



Stofnanasamningur milli Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Grundarheimilanna Grund Reykjavík Mörk Reykjavík Ás Hveragerði

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga annars vegar og Grundarheimilin 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.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra hjúkrunarfræðinga sem starfa á Grundarheimilunum og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu.

2. Markmið

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

3. Starfaflokkun og grunnröðun í launaflokka

Nánari lýsingar og skilgreiningar á starfsheitum og starfaflokkun má finna í viðauka 1 með samningi þessum.

Starfsheiti	lfl.
• Hjúkrunarfræðingur 1	6
• Hjúkrunarfræðingur 2	7
• Hjúkrunarfræðingur 3	8
• Hjúkrunarfræðingur 4	9
• Hjúkrunarfræðingur á húsvakt (amk 40% af starfshlutfalli/vinnuskyldu)	10-1
• Aðstoðardeildarstjóri	10-1
• Hjúkrunardeildarstjóri	14-

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

4. Mat á persónubundnum þáttum

4.1 Viðbótarmenntun

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

Diplómapróf, 15 einingar 30 ECTS einingar	1 þrep
Diplómapróf, 30 einingar 60 ECTS einingar	2 þrep
Meistarapróf, 120 ECTS einingar	4 þrep
Doktorspróf	6 þrep

Hækkanir vegna viðbótarmenntunar ber að meta sem svo að þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar. Hámarksþrep er 6 vegna viðbótarmenntunar.

4.2 Símenntun

Námskeið og fagráðstefnur	60 klst.	1 þrep
Námskeið og fagráðstefnur	120 klst.	2 þrep
Námskeið og fagráðstefnur	240 klst.	3 þrep

Einungis eru metin klínísk námskeið og fagráðstefnur sem talin eru nýtast í starfi sem tekin hafa verið á síðustu tíu árum og teljast símenntun en ekki hluti af formlegri menntun.

4.3 Starfsreynsla í hjúkrun eftir útskrift

Eftir 5 ár í starfi	1 þrep
Eftir 10 ár í starfi	1 þrep
Eftir 15 ár í starfi	1 þrep

4.4 Hollusta við stofnun

Eftir 3 ár í starfi	1 flokkur
Eftir 6 ár í starfi	1 flokkur

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. Kröfur umfram starflýsingu

Heimilt er að greiða sérstaka umbun sbr. grein 1.1.3 í kjarasamningi aðila. Umbunin getur verið vegna sérstakra verkefna eða álags.

5.1 Sérstök verkefni

Framkvæmdastjóra hjúkrunar er heimilt að gera skriflegan tímabundinn samning við hjúkrunarfræðing sem er í 50% starfshlutfalli eða meira um að taka að sér sérstök tímabundin verkefni. Hjúkrunarfræðingur getur fengið 1 launaflokk ofan á grunnröðun sína fyrir umsjón og ábyrgð á sérstökum skilgreindum verkefnum eða ábyrgð sem fellur utan hefðbundinna starfa. Sérstök verkefni geta staðið yfir að hámarki 12 mánuði í senn.

Verkefni skal skilgreina í tímabundnum samningi þar sem kveðið er á um umfang, kröfur, efnispætti, árangur og annað sem skiptir máli við vinnslu verkefnisins. Að loknu hinu tiltekna tímabili fellur

samningurinn og launaviðbótin sjálfkrafa niður án sérstakrar uppsagnar af hálfu stofnunar nema samningnum hafi verið framlengt.

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. 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. Hjúkrunarfræðingur á húsvakt

Hjúkrunarfræðingur sem er beðinn um að leysa framkvæmdastjóra hjúkrunar af til dæmis með því að taka vaktsíma hjúkrunarfræðings fær 33,33% álag á þann tíma.

8. Hlutverk samstarfsnefndar

Í samstarfsnefnd sitja 3 fulltrúar frá Grundarheimilunum sem forstjóri tilnefnir og 3 fulltrúar frá Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga sem tilnefndir voru til þessa á almennum fundi hjúkrunarfræðinga hvers heimilis fyrir sig eftir að gerð aðalkjarasamnings lauk. Samstarfsnefndinni er ætlað að annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt grein 11.3 í aðalkjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

9. Gildistími og endurskoðun

Samningurinn þessi tekur gildi 1. september 2020

Reykjavík 14. maí 2021

f.h. Grundarheimilanna

f.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Viðauki 1 - Skilgreining á starfsheitum

Hjúkrunarfræðingur 1

Hjúkrunarfræðingur sem er í aðlögun hjá reyndum hjúkrunarfræðingi og tekur ekki sjálfstæðar vaktir.

Hjúkrunarfræðingur 2

Nýútskrifaður hjúkrunarfræðingur. Tekur sjálfstæðar vaktir á deild.

Hjúkrunarfræðingur 3

Hjúkrunarfræðingur með meira en eins árs starfsreynslu. Tekur sjálfstæðar vaktir og er komin vel á veg í starfi. Stjórnar, skipuleggur og framkvæmir verkefni sín og annarra.

Hjúkrunarfræðingur 4

Hjúkrunarfræðingur sem er fær í starfi. Stjórnar, skipuleggur og veitir hjúkrunarmeðferð. Leiðbeinir nemum og nýju starfsfólki og eða skipuleggur störf annarra. Tekur virkan þátt í starfsþróun og gæðastarfi, vinnur m.a. við RAI mat. Skipuleggur og veitir fræðslu til heimilismanna og aðstandenda.

Hjúkrunarfræðingur á húsvakt

Ber ábyrgð á hjúkrunarþjónustu utan dagvinnutíma. Sinnir ráðgefandi símaþjónustu við starfsfólk og heimilismenn. Stýrir og skipuleggur störf starfsfólks hverju sinni á milli heimilisdeilda.

Aðstoðardeildarstjóri

Er launaður staðgengill deildarstjóra auk þess sem hann sinnir almennum störfum hjúkrunarfræðings. Hefur færni til að sinna öllum verkefnum og ábyrgð deildarstjóra.

Hjúkrunardeildarstjóri

Fagleg og rekstrarleg stjórnun starfseiningar. Hjúkrunardeildarstjóri ber ábyrgð á hjúkrun og þjónustu sem veitt er á starfseiningunni, gæðastarfi, mönnun og skipulagi vakta og að viðvera starfamanna sé rétt skráð í tímaskráningarkerfi.