



Stofnanasamningur milli Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Reykjalundar endurhæfingar ehf.

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga (Fíh) annars vegar og Reykjalundur endurhæfing ehf. hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning um forsendur röðunar starfa við stofnunina. Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi milli Fíh og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV).

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra hjúkrunarfræðinga sem starfa á Reykjalundi og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Fíh og SFV.

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 Reykjalundar, hvetji til árangurs og að hjúkrunarfræðingar geti aukið við hæfni sína og þróast í starfi.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og styðja hjúkrunarfræðinga sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Að launakerfið verði sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum Reykjalundar og verði hjúkrunarfræðingum hvatning til markvissari vinnu og skilvirkni.
- Að launakerfið stuðli að jafnrétti kynja. Kyn njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf.
- Að leitast verði við að umbuna hjúkrunarfræðingum sérstaklega t.d. með því að tengja tilteknar launagreiðslur árangri í starfi.

3. Grunnröðun starfa

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun starfa í launaflokka miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfs í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

3.2 Skilgreiningar og grunnröðun starfaflokka

Við röðun hjúkrunarfræðinga sem starfa á Reykjalundi skv. þessum samningi er gerður greinamunur á hjúkrunarfræðingum sem að öllu jöfnu starfa í teymum þar sem sjúklingar eru fyrst og fremst með viðveru á dagvinnutíma og hjúkrunarfræðingum sem starfa í vaktavinnu á Miðgarði, sólarhringsdeild Reykjalundar.

Hjúkrunarfræðingar sem vinna dagvinnu raðast í þessum samningi sem sérfræðingar 1-3. Hjúkrunarfræðingar í vaktavinnu raðast sem hjúkrunarfræðingar 1 og 2. Störf beggja þessara hópa krefjast 240 ECTS eininga til starfsréttinda.

Hjúkrunarfræðingar í dagvinnu:

Sérfræðingur 1

Ábyrgð: Starfar sjálfstætt innan meðferðarteyma Reykjalundar en getur leitað tilsagnar reynds hjúkrunarfræðings innan teymis. Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum samkvæmt lögum og reglugerðum. Ennfremur að unnið sé að markmiðum fagsins, meðferðarteymis og stofnunar.

Grunnkröfur: Hefur lokið námi frá viðurkenndum háskóla og hefur starfsleyfi frá Embætti landlæknis.

Grunnröðun: Krafa um 240 ECTS einingar lfl. 11

Sérfræðingur 2

Ábyrgð: Starfar sjálfstætt innan meðferðarteymis á Reykjalundi og er eini hjúkrunarfræðingurinn í teyminu. Leiðir þróun hjúkrunar í meðferðarteyminu og er þátttakandi í gæðastarfi. Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum samkvæmt lögum og reglugerðum. Ennfremur að unnið sé að markmiðum fagsins, meðferðarteymis og stofnunar.

Grunnkröfur: Hefur lokið námi frá viðurkenndum háskóla og hefur starfsleyfi frá Embætti landlæknis.

Grunnröðun: Krafa um 240 ECTS einingar lfl. 12

Sérfræðingur 3

Ábyrgð: Starfar sjálfstætt innan meðferðarteyma á Reykjalundi, fer fyrir og leiðir þróun hjúkrunar innan teymis og er þátttakandi í gæðastarfi. Skipuleggur og veitir fræðslu til annarra hjúkrunarfræðinga í meðferðarteyminu í samráði og samvinnu við framkvæmdastjóra hjúkrunar.

Stýrir flæði sjúklinga í viðkomandi meðferðarteymi, heldur utan um biðlista teymis og hefur eftirlit með aðstöðu teymisins. Tekur á móti nemum og nýju starfsfólki – sinnir kennslu og leiðbeinir.

Er leiðandi í ákvarðanatöku flókinnar endurhæfingar, fær um að skipuleggja störf innan hjúkrunar og útdeila verkefnum. Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum samkvæmt lögum og reglugerðum. Ennfremur að unnið sé að markmiðum fagsins, meðferðarteymis og stofnunar.

Grunnkröfur: Hefur lokið námi frá viðurkenndum háskóla og hefur starfsleyfi frá Embætti landlæknis.

