



Stofnanasamningur milli Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og SÁÁ:

Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga annars vegar og SÁÁ hins vegar, gera með séreftirfarandi stofnanasamning um forsendur röðunar starfa við stofnunina. Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi milli Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga (FÍH) og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV).

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra hjúkrunarfræðinga sem starfa á SÁÁ og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi FÍH og SFV.

2. Markmið

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

3. Starfaflokkun og grunnröðun í launaflokka

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka eru fyrst og fremst metin þau verkefni sem felast í störfum hjúkrunarfræðinga, auk þeirrar færni sem gerð er krafa um til að geta innt starfið af hendi. Nánari lýsingar og skilgreiningar á starfsheitum og starfaflokkun má finna í viðauka 1 meðsamningi þessum.

Starfsheiti

	Ifl.
• Hjúkrunarfræðingur 1	6
• Hjúkrunarfræðingur 2	7
• Hjúkrunarfræðingur 3	8
• Hjúkrunarfræðingur 4	9
• Aðstoðardeildarstjóri	10
• Hjúkrunardeildarstjóri	13

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

Hjúkrunardeildarstjórum og aðstoðardeildarstjórum er grunnraðað eftir umfangi og ábyrgð samkvæmt viðmiðum SÁÁ þar um.

4. Mat persónubundnum þáttum

4.1 Viðbótarmenntun

Hjúkrunarfræðingur sem lokið hefur formlegu viðbótarnámi og nýtist í starfi, fær menntun

sína metna á eftirfarandi hátt:

Diplómapróf, 30 ECTS einingar	1 þrep
Diplómapróf, 60 ECTS einingar	2 þrep
Meistarapróf, 120 ECTS einingar	4 þrep
Doktorspróf, 180 ECTS einingar	6 þrep

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

4.2 Símenntun

Námskeið og fagraðstefnur	96 klst.	1 þrep
Námskeið og fagraðstefnur	120 klst.	2 þrep

Einungis eru metin námskeið og fagraðstefnur sem talin eru nýtast í starfi og hafa verið sótt á sl. fimm árum.

4.3 Starfsreynsla í hjúkrun eftir útskrift

Eftir 5 ár í starfi	1 þrep
---------------------	--------

4.4 Hollusta við stofnun

Eftir 3 ár í starfi	1 þrep
Eftir 10 ár í starfi	1 þrep

4.5 Þrep fyrir hjúkrunarfræðinga sem eru í 90% starfi eða meira

Hjúkrunarfræðingar 1-4 og aðstoðardeildarstjórar sem eru í 90% starfshlutfalli eða meira fá hækkun sem nemur einu þrepi. Minnki hjúkrunarfræðingur við sig starfshlutfall niður fyrir 90% viðmið fellur þrepið niður.

4.6 Önnur atriði

Hjúkrunarfræðingur sem hefur áunnið sér hækkun vegna persónubundinna þátta ofan á grunntöflu launaflokks sem er umfram 8. þrep færast í launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan sem næst þeirri launatölu sem viðkomandi er í.

5. Verkefni umfram starfslýsingu

Heimilt er að greiða sérstaka umbun sbr. grein 1.3.1 í kjarasamningi aðila.

5.1 Sérstök tímabundin verkefni

Hjúkrunarframkvæmdarstjóri 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 1-2 launaflokka 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, efnisþætti, 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.

5.2 Hæfni, frammistaða og sérverkefni

Hjúkrunarfræðingur getur fengið 1-2 þrep fyrir sérstaka hæfni, frammistöðu og/eða sérverkefni. Ef hjúkrunarfræðingur hættir að sinna þessum sérverkefnum þá falla þau þrep sem hann hefur fengið vegna þeirra niður.

Að hámarki er hægt að fá samtals 2 þrep fyrir sérstaka hæfni, frammistöðu og sérverkefni.

6. Gildistími

Samningur þessi tekur gildi 1. september 2020.

Fylgiskjal 1 – Starfaflokkun

Hjúkrunarfræðingur 1

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

Hjúkrunarfræðingur 2

Nýtskrifaður hjúkrunarfræðingur. Getur tekið sjálfstæðar vaktir. Skipuleggur og verkstýrir innan vaktar ef ekki er reyndari hjúkrunarfræðingur á staðnum. Metur árangur starfsins eða þeirra meðferðar sem hann veitir. Skipuleggur og veitir fræðslu til heimilismanna og aðstandenda.

Hjúkrunarfræðingur 3

Hjúkrunarfræðingur með meira en eins árs starfsreynslu. Tekur sjálfstæðar vaktir og er kominn vel á veg í starfi. Stjórnar, skipuleggur og framkvæmir verkefni. Skipuleggur og verkstýrir innan vaktar. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga og aðstandenda. Tekur á móti nemum og nýju starfsfólki – sinnir kennslu og leiðbeinir. Tekur þátt í gæðastarfi.

Hjúkrunarfræðingur 4

Hjúkrunarfræðingur með meira en 3 ára starfsreynslu. Er mjög vel fær í starfi. Stjórnar, skipuleggur og framkvæmir verkefni. Skipuleggur og verkstýrir innan vaktar. Er fulltrúi í þverfaglegum vinnuhópum/teymum. Kemur að framþróun á starfi. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga og aðstandenda. Tekur á móti nemum og nýju starfsfólki – sinnir kennslu og leiðbeinir.

Aðstoðardeildastjóri

Er launaður staðgengill deildarstjóra auk þess sem hann sinnir almennum störfum hjúkrunarfræðings.

Hjúkrunardeildarstjóri

Fagleg og rekstrarleg stjórnun starfseiningar. Hjúkrunardeildarstjóri ber ábyrgð á þeirri hjúkrun sem er veitt á starfseiningunni, gæðastarfi, öryggi, mönnun og skipulagi vakta. Stýrir verkefnum og umbótum innan einingar og stundum þvert á fagsvið / deildir. Er í þverfaglegu samstarfi innan Sjúkrahúss auk faglegrar samvinnu milli stétta.