

# Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Ljósmeðrafélags Íslands

Apríl 2019

## 1. Inngangur

1.1 Samningur þessi er gerður á grundvelli samkomulags um breytingar og framlengingu á kjarasamningum Ljósmeðra og fjármálaráðherra, f.h. ríkisjóðs. Samningurinn byggir á stofnanasamningi SAK og BHM frá 24. maí 2006 með síðari breytingum.

1.2 Aðilar að samkomulagi þessu eru Sjúkrahúsið á Akureyri og Ljósmeðrafélag Íslands.

## 2. Skilmerki um flokkun starfa

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka eru fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem felast í störfum ljósmeðra auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Við mat á þessum þáttum skal miða við starfslýsingar, verklýsingar og að öðru leyti mat á störfunum er byggi á hlutlægum mælikvörðum þannig að samræmis sé gætt milli sambærilegra starfa.

## 3. Skilgreiningar á störfum

Í skilgreiningum á störfum ljósmeðra er lagt til grundvallar að draga fram grunnkröfur starfsins, ábyrgð, helstu þætti og markmið í starfsþróun. Í lýsingum á einstökum störfum er leitast við að takmarka endurtekningar, þó svo að þær kröfur sem koma fram í efnisatriðum hvers starfs fylgi að sjálfsögðu með í næsta starfi á eftir.

### 3.1 Almenn störf (störf 1 til 3)

Störf eru þrjú og miðað við eftirfarandi skilgreiningar:

- |                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| • Starf 3- Byrjandi í starfi | launaflokkur 11.0 |
| • Starf 4- Fær í starfi      | launaflokkur 12.0 |
| • Starf 5- Vel fær í starfi  | launaflokkur 13.0 |

Við ákvörðun um það hvar ljósmóðir raðast er miðað við færni hennar til þess að sinna þeim verkefnum sem leysa þarf á viðkomandi starfseiningu. Við mat á þessari færni er í fyrstu miðað við starfsreynslu starfsmanns eftir að viðkomandi hefur öðlast starfsréttindi og mætir kröfum starfsins og stofnunarinnar.

Ljósmóðirin færir síðan milli starfa eftir mati á þeirri kunnáttu og sérhæfingu sem hún hefur náð. Í megindráttum er við það miðað að ljósmóðir hafi öðlast þá færni að geta leyst öll þau verkefni sem eru í skilgreiningum fyrir starfið. Ljósmóðir færir á milli starfa eftir umsókn þar að lútandi til samstarfsnefndar.

### 3.2 Nánari skilgreiningar á störfum

#### Starf 3. Byrjandi í starfi – (launaflokkur 11.0)

##### **Grunnkröfur:**

Ljós móðurpróf og starfsleyfi frá Embætti landlæknis

##### **Ábyrgð:**

Í starfinu felst ábyrgð á öllum verkefnum samkvæmt lögum, reglugerðum og ábyrgð á að unnið sé að markmiðum starfseiningar og stofnunar.

##### **Helstu þættir:**

- Er byrjandi í starfi, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja.
- Ljós móðirin nýtur tilsagnar reyndari ljós móður og starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður.
- Skipuleggur og tekur þátt í fræðslu ásamt að og taka þátt í gæða- og þróunarvinnu á deild.

#### Starf 4. Fær í starfi – (launaflokkur 12.0)

##### **Grunnkröfur:**

Ljós móðir er fær í starfi og skipuleggur og leysir sjálfstætt öll verkefni starfsins. Ljós móðir hefur starfað að jafnaði fimm til átta ár sem ljós móðir.

##### **Ábyrgð:**

Í starfinu felst ábyrgð á öllum verkefnum ljós móður samkvæmt lögum, reglugerðum og ábyrgð á að unnið sé að markmiðum

##### **Helstu þættir:**

- Færni til að sinna af öryggi fjölbreyttum verkefnum og hefur heildræna yfirsýn.
- Getur verið klínískur leiðbeinandi fyrir alla nemendur í samráði við menntastofnanir og námsmarkmið nemenda.
- Vinnur að og stjórnar framþróun fagsins með hagsmuni sjúklinga, aðstandenda og stofnunar í huga.
- Þekking sem byggir á mikilli starfsreynslu og þáttöku í sí- og endurmenntun.

#### Starf 5. Vel fær í starfi – (launaflokkur 13.0)

##### **Grunnkröfur**

Ljós móðir hefur mjög mikla starfreynslu í faginu og getur leyst af hendi öll verkefni fagsins sem ekki krefjast framhaldsmenntunar. Ljós móðir hefur að jafnaði starfað í 12 ár sem ljós móðir.

