

## Stofnanasamningur

milli Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Landspítala um forsendur röðunar starfa  
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 Landspítala sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

### 2 Framkvæmd röðunar og mats

Við framkvæmd á samningi þessum skal byggt 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 .....	061
Hjúkrunarfræðingur B.....	061 – 062
Hjúkrunarfræðingur C.....	072 – 084
Hjúkrunarfræðingur D .....	094 – 105
Hjúkrunarfræðingur E.....	106 – 130
Sérfræðingsstarf .....	121 –151
Aðstoðardeildarstjóri.....	120 – 150

Nánari lýsingar og skilgreiningar á starfaflokkun þessari er að finna í fylgiskjali 1, með samningi þessum. Vegna breytinga og þróunar á starfssviði hjúkrunarfræðinga á Landspítala geta orðið til ný störf sem þarf að raða sérstaklega.

Vegna breytinga á starfsemi LSH 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 Landspítala 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 viðbótarpætti

##### a. Viðbótarnám sjá nánar fylgiskjal 2 (hámark 2 flokkar og 1 þrep)

Viðbótarmenntun - að lágmarki 30 ECTS einingar.....	1 flokkur og 1 þrep
Meistarapróf .....	1 flokkur og 2 þrep
Doktorspróf .....	2 flokkar og 1 þrep

Samkvæmt þessu getur starfsmaður hækkað um allt að tveimur launaflokkum og einu álagsþrepi, til viðbótar við röðun starfs, vegna viðbótarnáms, sbr. nánar fylgiskjal 2.

##### b. Starfsþróunarkerfi

Um starfsþróunarkerfi (áður framgangskerfi) hjúkrunarfræðinga fer samkvæmt gildandi reglum þar um.

##### c. Þrep til handa tilteknum starfaflokkum sem eru í 100% starfi

Hjúkrunarfræðingar A – E og aðstoðardeildarstjórar sem eru í 100% starfshlutfalli fá hækkun sem nemur einu álagsþrepi. Minnki starfsmaður við sig starfshlutfall niður fyrir 100% viðmið fellur álagsþrepið niður.

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta o.fl., ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram átta álagsþrep færast í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

#### 5 Næturvinna

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.

#### 6 Réttur til endurmats á röðun

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

#### 7 Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. september 2020.

Reykjavík, 11.09.2020

f.h. Landspítala

f.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

## 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:** Er byrjandi í starfi. Nýtur tilsagnar reynds fagaðila við störf sín og starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður.

**Hjúkrunarfræðingur B:** Kominn vel á veg. 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 stjórnun, nefndum og ráðum sem vinna að málefnum skjólstæðinga og sjúkrahússins. **D-s** er staðgengill yfirmanns að staðaldri og ber ásamt honum ábyrgð á verkefnum er lúta að skipulagi og stjórnun deildar/einingar í samvinnu við deildarstjóra. Tekur virkan þátt í þróun skipulags og stjórnun deildar/einingar.

**D-k** innleiðir nýjungar á sínu fagsviði, er leiðandi í gæðastarfi, og ber ábyrgð á faglegri þróun á sínu fagsviði. Þá tekur starfsmaður þátt í rannsóknum og er ráðgefandi um klíníska meðferð / faglega úrlausn mála.

**Hjúkrunarfræðingur E:** Sérfræðingur í tiltekinni fræðigreini á fagsviði starfs og hefur að öllu jöfnu meistaraþróf. Innleiðir nýjungar, stýrir gæðastarfi og rannsóknarvinnu á einingu í samráði við yfirmann. Stjórnar og skipuleggur starfsemi/þjónustu/meðferð í samræmi við sýn og stefnu LSH. 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. Stýrir gæðastarfi og rannsóknarvinnu á deild, sviði eða stofnun í samráði við sviðsstjóra eða deildarstjóra. Er leiðandi í gagnreyndum starfsháttum og innleiðir nýjungar í meðferð/þjónustu/fagi.

**Sérfræðingsstarf:** Starf samkvæmt sérstakri starfslýsingu þar sem gerð krafa um sérfræðileyfi í viðkomandi fræðigreini 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:** Skilgreiningu er að finna í starfslýsingu stofnunar.

## Fylgiskjal 2

### Vinnureglur samstarfsnefndar varðandi mat á sí- og endurmenntun

#### Viðbótarnám/-menntun – hámark 2 flokkar og 1 þrep

- **Viðbótarmenntun / Diplomapróf** - Starfsmaður sem hefur aflað sér viðbótarmenntunar sem nemur 30 ECTS einingum<sup>1</sup>, á síðustu fimm árum eða styttri tíma, hækkar um einn flokk og eitt álagsþrep. Viðkomandi nám þarf að nýtast í viðkomandi starfi.
- **Meistarapróf** – Starfsmaður með meistarapróf eða annað meistarapróf til viðbótar við grunnkröfur starfs, hækki sem nemur einum launaflokki og tveimur álagsþrepum ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi. Launahækkun vegna viðbótarmenntunar kemur ekki til viðbótar við launaflokka vegna meistaraprófs. Hafi starfsmaður verið búinn að ávinna sér hækkun vegna viðbótarnáms þá hækkar hann um eitt álagsþrep.
- **Doktorspróf** - Starfsmaður með doktorspróf í sínu fagi hækki sem nemur tveimur flokkum og einu álagsþrepi ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi. Meistarapróf og viðbótarmenntun telst innifalið í doktorsprófi. Hækkun vegna meistaraprófs o.fl. kemur því ekki til viðbótar við þá hækkun vegna doktorsprófs er að framan greinir. Hafi starfsmaður verið búinn að fá hækkun vegna mastersprófs fellur niður eitt þrep en við bætist einn launaflokkur við það að ljúka doktorsprófi.

#### Framkvæmd / gögn

Þegar sótt er um mat á viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns skal senda eftirfarandi til mannauðsráðgjafa sviðs.

- a. Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar.
- 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. Meta þarf hvað er skylda, hvað framhaldseiningar og hvað nýtist í starfinu.

---

<sup>1</sup> Nám sem tekur eina viku eða minna skal aldrei metið til meira en tveggja ECTS eininga. Tólf kennslustundir skulu metnar til tveggja eininga ef nám er ekki samfellt, en þó aldrei fleiri eininga en sem nemur tveimur einingum á viku, og lágmarks kennslustundafjöldi sem metinn er eru 4 stundir.