Grunnröðun: Krafa um 240 ECTS einingar lfl. 14

Hjúkrunarfræðingar í vaktavinnu:

Hjúkrunarfræðingur í vaktavinnu sem starfar á Miðgarði. Er mjög vel fær í starfi. Stjórnar, skipuleggur og framkvæmir verkefni. Skipuleggur og verkstýrir innan vaktar. Er fulltrúi sólarhringsdeildar á fundum með öðrum meðferðarteymum. Kemur að framþróun á starfi deildar. Skipuleggur og veitir fræðslu. Tekur á móti nemum og nýju starfsfólki – sinnir kennslu og leiðbeinir.

Grunnkröfur: Hefur lokið námi frá viðurkenndum háskóla og hefur starfsleyfi frá Embætti landlæknis.

Grunnröðun: Krafa um 240 ECTS einingar lfl. 10

Verði vinnuskipulagi breytt úr vaktavinnu í dagvinnu fer vaktavinnumaður í starf sérfræðings 1, 2, eða 3 í samræmi við starfslýsingu þar um.

4. Mat á persónubundnum þáttum

4.1 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

- Miða skal við að diplóma (60 ECTS) leiði til hækkunar um 1 launaflokk
- Meistaragráða leiði til hækkunar um 2 launaflokka
- Doktors- eða sambærileg gráða um 4 launaflokka

Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Hækkanir vegna viðbótarmenntunar samkvæmt þessari grein ber að meta svo, að launaflokkar sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

4.2 Sérfræðileyfi

Fái hjúkrunarfræðingur sérfræðileyfi frá Embætti landlæknis raðast viðkomandi einum launaflokki hærra en lágmarksröðun starfs kveður á um.

4.3 Sí- og endurmenntun

Um viðmið launa vegna persónubundinna þátta skal litið til námskeiða eða fagráðstefna sem gerir hjúkrunarfræðing hæfari til starfans og er hluti af starfsþróunaráætlun hans. Skal byggt á eftirfarandi viðmiðum:

Námskeið/fagráðstefna 120 stundir = 1 þrep

Námskeið/fagráðstefna 240 stundir = 2 þrep

Námskeið/fagráðstefna 360 stundir = 3 þrep

Námskeið/fagráðstefna 480 stundir = 4 þrep

Að hámarki er hægt að fá 4 þrep fyrir sí- og endurmenntun.

4.4 Starfs- og fagreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem vinna hjá Reykjalundi eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki. Hafi hjúkrunarfræðingur í upphafi starfs sértæka starfsreynslu (úr sambærilegu starfi) sem nýtist við störf hjá Reykjalundi má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunarinnar. Starfsreynsla áunnin við ráðningu skal metin að fullu og er einungis metin einu sinni.

Eftir 3 ára starf í fagi 1 þrep

Eftir 6 ára starf í fagi 2 þrep

Eftir 9 ára starf í fagi 3 þrep

Að hámarki er hægt að fá 3 þrep fyrir starfs- og fagreynslu. Starfsmaður heldur áunnum þrepum við flutning milli starfaflokka.

4.5 Önnur atriði

Hjúkrunarfræðingur sem hefur áunnið sér hækkun vegna persónubundinna þátta ofan á grunntöflu launaflokks sem er umfram 8. þrep færast í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal til launa tímabundna þætti í samræmi við kjarasamning aðila sjá kafla 1.3. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði hjúkrunarfræðings. Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við þrepum, launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki. Greiðslur vegna tímabundinna þátta geta að hámarki numið 4 þrepum. Ef tímabundið verkefni varir lengur en tvö ár skal gerður ótímabundinn samningur. Umsókn með áritun og samþykki framkvæmdastjóra hjúkrunar skal berast til launaskrifstofu og/eða til frekari umfjöllunar framkvæmdastjórnar.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Álag vegna aukinna verkefna eða manneklu
- Álag vegna sérstakra verkefna sem ráðist er í
- Þjálfun og umsjón með nýliðum og nemum
- Sérstök hæfni, árangur og frammistaða sem starfsmaður hefur sýnt í starfi
- Fyrirlestrar, fræðsluerindi eða greinaskrif utan stofnunar

6. Aðrir þættir

6.1 Endurmenntun og starfsþróun

Hjá Reykjalundi er lögð áhersla á virka sí- og endurmenntun hjúkrunarfræðinga samkvæmt starfsmannastefnu enda markmiðið að tryggja stofnuninni hæft og gott starfsfólk. Stjórnendur styðja við og hvetja til starfsþróunar hjúkrunarfræðinga. Markviss starfsþróun hjúkrunarfræðings gerir honum betur kleift að takast á við ný verkefni eða breytingar sem snúa að starfinu. Farið er yfir starfsþróunaráætlanir einstaklinga í starfsmannasamtölum og þar rætt um þróun og/eða breytingar á starfinu og annað sem snertir getu hjúkrunarfræðings til að sinna starfi sínu.