**Ábyrgð:** Í starfinu felst ábyrgð á öllum verkefnum ljós móður samkvæmt lögum, reglugerðum og ábyrgð á að unnið sé að markmiðum fagsins, starfseiningar og stofnunar.

# Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Ljósmeðrafélags Íslands

April 2019

## Helstu þættir:

- Umfram starf 4. Ljós móðirin hefur viðtæka þekkingu sem byggir á viðamikilli og fjölbreyttri reynslu og sí- og endurmenntun.
- Hefur færni til þess að takast á við fjölbætt/fjölbreytt verkefni sem krefjast reynslu og færni í öllum þáttum í starfsemi starfseiningar/starfs og krefjast þess að starfsmaður sýni frumkvæði og sjálfstæði og sé leiðandi í starfi.
- Hefur færni til að hafa umsjón með og bera ábyrgð á úrlausn afmarkaðra verkefna og taka þátt í þróun og stjórnun deildar.

## 3.3 Sérfræðingsstarf

### Grunnkröfur:

Starf samkvæmt sérstakri auglýsingu þar sem gerð er krafa um sérfræðileysi í viðkomandi fræðigreini á fagsviði starfs. Viðkomandi starfsmaður hefur meistara- eða doktorspróf að baki og skal hafa leyfi Embætti landlæknis til að kalla sig sérfræðing í viðkomandi fræðigreini.

## 4. Sérverkefni (1 viðbótarlaunaflokkur)

Auk almennra starfa eru skilgreind sérverkefni sem byggja á því að starfsmaður geti fengið 1 launaflokk ofan á grunnröðun launa sinna fyrir umsjón með sérstaklega skilgreindum verkefnum eða ábyrgð, sem fellur utan hefðbundinna starfa.

Skilyrði er að starfið sé skilgreint í starfslýsingu eða erindisbréfi og staðfest af viðkomandi forstöðuljósmóður. Slík störf skulu hafa upphafs- og lokatíma, þó ekki lengri tíma en 24 mánuði í senn.

### 4.1 Nánari skilgreining á sérverkefnum

#### Grunnkröfur:

Gerð er krafa um sérstaka færni í starfi, sérþekkingu og reynslu á sviði ákveðinna málaflokka. Einnig er gerð krafa um skipulagshæfileika, reynslu af stjórnun og færni í mannlegum samskiptum. Æskilegt er að starfsmaður hafi viðbótarmenntun eða hafi sýnt sérstakt frumkvæði og áhuga á viðkomandi verkefni/málaflokki.

#### Ábyrgð:

Starfsmaður ber ábyrgð sem skilgreind er í starfslýsingu / erindisbréfi þar sem m.a. skal skýrt tekið fram um verksvið og valdmörk starfsins.

#### Helstu þættir

Starfið þarf að fela í sér tvo eða fleiri af neðangreindum þáttum:

- Umsjón og ábyrgð á þróunarvinnu, gæðastjórnun, breytingastjórnun og innleiðingu nýjunga.
- Umsjón og ábyrgð á gerð og uppfærslu verkferla.
- Ábyrgð á faglegri þróun, þátttöku í þverfaglegri vinnu og í skipulagningu og stefnumótun
- Þátttaka í ráðningu starfsfólks til einingarinnar/eininganna. Umsjón með og ábyrgð á aðlögun nýrra starfsmanna.
- Umsjón og ábyrgð á innleiðingu nýrrar tækni, aðferða eða meðferðarúrræða.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'V' and 'PSP'.

# Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Ljósmeðrafélags Íslands

Apríl 2019

## 5. Hæfni og reynsla

Auk færslu milli starfa og þar með launaflokka (lóðréttur ás í launatöflu) getur starfsmaður fengið allt að 6 álagsþrep fyrir hæfni og reynslu (láréttur ás í launatöflu). Hafi hann ekki þegar áunnið sér þrepin í starfi sínu sem hjúkrunarfræðingur.

Ljós móðir sækir um álagsþrep til samstarfsnefndar. Álagsþrepin eru ákvörðuð samkvæmt gögnum um starfsreynslu og eftir mati næsta yfirmanns á hæfni í vinnubrögðum.

