

## Stofnanasamningur

milli Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins og Ljósmeðrafélags Íslands.

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Ljósmeðrafélags Íslands hins vegar.

### 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra ljósmeðra sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Ljósmeðrafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

### 2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a. að launakerfið verði sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og stuðli að jöfnun launa fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis,
- b. að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar,
- c. að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi á góðri þekkingu innan Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.

### 3. Framkvæmd röðunar og mats

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

#### 3.1 Starfaflokkar og röðun

Starfafll.

Launafll.

I

Ljós móðir 1

13

Nýútskrifuð ljós móðir, ljós móðir á fyrsta ári í starfi.

II

Ljós móðir 2

14

Er fær í starfi. 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. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga/skjólstæðinga og aðstandenda.

III

Ljós móðir 3

15

Er mjög vel fær í starfi. Skipuleggur kennslu nema og leiðbeinir starfsfólki og nemum. Skipuleggur störf annarra starfsmanna og útteilir verkefnum. Tekur virkan þátt í þróun

skipulags og stjórnunar einingar. Innleiðir nýjungar á fagsviði, er leiðandi í gæðastarfi og ber ábyrgð á faglegri þróun. Tekur þátt í rannsóknum og er ráðgefandi um klíniska meðferð.

**Starfafl.**

**Launafll.**

**IV Ljós móðir, sérfræðingur**

18

Sérfræðingur í tiltekinni fræðigrein á fagsviði starfs. Innleiðir nýjungar, stýrir gæðastarfi og rannsóknarvinnu á einingu í samráði við yfirmann. Stjórnar og skipuleggur starfsemi/þjónustu/meðferð í samræmi við sýn og stefnu HH. Metur árangur í starfsemi. Er ráðgefandi varðandi sérhæfða meðferð. Skipuleggur kennslu á sérsviði sínu. Er leiðandi í gagnreyndum starfsháttum og innleiðir nýjungar í meðferð/þjónustu/fagi.

Starf samkvæmt sérstakri starfslýsingu þar sem gerð krafa um sérfræðileyfi í viðkomandi fræðigrein á fagsviði starfs. Viðkomandi ljósmóðir hefur meistara- eða doktorsnám og skal hafa leyfi ráðuneytis til að kalla sig sérfræðing í viðkomandi fræðigrein. Starfið er auglýst sérstaklega.

**3.2** Ljós móðir sem starfað hefur hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins í samtals 5 ár hækki um einn lfl. í **starfaflokkum II-III.**

#### **4. Mat á einstökum þáttum**

##### **4.1 Viðbótarmenntun/nám – hámark 6 þrep.**

Viðbótarmenntun er metin á láréttum ás fyrir starfaflokka. Um er að ræða mat á formlegu framhaldsnámi sem nýtist í starfi til viðbótar við nám til starfsréttinda sem ljósmóðir en þess er ekki krafist skv. starfslýsingu. Miðað er við að námið sé á fagsviði viðkomandi.

- Diplómanám (60ECTS) 2 þrep  
Námið er umfram grunnkröfur um menntun skv. starfslýsingu viðkomandi starfs.
- Meistarapróf (120 ECTS) 4 þrep  
Launahækkun vegna viðbótarnáms (diplómanám) kemur ekki til viðbótar við launahækkun vegna meistaránáms. Hámarkshækkun við mat á meistaraprófi eru fjögur þrep.
- Doktorspróf 6 þrep  
Meistarapróf og viðbótarmenntun telst innifalið í doktorsprófi. Hækkun vegna meistaraprófs o.fl. sem að framan greinir kemur því ekki til viðbótar við hækkun vegna doktorsprófs. Hafi starfsmaður verið búinn að fá hækkun vegna meistaraprófs hækkar hann um tvö þrep við það að ljúka doktorsprófi.

