

Stofnanasamningur

milli Ljósmeðrafélags Íslands og Heilbrigðisstofnunar Suðurlands (HSU) um forsendur röðunar starfa. Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Ljósmeðrafélags Íslands hins vegar.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra ljósmeðra á HSU sem starfa og njóta ráðningakjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Ljósmeðrafélagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs að undanskildum ljósmeðrum sem starfa við stjórnun hjá HSU.

2. Markmið

Markmið þessa samkomulags er að HSU öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannamálum sínum á þann veg sem kemur sér best á hverjum tíma. Samkomulaginu er því ætlað að auka sveigjanleika með því að draga úr takmörkunum á miðlægum kjarasamningum.

Markmið aðila er að samningur þessi styðji við framsækna mannauðsstefnu þar sem m.a. er tekið tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða. Auk þess að stuðla að auknu gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum og draga með þeim hætti úr óútskýrðum launamun kynjanna. Skoðað verði að fjölga úrræðum til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að árangurstengja hluta launanna.

3. Framkvæmd röðunar og mats

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

4. Starfaflokkun og röðun, sbr. fylgiskjal 1:

<u>Starfaflokkur</u>	<u>Launafl. á bili</u>
Ljósmóðurnemi	8.1
Ljósmóðir C1- C2	13.2
Ljósmóðir C3-C4	13.3
Ljósmóðir D1	13.4
Ljósmóðir D2	14.3
Ljósmóðir D3	14.4
Ljósmóðir D4	15.4
Ljósmóðir E1	16.4
Ljósmóðir E2	17.4
Sérfræðingsstarf xxx	

Framangreind röðun byggir á hæfni/reynslu ljósmóður auk ábyrgðarlýsingar starfs og stöðu starfs í skipuriti. Færsla á milli starfaflokka tekur mið af reglum starfsþróunarkerfis ljósmæðra á HSU og miðast við fagreynslu. Metinn er starfsaldur utan HSU í starfi ljósmóður og hjúkrunarfræðings gegn starfsvottorði.

Nánari lýsingar og skilgreiningar á starfaflokkun þessari er að finna í fylgiskjali 1, með samningi þessum.

Vegna breytinga og þróunar á starfsviði ljósmæðra eða starfsemi HSU 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 HSU og LMFÍ taka afstöðu til breytinga á röðunarreglum.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi einingum HSU er raðað. HSU uppfyllir kröfur jafnlaunavottunar, og skulu málefnaleg sjónarmið ávallt ráða röðun þannig að jafnræði ríki.

Við sérfræðinga í ljósmóðurfræðum, aðstoðardeildarstjóra og deildarstjóra er samið sérstaklega og taka mið af sambærilegum störfum annarra stétta innan stofnunarinnar.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar 5.gr. hér á eftir.

5. Persónubundnir þættir til ákvörðunar um viðbótarþætti

Mat á menntun umfram grunnkröfu til starfs

Viðbótarnám, sjá nánar fylgiskjal 2 (hámark 6 þrep)

Viðbótarmenntun – að lágmarki

30 ECTS einingar eða 180 kennslustundir..... 1. þrep

60 ECTS einingar eða 360 kennslustundir..... 2. þrep

Meistarapróf (90-120 ECTS einingar)..... 4. þrep

Doktorspróf 6. þrep

Samkvæmt þessu getur ljósmóðir hækkað um allt að 6 álagsþrep til viðbótar við grunnröðun starfs, vegna viðbótarnáms sem er umfram grunnkröfu starfs, sbr. nánar skilyrði mats samkvæmt fylgiskjali 3. Ljósmóðir sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta o.fl. ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram 8 álagsþrep færast í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

6. Helgun

Starfsmaður í 100% starfshlutfalli skal fá greitt 1.þrep vegna helgunar.

7. Sérstakt álag

Starfsmaður sem sinnir bakvöktum í hlutfalli við vinnuskyldu sína fær 1.þrep vegna aukins álags.

8. Réttur til endurmats á röðun

Starfsmaður á rétt á að fara fram á það við yfirmann sinn að röðun starfs verði metin með tilliti til starfslýsingar í kjölfar samnings þessa og síðan allt að einu sinni á ári. Við slíkt mat skal taka tillit til breytingar á starfinu og starfssvið frá því að það var metið síðast.

Starfsmanni er heimilt að leita álit mannauðsstjóra sé hann ekki sáttur við niðurstöðu mats yfirmanns.

Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings.