6.2 Starfsmannasamtöl

Regluleg starfsmannasamtöl hjúkrunarfræðings og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum skal fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni hjúkrunarfræðings, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi, o.fl. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali ef þörf krefur.

6.3 Endurmat starfskjara

Við allar varanlegar breytingar á verksviði hjúkrunarfræðinga og/eða skipulagi stofnunar skal endurskoða starfslýsingar og grunnröðun. Hjúkrunarfræðingar geta óskað eftir endurmati starfskjara með því að senda um það skriflega beiðni til framkvæmdastjóra hjúkrunar. Niðurstöður endurmats skal tilkynna hjúkrunarfræðinga að jafnaði innan mánaðar frá því að beiðni berst.

6.4 Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum vegna samnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr. kjarasamnings.

6.5 Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í

kjarasamningi SFV og Fíh um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa skv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

7. Kafli. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi tekur gildi við undirritun samnings og en ákvæði hans gilda frá og með 1. desember 2021. Samningurinn skal endurskoðaður þegar Reykjalundur eða Fíh óskar þess.

Undirskrift er með rafrænum hætti.

F.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

F.h. Reykjalundur endurhæfing ehf.

Bókun 1

Í kjölfar undirritunar stofnanasamnings þessa skal yfirfara forsendur launaröðunar allra hjúkrunarfræðinga sem starfa hjá Reykjalundi. Við endurskoðun launaröðunar út frá stofnanasamningum verður öllum endurraðað í samræmi við forsendur hans. Endurröðun getur leitt til mismunandi hækkana og í einhverjum tilfellum til sambærilegra kjara og viðkomandi þegar hefur.

Bókun 2

Reykjalundur mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ fyrir hvern og einn hjúkrunarfræðing eigi síðar en 1. nóvember 2022. Þar komi fram skýringar á launaröðun í launaflokka og launabrep, auk skilgreiningar annarra launa, fastrar yfirvinnu og viðbótarlauna eftir því sem við á.

Bókun 3

Reykjalundur endurhæfing ehf. hefur þá stefnu að samræmi sé í launaröðun fagstétta sambærilega menntun sem grunnkröfu til starfa. Fyrirtækið mun leita allra leiða til að tryggja að grunnröðun starfa háskólamenntaðra sérfræðinga endurspegli jöfn laun með málefnalegum hætti, eins fljótt og unnt er.

Fylgiskjal II frá 2012

- Hjúkrunarfræðingur á næturvakt í 60% starfshlutfalli eða meira skal raðast að lágmarki í launaflokk 11 og fær 2 klst í yfirvinnu fyrir hverja vakt.
- Hjúkrunarfræðingur sem tekur staka næturvakt í miðri viku fær 2 yfirvinnutíma fyrir vaktina.
- Á kvöldvöktum virka daga fær hjúkrunarfræðingur á Miðgarði sem ábyrgur er fyrir vaktinni 1 yfirvinnutíma greiddan samkvæmt sínum launaflokki og þrepi því hún/hann aðstoðar skjólstæðinga í gistirými ef þörf er á og ber ábyrgð á öryggiskerfi hússins.
- Hjúkrunarfræðingur sem vinnur samkvæmt vaktafyrirkomulagi er gildir um helgar og hátíðisdaga fær álagsgreiðslu samkvæmt því. Auk þess er greitt helgarálag fyrir hverja unna vakt sem reiknað er út frá launum næturvaktahjúkrunarfræðings í 60% starfshlutfalli.
- Hjúkrunarfræðingur sem vinnur kvöldvakt á undan stökum frídegi, fær greidda eina yfirvinnustund samkvæmt sínum launaflokki og þrepi