### 5.1 Skipting álagsþrepa

#### Aukin reynsla

10 ár í starfi sem ljósmóðir	eitt þrep
15 ár í starfi sem ljósmóðir	eitt þrep
20 ár í starfi sem ljósmóðir	eitt þrep

#### Aukin hæfni í vinnubrögðum

Sjálfstæði	eitt þrep
Frumkvæði	eitt þrep
Góður árangur	eitt þrep

Samtals 6 þrep

### 5.2 Nánari skilgreining og mat á einstökum þáttum

#### Aukin reynsla

Ljósmóðir sem starfað hefur í 10 ár frá útskrift fær eitt þrep á laun sín.

Ljósmóðir sem starfað hefur í 15 ár frá útskrift fær eitt þrep á laun sín

Ljósmóðir sem starfað hefur í 20 ár frá útskrift fær eitt þrep á laun sín.

#### Aukin hæfni í vinnubrögðum

Þættir er lúta að mati á aukinni hæfni í vinnubrögðum, þ.e. sjálfstæði, frumkvæði og góðum árangri eru metnir í samtali við næsta yfirmann á þar til gerðum eyðublöðum sem aðgengileg eru á innri vef sjúkrahússins. Mest er hægt að fá 3 þrep vegna aukinnar hæfni.

## 6. Formleg menntun og námskeið

Ljósmeður geta fengið að hámarki 6 þrep fyrir viðbótarmenntun sem nýtist í starfi og að hámarki 2 þrep fyrir námskeið og fagráðstefnur.

### 6.1 Skipting álagsþrepa og launaflokka

Námskeið og fagráðstefnur 120 stundir	1 þrep
Námskeið og fagráðstefnur 180 stundir	1 þrep
Diplómanám 30 ECTS sem nýtist í starfi	1 þrep
Diplómanám 60 ECTS sem nýtist í starfi	2 þrep
Meistaránám 120 ECTS sem nýtist í starfi	4 þrep
Doktorsnám sem nýtist í starfi	6 þrep

Samtals 8 þrep

### 6.2 Nánari skilgreining og mat á einstökum þáttum formlegrar menntunar og námskeiða

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'D' and 'P'.

# Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Ljósmeðrafélags Íslands

Apríl 2019

## Námskeið og fagráðstefnur

Skipulögð námskeið/fagráðastefnur sem nýtast í starfi gefa ljósmóður allt að tvö þrep á laun sín. Námskeiðin/fagráðastefnurnar skulu að lágmarki vera 6 kennslustundir eða hálf eining hvert, samtals 1 þrep fyrir 120 stundir og 1 þrep fyrir samtals 180 stundir. Skilyrði er að sýnt sé fram á viðveru með staðfestu skjali. Einungis námskeið og fagráðastefnur á síðustu 10 árum frá umsókn teljast gjaldgeng í þessu mati.

## Diplómanám 30 ECTS einingar

Þegar starfsmaður hefur lokið formlegu diplómanámi á háskólastigi sem nýtist í starfi fær hann eitt þrep enda sé námið a.m.k. 30 ECTS.

## Diplómanám 60 ECTS einingar

Þegar starfsmaður hefur lokið formlegu diplómanámi á háskólastigi sem nýtist í starfi fær hann tvö þrep enda sé námið a.m.k. 60 ECTS. Ef starfsmaður hefur áður fengið þrep fyrir diplómanám sem er 30 ECTS einingar fær hann eitt álagsþrep til viðbótar.

Að meginstefnu skal við það miðað að um samfellt nám sé að ræða. Ljúki starfsmaður tveimur 60 ECTS eininga diplómagráðum á fagsviði skal launa hann með 4 þrepum. Ekki er hægt að fá fleiri þrep fyrir diplómanám og diplóma á öðrum sviðum af heilbrigðisvísindasviði er ekki gjaldgengt í þennan flokk.

## Meistaránám

Þegar starfsmaður hefur lokið meistaránámi fær hann tvö þrep sem koma til viðbótar við þau þrep sem viðkomandi fékk fyrir diplómanám hafi það verið undanfari meistaránámsins. Sá sem lýkur meistaránámi en hefur ekki fengið þrep vegna diplómanáms fær fjögur þrep ofan á grunnröðun sína. Meistaránám skal vera 120 ECTS nám að lágmarki.

## Doktorspróf

Þegar starfsmaður hefur lokið doktorsprófi fær hann tvö þrep til viðbótar við þau þrep sem hann hefur fyrir meistaránámið sitt.

Umsóknir um þrep vegna viðbótarnáms eða námskeiða fara til samstarfsnefndar sem ákvarðar um málið eftir þeim gögnum sem nefndinni berast. Áriðandi er að skila vottuðum og dagsettum gögnum um fjölda eininga og stunda.

