



Stofnanasamningur milli Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Heilbrigðisstofnunar Suðurlands (HSU)

1. Inngangur

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

2. Gildissvið

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

3. Markmið

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

4. 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 inna 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 fylgiskjal 1 með samningi þessum.

Starfsheiti

	lfl.
Hjúkrunarfræðingur 1	7-1
Hjúkrunarfræðingur 2	8-1
Hjúkrunarfræðingur 3	9-1
Hjúkrunarfræðingur 4	10-1
Aðstoðadeildarstjóri	11-0
Deildarstjóri/hjúkrunarstjóri 1	13-0
Deildarstjóri/hjúkrunarstjóri 2	14-0
Deildarstjóri/hjúkrunarstjóri 3	15-0
Deildarstjóri/hjúkrunarstjóri 4	16-0
Sérfræðingur í hjúkrun	15-2

Við ákvörðun launasetningar hjúkrunarfræðings skal miðað við hæfni, ábyrgð og skyldu í starfi.



Miða skal við að hjúkrunarfræðingur hafi öðlast þá hæfni sem starfslýsing og skilgreining gerir ráð fyrir í fylgiskjal 1 og skal það liggja fyrir eigi síðar en 1. júlí 2021.

Við starfsþróun hjúkrunarfræðinga skal fylgja gildandi reglum. Laus staða er forsenda fyrir breytingu á starfi/starfsheiti.

5. Mat á 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. Hækkun vegna mats á hæfni í vinnubrögðum byggir á mati yfirmanna og mannauðsstjóra. Hækkun tekur gildi næstu mánaðarmót eftir að gögn hafa verið lögð fram.

5.1 Viðbótarmenntun (hámark 4 þrep nema í doktorsnámi)

Nýr kafli um menntunarákvæði tekur gildi 01.08.2021.

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	2 þrep
Meistarapróf sem nýtist í starfi	4 þrep
Doktorsnám sem nýtist í starfi	2 flokkar og 2 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 fylgiskjali 2.

5.2 Símenntun (hámark 1 þrep)

Námskeið og fagráðstefnur 200 klst. 25 klst. jafngilda 1 ECTS	1 þrep
--	--------

5.3 Starfsreynsla í hjúkrun eftir útskrift (hámark 4 þrep)

Eftir 5 ár í starfi	1 þrep
Eftir 10 ár í starfi	1 þrep
Eftir 15 ár í starfi	1 þrep
Eftir 20 ár í starfi	1 þrep



5.4 Tvöfalt álag

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

5.5 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.

6. Sérstök, tímabundin verkefni

Auk almennra starfa eru skilgreind sérverkefni sem byggja á því að hjúkrunarfræðingur 1 til 3 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 yfirmanns. Slík störf skulu hafa upphafs og lokatíma þó ekki lengri tíma en 12 mánuði í senn.

7. Réttur til endurmats á röðun

Telji hjúkrunarfræðingur 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. Launaröðun

Öllum hjúkrunarfræðingum skal endurraðað samkvæmt stofnanasamningi þessum og gildir launaröðun frá og með gildistöku samningsins. Allir eldri stofnanasamningar milli samningsaðila falla úr gildi.

9. Gildistími og endurskoðun

Samningurinn þessi tekur gildi 1. janúar 2021 og verður endurskoðaður að einu ári liðnu.

Reykjavík 10. júní 2021

Rafræn undirskrift



Bókun 1

Sameiginlegur stofnanasamningur

Undanfarna mánuði hafa heilbrigðisstofnanir Vesturlands, Vestfjarða, Norðurlands, Austurlands, Suðurlands og Suðurnesja unnið að því markmiði að sameina stofnanasamninga sína með eftirfarandi markmið í huga:

Markmið með sameiginlegum stofnanasamningum

1. Sameina mismunandi stofnanasamninga heilbrigðisstofnana á landsbyggðinni.
2. Starfsheiti og launasetning samkvæmt sameiginlegum stofnanasamningi taki mið af færni, hæfni og ábyrgð starfa hjúkrunarfræðinga.
3. Launasetning fyrir starf og persónubundna þætti verði aðskilin.
4. Metnar verði tvær mismunandi leiðir:
 - a. Eitt starfsheiti hjúkrunarfræðings og starfsaldur ræður launahækkunum.
 - b. Mismunandi launasetning fjögurra starfsheita og persónubundnir þættir verði námskeið og starfsaldur í fjórum þrepum.
5. Fjármagn sem gerðardómur úrskurðaði til hvernar stofnunar skili sér í endurskoðuðum sameiginlegum stofnanasamningi.
6. Í kjölfar undirritunar stofnanasamnings þessa skal yfirfara forsendur launaröðunar allra hjúkrunarfræðinga á starfstöðvum/deildum heilbrigðisstofnunar. 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. Stefnt skal að þessari vinnu verði lokið fyrir 1. júlí 2021.
7. Launasetning stjórnenda verði sameiginleg og stefnt verði að launasetningartöflu sem er lík milli stofnana.

Bókun 2

Heilbrigðisstofnanir og Fíh eru sammála um að við næstu endurskoðun þessa samnings verði hugað að endurskoðun á kaflanum um viðbótarmenntun.



HEILBRIGÐISSTOFNUN
SUÐURLANDS



Fylgiskjal 1

Starfslýsingar

Starfaflokkun og grunnröðun í launaflokka

Starfslýsingar verða tilbúnar fyrir 1. júlí 2021 og munu tengjast stofnanasamningi um leið og þær liggja endanlega fyrir.



Fylgiskjal 2

Vinnureglur varðandi mat á sí- og endurmenntun

Kafli 5.1 og 5.2

Þegar hjúkrunarfræðingar þarf að skila inn gögnum vegna viðbótarnáms eða annarrar viðbótarmenntunar til yfirmanns skal senda eftirfarandi:

Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar.

Ljósrit af skjali sem sannar þátttöku viðkomandi.

Ef um er að ræða þátttöku í námskeiði: sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd.

Nám sem sérstaklega er ætlað viðkomandi fagaðila hjá viðurkenndri stofnun og gefur ákveðinn fjölda háskólaeininga skal metið.

Endurmat á nýrri launasetningu tekur gildi næstu mánaðamót eftir að námsgögnum hefur verið skilað inn og móttekin af yfirmanni.