9. Tímabundnir þættir

Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Tímabundnir þættir eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstakt álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

10. Lesdagur

Allir starfsmenn skal eiga kost á 1 lesdegi á ári og skal hann tekinn á dagvinnutíma virka daga skv. samkomulagi við næsta yfirmann. Leyfilegt er að skipta deginum niður á styttri lotur yfir fleiri daga. Lesdagar eru ætlaðir til auðvelda starfsmanni að tileinka sér enn frekar fræðigrein sína og/eða breytingar á verklagi. Starfsmaður getur í samráði við yfirmann sinn kynnt samstarfsfólk sínu efnistöð lesdagsins á deildarfundum eða öðrum vettvangi sem starfsmaður og yfirmaður koma sér saman um.

11. Gildistaka

Við gildistöku þessa samnings falla úr gildi eldri stofnanasamningar, bókanir og aðrar viðbætur. Samningur þessi gildir frá 1. febrúar 2024.

Selfoss 28.3. 2025

Samningur er undirritaður rafrænt (sjá síðustu blaðsíðu í samningi)

f.h. Heilbrigðisstofnun Suðurlands

Ingibjörg Rafnsdóttir
Baldvina Ýr Hafsteinsdóttir

f.h. Ljósmæðrafélags Íslands

Unnur Berglind Friðriksdóttir
Gréta Rún Árnadóttir

Fylgiskjal 1

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 verk svið.

Nánar um starfaflokkun sbr. gr. 4:

Ljósmóðir 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 útteilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga/skjólstæðinga og aðstandenda.

Ljósmóðir 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. Tekur virkan þátt í þróun skipulags og stjórnun deildar/einingar. Hefur umsjón með starfsstöð/deild utan dagvinnutíma þar sem það á við.

Ljósmóðir E: 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 HSU. 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 yfirmann. Stýrir gæðastarfi og rannsóknarvinnu á deild, sviði eða stofnun í samráði við yfirmann. Er leiðandi í gagnreyndum starfsháttum og innleiðir nýjungar í meðferð/þjónustu/fagi.

Sérfr. starf: Starf samkvæmt sérstakri starfslýsingu þar sem gera er krafa um sérfræðileyfi

í viðkomandi fræðigrein á fagsviði starfs. Viðkomandi ljósmóðir 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.

Fylgiskjal 2

Reglur um starfsþróunarkerfi ljósmæðra innan stofnanasamnings HSU og Ljósmeðrafélags Íslands.

1. Mat á fagreynslu (í starfi hjúkrunarfræðings og ljósmóður) í starfslýsingu

Miðað skal við eftirfarandi reglur við mat á fagreynslu ljósmæðra. Miðað er við ráðningarlutfall. Yfirvinna telst ekki inn í útreikning á stöðugildismánuðum.

<50% starfshlutfall – hálfur stöðugildismánuður

50-100% starfshlutfall – heill stöðugildismánuður

Samantekt á tilfærslu innan starfsþróunarkerfis og launasetningu, sjá töflu:

C	Starfsþróun			
		C1-C2 Nýtskrifuð ljósmóðir		C3-C4 Tilfærsla gerð að uppfylltum skilyrðum >24 mán í fyrra skrefi í >50% starfi >48 mán í fyrra starfi í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun á ári frá fyrra skrefi
	Mat við ráðningu			
	Nýtskrifuð án meistaraþrófs	Nýtskrifuð með meistaraþróf eða lokið um 40 klst starfsþróun á ári		>24 mán starfsreynsla í >50% starfi >48 mán starfsreynsla í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun á ári
D	Starfsþróun			
	D1 Sótt um flutning milli starfslýsinga >24 mán í fyrra skrefi í >50% starfi >48 mán í fyrra starfi í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun á ári frá fyrra skrefi Uppfyllir hæfniviðmið starfslýsingar	D2 Tilfærsla gerð að uppfylltum skilyrðum >12 mán í fyrra skrefi í >50% starfi >24 mán í fyrra starfi í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun frá fyrra skrefi	D3 Tilfærsla gerð að uppfylltum skilyrðum >12 mán í fyrra skrefi í >50% starfi >24 mán í fyrra starfi í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun frá fyrra skrefi	D4 Tilfærsla gerð að uppfylltum skilyrðum >12 mán í fyrra skrefi í >50% starfi >24 mán í fyrra starfi í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun frá fyrra skrefi
	Mat við ráðningu			
	> 48 mán starfsreynsla í >50% starfi >96 mán starfsreynsla í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun á ári Uppfyllir hæfniviðmið	>60 mán starfsreynsla í >50% starfi >120 mán starfsreynsla í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun á ári Uppfyllir hæfniviðmið	>72 mán starfsreynsla í >50% starfi >144 mán starfsreynsla í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun á ári Uppfyllir hæfniviðmið	>84 mán starfsreynsla í >50% starfi >168 mán starfsreynsla í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun á ári Uppfyllir hæfniviðmið
E	Starfsþróun			
	E1 Sótt um flutning milli starfslýsinga >24 mán í fyrra skrefi í 50% starfi >48 mán í fyrra starfi í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun á ári frá fyrra skrefi Uppfyllir hæfniviðmið starfslýsingar	E2 Tilfærsla gerð að uppfylltum skilyrðum >24 mán í fyrra skrefi í >50% starfi >48 mán í fyrra starfi í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun á ári frá fyrra skrefi		
	Mat við ráðningu			
	>108 mán starfsreynsla í >50% starfi >216 mán starfsreynsla í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun á ári Uppfyllir hæfniviðmið starfslýsingar	>132 mán starfsreynsla í >50% starfi >264 mán starfsreynsla í <50% starfi Lokið að jafnaði 40 klst starfsþróun á ári Uppfyllir hæfniviðmið starfslýsingar		