## 7. Staðgenglar

Staðgengill forstöðuljósmóður fær greidda óunna yfirvinnu, samkvæmt skjali frá framkvæmdastjóra hjúkrunar. Samkvæmt þessu skjali skulu greiddir 10 yfirvinnutímar fyrir 80 - 100% vinnu og hlutfallslega minna eftir því sem starfshlutfall minnkar.

## 8. Vinnuframlag að næturlagi

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi (starfsmaður er í 100% starfi) eða meira sé unnið að næturlagi, þ.e. á tímabilinu 23.00 til 08.00, skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu fyrir starfið. Sama á við ef gert er ráð fyrir að 60% af fullu starfi (starfsmaður er í 100% starf) eða meira sé unnið að næturlagi. Ráðningar eru tímabundnar og endurmetnar með tilliti til vinnuverndar-sjónarmiða. Greiða skal 3 þrep fyrir 50% næturvinnu eða meira og 4 þrep fyrir 60% næturvinnu eða meira.

HR  
#  
DGP  
VJ.

# Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Ljósmeðrafélags Íslands

Apríl 2019

## 9. Réttur til endurmats á röðun

Starfsmaður á rétt á endurmati á grunnröðun starfsins telji hann að forsendur röðunar hafi breyst. Jafnframt á hann rétt á upplýsingum um forsendur röðunar. Slíkt endurmat getur farið fram allt að einu sinni á ári. Við matið skal taka tillit til breytinga á starfi og starfssviði frá því starfið var metið síðast. Skriflegu rökstuddu erindi hér að lútandi skal beina til samstarfsnefndar.

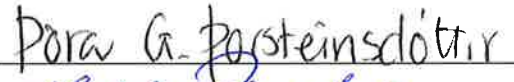
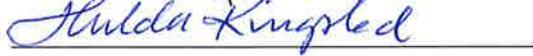
Ágreiningsmálum vegna framkvæmdar stofnanasamningsins skal skotið til samstarfsnefndar sbr. 11. kafla kjarasamnings.

## 10. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. ágúst 2018 og gildir fyrir allar ljósmeður á Sjúkrahúsinu á Akureyri sem starfa og njóta ráðningakjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Ljósmeðrafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h.ríkissjóðs.

Akureyri 15. apríl 2019

f.h. Sjúkrahússins á Akureyri

f.h. Ljósmeðrafélags Íslands


# Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Ljósmeðrafélags Íslands

Apríl 2019

## Viðauki I

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarféлага BHM annars vegar og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs hins vegar. Í 2. gr. úrskurðarorða gerðardóms um launahækkanir er kveðið á um hvernig laun skv. grein 1.1.1 í kjarasamningi skuli hækka á þeim framlengda gildistíma kjarasamnings sem gerðardómur ákvað. Þar kemur m.a. fram að þann 1. júní 2016 fari 1,65% „Til útfærslu menntunarákvæða, sbr. 5. gr. þessa úrskurðar, eftir því sem þörf krefur og eftir atvikum annarra þátta í stofnanasamningum.“

Í 5. gr. úrskurðarins er að finna nánari útlístu á því með hvaða hætti meta skuli menntun í stofnanasamningum. Aðilar gerðardóms, þ.e. fjármála- og efnahagsráðuneytið annars vegar og BHM og aðildarfélög þess hins vegar, eru ekki sammála um túlkun á ákvæðum gerðardóms um mat á menntun.

Þann 29. apríl 2016 sendi fjármála- og efnahagsráðuneytið leiðbeiningar til stofnana um útfærslu menntunarákvæðis úrskurðar gerðardóms. BHM sendi ráðuneytinu, ráðherra og forstöðumönnum stofnana athugasemdir sínar þann 18. maí 2016 þar sem áréttað var að aðilar væru ósammála um túlkun þessa mikilvæga ákvæðis.

Óljóst er hvenær niðurstaða fæst í ágreining aðila og þá hver hún verður. Ekki er hægt að útiloka að það komi í hlut Félagsdóms að leysa úr þessum ágreiningi. Þar til slík niðurstaða fæst eða samkomulag næst með aðilum er ljóst að miða verður mat á menntun í stofnanasamningi þessum við leiðbeiningar fjármála- og efnahagsráðuneytisins frá 29. apríl 2016. Ljósmeðrafélag Íslands samþykkir stofnanasamning þennan með þeim fyrirvara að komi til þess að túlkun á ákvæðum gerðardóms verði síðar með öðrum hætti en skv. fyrirnefndum leiðbeiningum, verði stofnanasamningurinn endurskoðaður í samræmi við það.

HR  
TH  
VJ  
PKP

