

Stofnanasamningur milli Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Heilbrigðisstofnunar Suðurlands

Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga (Fíh) og Heilbrigðisstofnun Suðurlands (HSU) gera með sér eftirfarandi stofnanasamning um forsendur röðunar starfa hjúkrunarfræðinga við stofnunina. Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi milli Fíh og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra hjúkrunarfræðinga sem starfa á Heilbrigðisstofnun Suðurlands og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

Launasetning hjúkrunardeildarstjóra og annarra hjúkrunarfræðinga sem sinna stjórnunarstörfum á HSU er í höndum framkvæmdastjórnar stofnunarinnar .

2. Markmið

- Að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum HSU.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórn tæki til að ná fram markmiðum

3. Starfaflokkun og grunnröðun í launaflokka

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka eru fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem felast í störfum hjúkrunarfræðinga auk þeirrar færni sem þarf til að geta inn starfið af hendi. Við mat á þessum þáttum skal miða við starfslýsingar, verklýsingar og að öðru leyti mat á störfunum er byggir á hlutlægum mælikvörðum þannig að samræmis sé gætt milli sambærilegra starfa. Lýsingar og skilgreiningar á starfsheitum má finna í viðauka 1 með samningi þessum.

Starfsheiti	lfl.
Hjúkrunarfræðingur A - Byrjandi í starfi (0-1 ár)	6,0
Hjúkrunarfræðingur B- Kominn vel á veg í starfi (1-2 ár)	6,1
Hjúkrunarfræðingur C - Fær í starfi (2-5 ár)	7,1
Hjúkrunarfræðingur D - Vel fær í starfi (5 ár)	8,1
Hjúkrunarfræðingur E- Mjög fær í starfi	9,1/10,1
Aðstoðardeildarstjóri	10,1

Ofangreind launaröðun er grunnröðun. Hjúkrunarfræðingur getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 4. og 5. grein.

Við ákvörðun um það hvar hjúkrunarfræðingur raðast er miðað við færni hans til þess að sinna þeim verkefnum sem leysa þarf á viðkomandi starfeiningu. Við mat á þessari færni er í fyrstu miðað við starfsreynslu starfsmanns eftir að hann hefur öðlast starfsréttindi og mætir kröfur starfsins og stofnunarinnar. Hjúkrunarfræðingurinn færir því sjálfkrafa á milli starfs 1 og starfs 2 eftir að hann hefur unnið í tólf mánuði.

Hjúkrunarfræðingur 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.

4. Mat persónubundnum þáttum

Hjúkrunarfræðingur getur fengið þátttöku í gæða- og umbótastarfi, viðbótarnám, hæfni og reynslu metna samkvæmt eftirfarandi ákvæðum.

Hjúkrunarfræðingur sækir um hækkun í launaflokkum eða álagsþrepum til mannauðsstjóra. Ákvörðun um hækkun vegna viðbótarnáms og símenntunar byggir á innsendum gögnum. Ákvörðun um mat starfsreynslu byggir á gögnum og hækkun vegna mats á hæfni í vinnubrögðum byggir á mati framkvæmdastjóra hjúkrunar og mannauðsstjóra.

4.1 Viðbótarmenntun (hámark 4 flokkar)

Hjúkrunarfræðingur sem lokið hefur formlegu viðbótarnámi sem nýtist í starfi fær menntun sína metna á eftirfarandi hátt:

Diplómapróf, 30 -60 ECTS einingar sem nýtist í starfi	2 þrep
Meistarapróf, 120 ECTS einingar sem nýtist í starfi	4 þrep
Doktorsnám sem nýtist í starfi	4 flokkar

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

Nánari skilgreiningu og mat á einstökum þáttum formlegrar menntunar má sjá í viðauka 3.

4.2 Símenntun (hámark 1 þrep)

Námskeið og fagráðstefnur 180 klst.	1 þrep
-------------------------------------	--------

Nánari skilgreiningu og mat á einstökum þáttum símenntunar má sjá í viðauka 3.

4.3 Starfsreynsla í hjúkrun eftir útskrift (hámark 3 þrep)

Eftir 10 ár í starfi	1 þrep
Eftir 15 ár í starfi	1 þrep
Eftir 20 ár í starfi	1 þrep

4.4 Vinnuframlag að næturlagi

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi, skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu og ráðningasamningi (eða breytingatilkynningu) við viðkomandi starfsmann. Til að vakt teljist næturvakt þarf meirihluti hennar (fimm klst. eða meira) að vera unnin eftir miðnætti. Ef gert er ráð fyrir að 50% til 59% af fullu starfi sé unnið á þennan hátt greiðist álag sem nemur fjórum þrepum. Sé hins vegar gert ráð fyrir 60% eða hærra hlutfalli af fullu starfi sé unnið að næturlagi greiðast fimm þrep.

Ráðningar í vinnuframlag að næturlagi eru tímabundnar og endurmetnar með tilliti til vinnuverndar-sjónarmiða.

