



## Stofnanasamningur milli Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Sjúkrahúsins á Akureyri

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga (Fíh) og Sjúkrahúsið á Akureyri (SAK) 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 Sjúkrahúsinu á Akureyri og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

Launasetning forstöðuhjúkrunarfræðinga er í höndum framkvæmdastjórnar SAK.

### 2. Markmið

- Að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum SAK
- 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 SAK

### 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 byggi 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.
Starf 1 - Byrjandi í starfi	5,0
Starf 2 - Kominn vel á veg í starfi	5,1
Starf 3 - Fær í starfi	6,0
Starf 4 - Vel fær í starfi	7,0
Starf 5 - Mjög fær í starfi	8,0

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

Við ákvörðun um það hvar hjúkrunarfræðingur ráðast 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 kröfum 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.

Hjúkrunarfræðingur færir á milli starfa eftir umsókn þar að lútandi til samstarfsnefndar.

#### 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 samstarfsnefndar. Ákvörðun um hækkun vegna viðbótarnáms og símenntunar byggir á innsendum gögnum. Ákvörðun um mat á starfsreynslu byggir á gögnum og hækkun vegna mats á hæfni í vinnubrögðum byggir á mati forstöðuhjúkrunarfræðings.

##### 4.1 Þátttaka í gæða- og umbótastarfi

Hjúkrunarfræðingur í starfi 1-5 fá greitt eitt þrep ofan á grunnröðun starfs vegna þátttöku í gæða- og umbótastarfi.

##### 4.2 Viðbótarmenntun (hámark 2 flokkar og 1 þrep)

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

Diplómapróf, 30 ECTS einingar sem nýtist í starfi	1 þrep
Diplómapróf, 60 ECTS einingar sem nýtist í starfi	1 flokkur
Meistarapróf, 120 ECTS einingar sem nýtist í starfi	2 flokkar
Doktorsnám sem nýrist í starfi	2 flokkar og 1 þrep

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 2.

##### 4.3 Símenntun (hámark 1 þrep)

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

Nánari skilgreiningu og mat á einstökum þáttum símenntunar má sjá í viðauka 2.

##### 4.4 Starfsreynsla í hjúkrun eftir útskrift (hámark 2 þrep)

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

##### 4.5 Aukin hæfni í vinnubrögðum (hámark 3 þrep)

Sjálfstæði	1 þrep
Frumkvæði	1 þrep
Góður árangur	1 þrep

Þættir sem lúta að mati á aukinni hæfni í vinnubrögðum eru metnir í samtali við næsta yfirmann á þar til gerðum eyðublöðum sem aðgengileg eru á innri vef SAK. Mest er hægt að fá 7,5 % álag vegna aukinnar hæfni.

##### 4.6 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 þremur þrepum. Sé hins vegar gert ráð fyrir 60% eða hærra hlutfalli af fullu starfi sé unnið að næturlagi greiðast fjögur þrep.

HRP  
þrep

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

#### 4.7 Staðgenglar.

Staðgenglar forstöðuhjúkrunarfræðinga fá greidda óunna yfirvinnu, samkvæmt þessu skjali skulu greiddir  
10 yfirvinnutímar fyrir 80-100% vinnu og hlutfallslega minna eftir því sem starfshlutfall minnkar.

#### 4.8 Önnur atriði

Hjúkrunarfræðingur sem hefur áunnið sér hækkun vegna persónubundinna þátta ofan á grunntöflu  
launaflokks sem er umfram 8. þrep færist 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 1-2  
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 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 stjórnanda.
- 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. Gildistími og endurskoðun

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

**Akureyri 15.01.2020**

f.h. Sjúkrahússins á Akureyri

f.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Þóra G. Þorsteinsd.  
Hulda Ringsted

## Viðauki 1. Nánari skilgreiningar á störfum.

Í skilgreiningum á störfum hjúkrunarfræðinga er lagt til grundvallar að draga fram grunnkröfur starfsins, ábyrgð, helstu þætti og markið í starfsþróun.

Í lýsingum á einstökum störfum er leitast við að takmarka endurtekningar, þó svo að þær körfur sem koma fram í efnisatriðum hvers starfs fylgi að sjálfsgöðu með í næsta starf á eftir.

Í öllum störfum hjúkrunarfræðinga felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum hjúkrunar samkvæmt lögum, reglugerðum og að unnið sé að markmiðum hjúkrunar, starfseiningarinnar og stofnunar.

