

Stofnanasamningur

milli Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Heilbrigðisstofnunar Suðurlands Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hins vegar.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra hjúkrunarfræðinga á HSU sem starfa og njóta ráðningarkjarasamkvæmt gildandi kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Launasetning deildarstjóra og yfirhjúkrunarfræðinga verður framkvæmd með einstaklingsbundum samningum við framkvæmdastjórn.

2. Framkvæmd röðunar og mats

Við framkvæmd á samningi þessum skal byggja á grunnforsendum kjarasamnings og horft til staðsetningar starfa í skipuriti stofnunarinnar, eðlis starfa, ábyrgðar og umfangs. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verksvið. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

3. Starfaflokkun og röðun, sbr. fylgiskjal 1

<u>Starfaflokkur</u>	<u>Launafl. á bili</u>
Hjúkrunarfræðingur A	042 – 051 (Byrjandi til 2 ár í starfi).
Hjúkrunarfræðingur B	051 – 061 (Eftir 2 ár í starfi).
Hjúkrunarfræðingur C	063 – 091 (Eftir 5 ár í starfi).
Hjúkrunarfræðingur D	071 – 091
Sérfræðingsstarf	081 –
Aðstoðardeildarstjóri	081 –

Nánari lýsingar og skilgreiningar á starfaflokkun þessari er að finna í fylgiskjali 1, með samningi þessum.

Vegna breytinga á starfsemi HSU 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/starfsmönnum á mismunandi einingum HSU er raðað. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis. Til viðbótar við röðun starfs skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar gr. 4 hér á eftir.

4. Persónubundnir þættir til ákvörðunar um viðbótarþætti

4.1 Viðbótarnám og námskeið sem nýtist í starfi (hámark 4 flokkar).

- Námskeið og fagráðstefnur (180 kennslustundir)	1 þrep
- Diplómanám (30-60 ECTS einingar)	2 þrep
- Meistarapróf (120 ECTS einingar)	4 þrep
- Doktorspróf	4 flokkar

Hækkanir vegna sérnáms (viðbótarnám/-menntun) samkvæmt þessum kafla ber að meta svo, að launaflokkar / þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

Samkvæmt þessu getur starfsmaður hækkað um allt að 4 launaflokkun til viðbótar við röðun starfs, vegna viðbótarnáms.

Framkvæmd/gögn

Þegar sótt er um mat á námskeiði/um, viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns skal senda eftirfarandi til framkvæmdastjóra hjúkrunar.

- a. Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningur.
- b. Ljósrit af skjali sem sannar þátttöku viðkomandi.
- c. Ef um er að ræða þátttöku í námskeiði: sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd.
- d. Nám sem sérstaklega er ætlað viðkomandi fagaðila hjá viðurkenndri stofnun og gefur ákveðinn fjölda háskólaeininga skal metið.
- e. Umframeiningar þarf að skoða sérstaklega.

4.2 Reynsla/starfsaldur

Starfsþróun hjúkrunarfræðinga er eftirfarandi:

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

5. Sérákvæði starfstétta.

5.1 Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi, þ.e. á tímabilinu 23:00 til 08:00, skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu og ráðningarsamningi (eða breytingatilkynningu) við viðkomandi starfsmann. Ef gert er ráð fyrir að 50-59% af fullu starfi sé unnið á þennan hátt greiðist álag sem nemur fjórum álagsþrepum. Sé hins vegar gert ráð fyrir að 60% eða meira af fullu starfi sé unnið að næturlagi greiðast fimm álagsþrep.

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

6. 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.

7. Gildistaka

Við gildistöku þessa samnings falla úr gildi allir eldri stofnanasamningar, bókanir og aðrar viðbætur.

Bókanir

Bókun 1

Skráning á forsendum launaröðunar allra hjúkrunarfræðinga verður yfirfarin og lagfærð. Byrjað verður á yfirferð og lagfæringu á C og D. Síðan verða A og B skoðuð með sama hætti. Þessari vinnu verður lokið fyrir 1. mars 2016. Hjúkrunarfræðingar með viðbótarmenntun, diplóma, MS eða Doktors próf falla í starfaflokkun og röðun samkvæmt stofnanasamningi HSU. Ofangreind yfirferð á launaröðun mun aldrei leiða til lækkunar launa einstakra hjúkrunarfræðinga.

Bókun 2

Við undirritun samkomulags þessa verður launaröpun hjúkrunarfræðinga sem eru við störf á starfsstöð HSU í Vestmannaeyjum endurskoðuð. Forsenda launaútreikninga eru vinnuskil hjúkrunarfræðinga á árinu 2015. Hækkun þessi verður vegna niðurfellinu á grein 5:2 og 5:4 í stofnanasamningi Heilbrigðisstofnunar Vestmannaeyja við Félag Íslenskra hjúkrunarfræðinga. Tryggt verður með þessu að enginn hjúkrunarfræðingur á starfsstöð HSU í Vestmannaeyjum muni lækka í launum.

Bókun 3

Hjúkrunarfræðingar sem eru við störf á starfsstöð HSU í Vestmannaeyjum munu fá greidda þrjá klst. í yfirvinnu fyrir næturvaktir og 1,35 klst. fyrir kvöldvaktir sem þær eru einir á vakt.

Bókun 4

Stefnt er að því að þeir hjúkrunarfræðingar sem þess óska, sem starfa á HSU hafi möguleika á að fara tímabundið í starfsþjálfun á LSH. HSU stefnir á að ná samkomulag við LSH um slíkt starfsþjálfunar fyrirkomulag. Slíkt starfsþjálfun skal ekki vara skemur en í eina viku viku í senn en þó ekki lengur en í 4 vikur. Tilgangurinn er að hjúkrunarfræðingar geti viðhaldið þekkingu og færni ásamt því að tileinka sér nýjungar í starfi.

Fylgiskjal 1

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: 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 B: 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 útteilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga/skjólstæðinga og aðstandenda.

Hjúkrunarfræðingur C: 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 D: Sérfræðingur í tiltekinni fræðigrein á fagsviði starfs og hefur að öllu jöfnu meistarapróf. 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 sérfræðing 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 mannahaldi og starfsemi/stjórnun deildar samkvæmt sérstakri starfslýsingu.