2. Almennar röðunarreglur

- Röðun ljósmæðra í starfsheiti miðað við færni, hæfni og starfsaldur er á ábyrgð stjórnanda og viðkomandi ljósmóður.
- Það er á ábyrgð ljósmæðra að sinna starfsþróun í formi sí- og endurmenntunar og skal viðmið vera um 40 klst. á ári. Kjarasamningar veita rétt til símenntunar á vinnutíma. HSU kemur til móts við óskir ljósmæðra um starfsþróun á vinnutíma eins og hægt er.
- Tími upp í starfslýsingu D4 er að jafnaði um 7 ár. mv. 50-100% starfshlutfall, eðlilega starfsþróun og að hæfniviðmiðum hversrar starfslýsingar sé mætt

3. Hvernig er sótt um færslu milli starfslýsinga?

- Sótt er um tilfærslu milli starfslýsinga (C í D) á sérstöku umsóknareyðublaði sem sent er til næsta yfirmanns
- Eftir samþykkt fer umsóknin til afgreiðslu og breytingarblað útbúið í Orra.
- Ef umsókn um færslu milli starfslýsingar er samþykkt gildir hún frá næstu mánaðamótum eftir að umsókn er skilað inn.

4. Flutningur milli starfslýsinga

- Starfslýsingar C2 er ætlað nýútskrifuðum ljósmæðrum sem útskrifast með meistarapróf.
- Flutningur milli starfsheita á sér stað skv. töflu í lið 1.
- Til að fara upp um starfslýsingu þarf ljósmóðir að uppfylla hæfniviðmið viðkomandi starfslýsingar að mati yfirmanns og framkvæmdastjóra hjúkrunar
- Tilfærsla á milli starfslýsinga C og D byggir á því að ljósmóðir sækir um framgang á þar til gerðu umsóknareyðublaði.

5. Mat á starfsþróun

- Reynsla sem hjúkrunarfræðingur eða ljósmóðir hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum, einkareknum heilbrigðisstofnunum innanlands og heilbrigðisstofnunum erlendis er metin til jafns við reynslu á HSU. Við launaröðun, skili starfsmaður inn viðurkenndu starfsvottorði frá fyrri vinnuveitendum. Við mat á starfsaldri ljósmæðra er tekið tillit til starfa í eftirfarandi starfsheitum:

- o Hjúkrunarfræðingur
- o Ljósmóðurnemi (verknám meðan á námi stendur)
- o Ljósmóðurnemi 4 (lokið einingum, vantar starfsleyfi)
- o Ljósmóðir

6. Nauðsynleg gögn

- Við ráðningu skilar ljósmóðir inn gögnum um starfsþróun og starfsaldur eða staðfestingu um röðun í starfsþróunarkerfi frá annarri heilbrigðisstofnun.
- Starfsvottorð skal skilað á íslensku, ensku eða norðurlandamáli til mannauðssviðs.
- Skili ljósmóðir ekki inn starfsvottorði raðast viðkomandi í starfslýsingu C1-C2.

- Launasetning tekur gildi næstu mánaðamót eftir að vottorði er skilað inn.