### Starf 1 – Byrjandi í starfi

#### Grunnkröfur.

- Próf í hjúkrunarfræði frá viðurkenndri menntastofnun. Starfsleyfi frá Embætti landlæknis. Hjúkrunarfræðingur er að hefja starf í fagi sínu og hefur einungis hlotið starfsþjálfun sem hluta af háskólanámi sínu.
- Starfsmaður getur áunnið sér allt að þremur þrepum ofan á grunnröðun eftir mat á færni og starfsreynslu á námstímanum (Samkvæmt minnisblaði frá starfmannabjónustu 22. febrúar 2000)

#### Helstu þættir.

- Almenn verkefni hjúkrunar.
- Þróar hæfni til að gera mat á skipulagðri og veittri hjúkrunarmeðferð og að skrá framvindu.
- Vinnur með útskriftaráætlun.
- Hjúkrunarfræðingur nýtur tilsagnar reyndari hjúkrunarfræðings og starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður.
- Hjúkrunarfræðingur tekur virkan þátt í gæðastarfi.

### Starf 2 – Kominn vel á veg í starfi

#### Grunnkröfur

- Hjúkrunarfræðingur með 12 mánaða starfsreynslu og getur leyst af öryggi flest öll verkefni starfseiningar án beinnar tilsagnar.

#### Helstu þættir

- Fjölpætt/fjölbreytt verkefni sem krefjast reynslu og færni í flestum þáttum í starfsemi starfseiningar og þess að hjúkrunarfræðingur sýni frumkvæði í starfi sínu
- Úrlausn á sjálfstæðum verkefnum í daglegri starfsemi
- Hefur jákvæð samskipti, leiðbeinir og fræðir nemendur, aðstandendur og samstarfsfólki um efni sem tengist grunnþekkingu fags.
- Hjúkrunarfræðingur tekur virkan þátt í fræðslustarfsemi.

### Starf 3 – Fær í starfi

#### Grunnkröfur

- Hjúkrunarfræðingur hefur starfað að jafnaði í þrjú til fimm ár sem hjúkrunarfræðingur.

#### Helstu þættir

- Hefur færni til að taka á móti öllum sjúklingahópum og samhæfa flókna meðferð og útskrift.
- Skipuleggur og tekur þátt í fræðslu, gæða- og þróunarvinnu á deild.

### Starf 4 – vel fær í starfi

#### Grunnkröfur

- Hjúkrunarfræðingur hefur öðlast mikla reynslu í starfi og er fær um að skipuleggja og leysa sjálfstætt öll verkefni starfsins.
- Hjúkrunarfræðingur hefur starfað að jafnaði átta ár

HR  
PSP

### Helstu þættir

- Færni til að sinna af öryggi fjölbreyttum verkefnum og hefur heildræna yfirsýn í hjúkrun
- Getur verið klínískur leiðbeinandi fyrir alla nemendur í samráði við menntastofnanir og námsmarkmið nemenda
- Vinnur að og stjórnar framþróun hjúkrunar með hagsmuni sjúklinga, aðstandenda og stofnunar í huga
- Þekking sem byggir á mikilli starfsreynslu og þátttöku í sí- og endurmenntun

### **Starf 5 – Mjög fær í starfi**

#### Grunnkröfur

- Hjúkrunarfræðingur hefur mjög mikla starfsreynslu í faginu og getur leyst af hendi öll verkefni fagsins sem ekki krefjast framhaldmenntunar.
- Hjúkrunarfræðingurinn hefur að jafnaði starfað í 12 ár sem hjúkrunarfræðingur

#### Helstu þættir

- Viðtæk þekking sem byggir á viðamikilli og fjölbreyttir reynslu og sí- og endurmenntun
- Færni til þess að takast á við fjölþætt/fjölbreytt verkefni sem krefjast reynslu og færni í öllum þáttum í starfsemi starfseiningar/starfs og krefjast þess að hjúkrunarfræðingur 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.

## **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.

HR.  
PSP

### **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/fagráðstefnurnar 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 ECTS einingar

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

#### Diplómanám 60 ECTS einingar

Þegar hjúkrunarfræðingur hefur lokið formlegu diplómanámi á háskólastigi sem nýtist í starfi fær hann einn flokk enda sé námið að minnsta kosti 60 ECTS

Að meginstefnu skal við það miðað að um samfellt nám sé að ræða. Ljúki hjúkrunarfræðingur tveimur 60 ECTS eininga diplómagráðum á sviði hjúkrunar skal launa hann með tveimur launaflokkum. Ekki er hægt að fá fleiri flokka fyrir diplómanám og diplóma á öðrum sviðum en hjúkrunar eða af heilbrigðisvísindasviði er ekki gjaldgengt í þennan flokk.

#### Meistaránám

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

#### Doktorspróf

Þegar hjúkrunarfræðingur hefur lokið doktorsprófi fær hann eitt þrep til viðbótar við þá flokka sem hann hefur fengið fyrir meistaranámið sitt.

Umsóknir um þrep eða flokka 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.