launaþrep
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4 launaþrep
Doktorsnám	6 launaþrep

Heimilt er að meta annað viðbótarnám með sambærilegum hætti. Alls geta launaþrep vegna viðbótarmenntunar orðið allt að 6 þrep samtals.

Hækkanir vegna viðbótarmenntunar ber að meta sem svo að þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

4.2 Starfsþróun

Hjúkrunarfræðingar geta sótt um starfsþróun skv. gildandi reglum um starfsþróunarkerfi hjúkrunarfræðinga hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.

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. 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 miða við fyrirliggjandi forendur á hann rétt að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings.

6. 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.

7. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. september 2021.

Reykjavík 5. október 2021

f.h. Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

f.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Bókun 1

Samningsaðilar eru sammála um að viðhalda þróun við starfsþróunarkerfi hjúkrunarfræðinga. Starfshópur með tveimur aðilum frá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins og tveimur frá Fíh leggi mat á virkni starfþróunarkerfis fyrir 1. desember 2023.

Bókun 2

Samningsaðilar eru sammála um að nýtt starfsþróunarkerfi hjúkrunarfræðinga byggji á grunnröðun í starfslýsingu auk menntunar. Við afgreiðslu umsókna um starfsþróun skulu fyrri þrep vegna starfsaldurs nýtt við röðun, til að koma á nýju starfsþróunarkerfi. Hjúkrunarfræðingar sem taka laun samkvæmt kjarasamningi hjúkrunarfræðinga en starfa ekki við hjúkrun innan stofnunar er raðað sérstaklega.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að HH skuli mynda námsmatsnefnd sem hefur það hlutverk að skilgreina ramma fyrir mat á námskeiðum, ráðstefnum og annarri sambærilegri fræðslu sem meta skal til starfsþróunar hjúkrunarfræðinga. Námsmatsnefndin skal leggja rammann fyrir samstarfsnefnd til samþykktar eigi síðar en 1. mars 2022.