Áhrif orlofs, fæðingarorlofs og annarra leyfa á færslu milli starfslýsinga

- Tími í orlofi telst til fagreynslu.
- Tími í lögbundnu fæðingarorlofi telst til fagreynslu. Launalaust leyfi í kjölfar fæðingarorlofs telst ekki til fagreynslu.
- Ólaunuð leyfi teljast ekki til fagreynslu.

Meðferð vafamála

- Sé ljósmóðir ósátt við röðun eða meðferð umsóknar um færslu á milli starfslýsinga getur viðkomandi beint erindi sínu til framkvæmdastjóra mannauðs sem tekur málið til skoðunar.
- Ef ljósmóðir er ósátt með afgreiðslu HSU getur viðkomandi vísað vafamálum til samstarfsnefndar Ljósmæðrafélags Íslands og HSU eftir meðferð framkvæmdastjóra mannauðs.

Umsókn um flutning milli starfslýsinga

Nafn: _____

Dags: _____

Kennitala: _____

Núverandi starfsheiti: _____

Sótt um að fara í starfsheiti : _____

Frá síðustu færslu milli starfslýsinga hef ég þróast í starfi á eftirfarandi hátt.
Hér getur þú nefnt framþróun í starfi, ný hlutverk eða verkefni sem þú hefur tekið að þér frá síðustu umsókn.

Starfspróunin mín:

Markmið sem ljósmóðir hefur sett sér varðandi starfspróun í samvinnu við næsta yfirmann ráð vali á fræðslu eða þátttöku í verkefnum sem teljast til starfspróunar. Námskeið/fyrirlestrar skulu að jafnaði samsvara 40 stundum á ári.

Alla símenntun (fræðslu, námskeið) og þína eigin fyrirlestra, kennslu og/eða fræðslu, hvort sem haldin er á vegum HSU eða ekki er haldið utan um hér. Afrit af skjölum sem staðfesta

Þátttöku skulu fylgja með umsókn.

Nafn námskeiðs	Kennslust.	Haldið af	Dags lokið

Undirskrift ljósmóður

Umsögn og staðfesting deildarstjóra

Hefur uppfyllt hæfniviðmið í viðkomandi starfsheiti ☐

Dags móttakið: _____

Undirskrift deildarstjóra: _____

Fylgiskjal 3

Vinnureglur samstarfsnefndar varðandi mat á viðbótarmenntun

Viðbótarnám/-menntun — hámark 6 þrep

Viðbótarnám/viðbótarmenntun sem kemur til mats hér telst eingöngu það nám sem ekki var forsenda þess að viðkomandi starfsmaður öðlaðist gildandi starfsréttindi sín sem ljósmóðir.

- Viðbótarmenntun / Diplómapróf — Ljósmóðir sem hefur aflað sér viðbótarmenntunar sem nýtist í viðkomandi starfi og er sem nemur 30 ECTS eða 180 kennslustundum (sbr. reglur námsmatsnefndar, sjá bókun 1) hækkar um eitt þrep. Ljósmóðir sem hefur aflað sér sem nemur 60 ECTS eða 360 kennslustundum hækkar um eitt þrep til viðbótar. Hámarkshækkun vegna viðbótarmenntunar eru tvö þrep. Námið er umfram grunnkröfur um menntun samkv. starfslýsingu viðkomandi starfs.
- Meistarapróf — Ljósmóðir með meistarapróf (60 ECTS einingar) til viðbótar við kandídatpróf í ljósmóðurfræðum hækkar um sem nemur 2 þrepum vegna meistaraprófs.
- Meistarapróf til viðbótar við grunnkröfur starfs (90-120 ECTS einingar) veitir hækkun sem nemur 4 þrepum ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi. Launahækkun vegna annarrar viðbótarmenntunar kemur ekki til viðbótar við launahækkun vegna meistaraprófs. Hafi ljósmóðir verið búin að ávinna sér hækkun vegna viðbótarnáms þá er hækkunin vegna meistaraprófs tvö til þrjú þrep eins og við á. Hámarkshækkun við mat á meistaraprófi eru fjögur þrep.
- Doktorspróf - Ljósmóðir með doktorspróf í sínu fagi hækkar sem nemur 6 þrepum ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi. 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.

Undirritunarsíða

Ingibjörg Rafnsdóttir

Unnur Berglind Friðriksdóttir

Baldvina Ýr Hafsteinsdóttir

Gréta Rún Árnadóttir