4.5 Tvöfalt vaktaálag

Sé hjúkrunarfræðingur einn á vakt þar sem mönnunarmódel gerir ráð fyrir fleiri hjúkrunarfræðingum skal hann fá greitt tvöfalt vaktaálag.

4.6 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. Sérstök verkefni

Auk almennra starfa eru skilgreind sérverkefni sem byggja á því að hjúkrunarfræðingur geti fengið 1 þrep eða 1 launaflokk til viðbótar við grunnröðun launa sinna fyrir umsjón með sérstaklega skilgreindum verkefnum eða ábyrgð, sem fellur utan hefðbundinna starfa.

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

Nánari skilgreiningu á sérverkefnum, grunnkröfur, ábyrgð og helstu þætti má finna í viðauka 2.

6. Starfsmannasamtöl

Reglulega skulu fara fram starfsmannasamtöl til að ræða starf og starfssvið.

Tilgangur samtalanna er:

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

7. Réttur til endurmats á röðun

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings.

8. Gildistími og endurskoðun

Samningurinn þessi tekur gildi 1. janúar 2020 og verður endurskoðaður við gerð nýs kjarasamnings.

Selfoss 31.03.2020

f.h. Heilbrigðisstofnunar Suðurlands

f.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að við undirskrift samnings þessa sé fjármagn sem fylgdi bókun 3 í dómssátt Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga fyrir Gerðardómi árið 2015 að fullu ráðstafað í stofnanasamning þennan

Viðauki 1. Nánari skilgreiningar á störfum.

Starfaflokkun: 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 verksvið, sbr. 2. gr. hér að framan.

Nánar um starfaflokkun sbr. 3. gr.

Hjúkrunarfræðingur A: Er byrjandi í starfi, fyrsta ár í starfi. Starfar sjálfstætt án beinnar tilsagnar

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

Hjúkrunarfræðingur C: 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. Hefur umsjón með starfsstöð/deild utan dagvinnutíma þar sem það á við. Skipuleggur störf annarra starfsmanna og útdeilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga/skjólstæðinga og aðstandenda.

Hjúkrunarfræðingur D: Er mjög vel fær í starfi. Skipuleggur kennslu nemenda og leiðbeinir starfsfólki og nemum. Er fulltrúi deildar, sviðs eða stofnunar í stjórnnum, nefndum og ráðum sem vinna að málefnum skjólstæðinga og sjúkrahússins.

Hjúkrunarfræðingur E: Sérfræðingur í tiltekinni fræðigrein á fagsviði starfs og hefur að öllu jöfnu meistaraþróf. Innleiðir nýjungar, stýrir gæðastarfi og rannsóknarvinnu á deild, sviði eða stofnun í samráði við yfirmann. Stjórnar og skipuleggur starfsemi/þjónustu/meðferð í samræmi við sýn og stefnu HSU. 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 deild, sviði eða stofnun í samráði við sviðsstjóra eða deildarstjóra.

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

Aðstoðardeildarstjóri: Er launaður staðgengill deildarstjóra og leysir hann af í fjarveru, ásamt því að hafa ákveðin skilgreind verkefni tengt starfsmannahaldi og starfsemi/stjórnun deildar samkvæmt sérstakri starfslýsingu.

Viðauki 2. Nánari skilgreining á sérverkefnum.

Grunnkörfur

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 starfmaður hafi viðbótarmenntun eða hafi sýnt sérstakt frumkvæði og áhuga á viðkomandi verkefni/málaflokki

Ábyrgð

Starfsmaður ber ábyrgð sem skilgreind er í starfslýsingu/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, breytingarstjórnun og innleiðingu nýjunga
- 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
- Umsjón og ábyrgð á innleiðingu nýrrar tækni, aðferða eða meðferðarúrræða.

Viðauki 3. Nánari skilgreining og mat á einstökum þáttum formlegrar menntunar og námskeiða

Námskeið og fagráðstefnur

Skipulögð námskeið, fagráðstefnur sem nýtast í starfi gefa hjúkrunarfræðingi eitt þrep á laun sín. Námskeiðin/fagráðstefnu skulu að lágmarki vera sex 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

Diplómanám 30 -60 ECTS einingar

Þegar hjúkrunarfræðingur hefur lokið formlegu diplómanámi á háskólastigi sem nýrist í starfi fær hann tvö þrep enda sé námið að minnsta kosti 30 ECTS

Meistaránám

Þegar hjúkrunarfræðingur hefur lokið meistaránámi sem nýtist í starfi fær hann einn launaflokk sem kemur til viðbótar við þann launaflokk sem viðkomandi fékk fyrir diplómanám hafi það verið undanfari meistaránámsins. Sá sem lýkur meistaránámi en hefur ekki fengið launaflokk vegna diplómanámsins fær 4 þrep ofan á grunnröðun sína . Meistaránám skal vera 120 ECTS einingar að lágmarki

Doktorspróf

Þegar hjúkrunarfræðingur hefur lokið doktorsprófi fær hann 4 flokka ofan á grunnröðun og dragast þá frá fjögur þrep sem hann hefur áður fengið fyrir meistarapróf.