##### **4.2 Starfsreynsla**

- Ljós móðir eftir þriggja ára starf á fagsviði 1 þrep

- Ljós móðir eftir 9 ára starf í heilsugæslu 1 þrep

#### 4.3 Tímabundið álag

Heimilt er að greiða tímabundið álag allt að 2 þrep vegna sérstakra tímabundinna verkefna. Við mat á álagi skal m.a. líta til:

- Forysta eða þátttaka í verkefna- eða stýrihópum sem bætast ofan á reglubundin verkefni fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Mikið álag fylgir starfinu tímabundið.

#### 4.4 Þrep og flokkur

Ljós móðir sem áunnið hefur sér hækkun vegna þátta samkvæmt greinum 4.1- 4.3 ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram 8 þrep færast í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

#### 5. Starfsmannasamtöl

Einu sinni á ári ber yfirmanni að boða hvern starfsmann í samtal til að ræða starf hans og starfssvið.

Tilgangur samtalanna er:

- Samhæfa markmið starfsmanns og stofnunar.
- Tryggja skýrleika í starfseminni.
- Greina verk- og ábyrgðarsvið starfsmanna og stjórnenda.
- Vinna að framförum starfsmanna m.t.t. hæfni í starfi.
- Skoða samstarf starfsmanns og stjórnenda.
- Bæta starfsskilyrði starfsmanna.
- Auka framleiðni, starfsánægju og styrkja starfsandann.
- Endurmat á starfssviði með tilliti til starfslýsinga.

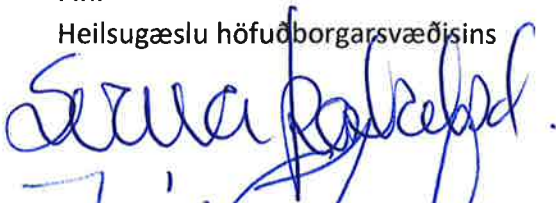

#### 6. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 01.ágúst 2018

Reykjavík, 23. október 2018

F.h.

Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

  
  
Þórunn Ólafsdóttir

F.h.

Ljós mæðrafélags Íslands

  
Arna Guðlaug Halldórsdóttir

**Bókanir með stofnanasamningi  
Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins  
og  
Ljósmeðrafélags Íslands**

**Bókun 1**

Frá undirritun stofnansamnings þessa fellur bókun 1 niður úr stofnanasamningi sem Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins og Ljósmeðrafélag Íslands undirrituðu þann 12. apríl 2017 og fjármagnið fer inn í stofnanasamninginn til útfærslu menntunarákvæða skv. gerðardómi dags. 2015.

**Bókun 2**

Stefnt er að því að starfsþróunarkerfi fyrir ljósmeður innan Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins verði komið á 1. mars 2019 í samræmi við úrskurð gerðardóms 2018.

## Viðauki

### Fyrirvari

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarfélaga 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, sem varðar greinar 11.3.3.1 og 11.3.3.2 í kjarasamningi aðila er að finna eftirfarandi útlistun á því með hvaða hætti meta skuli menntun í stofnanasamningum.

Grein 11.3.3.1.: „Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 einingar (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar = 1 launaflokkur).

Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar.

Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.“

Grein 11.3.3.2: „...Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 álagsþrep, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 álagsþrep og doktors- eða sambærileg gráða með 6 álagsþrepum. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.“

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 me aðilum er ljóst að miða verður mat á menntun í stofnanasamningi þessum við leiðbeiningar fjármála- og efnahagsráðuneytisins frá 29.

apríl 2016. Samningsaðilar samþykkja stofnanasamning þennan með þeim fyrirvara að komi til þess að túlkun á ákvæðum gerðardóms verði síðar með öðrum hætti en skv. fyrirnefndum leiðbeiningum, eigi sér stað afturvirk leiðrétting í samræmi við þá túlkun og tekið verði fullt tillit til þeirra greiðslna sem HH hefur þá þegar innt af hendi vegna útfærslu menntunarákvæða samkvæmt stofnanasamning þessum.

