

## Stofnanasamningur milli Sjúkraliðafélags Íslands (SLFÍ) og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV)

Alzheimersamtökin, Dalbær, Eir, Skjól og Hamrar, Fellsendi, Grundarheimilin (Grund, Ás og Mörk), Heilsustofnun NLFÍ, Heilsuvernd hjúkrunarheimili, Heilsuvernd Vífilsstaðir, Hornbrekka, Hrafnista, Kjarkur endurhæfing, Lundur, MS Setrið, Múlabær/Hlíðabær, Reykjalundur endurhæfing, S.Á.Á., Sóltún (Öldungur), Sólvangur (Sóltún öldrunarþjónusta), og Vigdísarholt (Seltjörn, Skjólgarður, Sunnuhlíð),

fela Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu  
að gera stofnanasamning við  
Sjúkraliðafélag Íslands.

**Samningurinn er svohljóðandi:**

### 1. Inngangur

Sjúkraliðafélags Íslands og Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu gera með sér eftirfarandi stofnanasamning um forsendur röðunar starfa sjúkraliða hjá fyrirtækjum innan SFV. Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi SLFÍ og SFV frá 5. maí 2023. Byggir stofnanasamningur þessi einnig á niðurstöðu áfangasamkomulags frá 23. mars 2023 um jöfnun launa á milli markaða.

### 2. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra sjúkraliða sem starfa hjá fyrirtækjum innan SFV og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu.

### 3. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi meginmarkmið stofnanasamningsins:

- Að efla samstarf sjúkraliða og starfsfólks fyrirtækja innan SFV til að tryggja betur gæði heilbrigðisþjónustunnar.
- Að veita sjúkraliðum tækifæri til að þróast og efla sig í starfi og þar með aukna möguleika á bættum kjörum.
- Að launakerfið miðist við að ráða, haldi í og styðja sjúkraliða sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem fyrirtækjum innan SFV er ætlað að sinna.
- Að stuðla að skilvirku launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum fyrirtækja innan SFV.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir sjúkraliða til áhrifa á framgang í starfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum.

### 4. Starfaflokkun og grunnröðun í launaflokka

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka eru fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem felast í störfum sjúkraliða auk þeirrar færni sem þarf til að inna starfið af hendi. Við mat á þessum þáttum skal miða við starfslýsingar, verklýsingar og að öðru leyti mat á störfunum sem byggir eftir því sem unnt er á hlutlægum mælikvörðum þannig að samræmis sé gætt milli sambærilegra starfa. Röðun byggir á að um viðvarandi verksvið sé að ræða.

Starfsheiti	Lfl.	Prep
Sjúkraliðanemi .....	9	0
Sjúkraliði A, 0-12 mánuðir í starfi .....	17	0
Sjúkraliði B, 12-24 mánuðir í starfi .....	18	0
Sjúkraliði C eftir tvö ár í starfi .....	18	1
Sjúkraliði D, eftir fimm ár í starfi .....	21	0
Sjúkraliði E .....	21	1
Sjúkraliði F .....	24	0
Sjúkraliði S1 .....	25	1
Sjúkraliði S2 .....	27	1
Sjúkraliði/Staðarhaldari .....	29	0

Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum eða starfslýsingum starfsfólks. Skilyrði fyrir starfsþróun ræðst ekki eingöngu af starfsaldri, heldur einnig af þeim verkefnum sem sjúkraliða er falið að sinna. Starfsþróun sjúkraliða hjá SFV er hraðari ef sjúkraliði vinnur samkvæmt hærri starfslýsingu, en starfsaldur gerir ráð fyrir. Sjúkraliði með a.m.k. þriggja ára starfsreynslu sem ræður sig til starfa hjá fyrirtæki innan SFV á rétt á endurmati á röðun eftir sex mánuði í starfi.

Vísað er til starfslýsinga er fylgdu með stofnanasamningi aðila frá 22. febrúar 2023.

## 5. Persónubundnir þættir til ákvörðunar um röðun sjúkraliða

### 5.1. Formleg menntun

Sjúkraliði sem lokið hefur formlegu viðbótarnámi sem nýtist í starfi (en ekki tekið tillit til í starfslýsingu) fær menntun sína metna með eftirfarandi hætti:

- Sjúkraliði sem lokið hefur viðbótarmenntun sjúkraliða, einni önn á sérsviði, sem nýtist í viðkomandi starfi samkvæmt mati samstarfsnefndar Sjúkraliðafélagsins og SFV hækkar um 1 þrep.
- Sjúkraliði sem lokið hefur viðbótarmenntun í fleiri en einni grein, sem nýtist honum í starfi, hækkar um eitt þrep til viðbótar við hækkun samkvæmt a lið.
- Sjúkraliði í starfaflokkum A – F sem lokið hefur eins árs sérnámi, en hefur ekki verið ráðinn samkvæmt starfslýsingu S hækkar um tvö launaþrep. Ef hann síðar raðast í starfslýsingu S þá falla launaþrepin niður.
- Sjúkraliði sem lokið hefur fagnámi til diplómaprófs fyrir starfandi sjúkraliða hækkar um tvö launaþrep ef hann hefur ekki verið ráðinn í sérstaka stöðu. Ef hann síðar fær sérstaka stöðu þá falla launaþrepin niður.

### 5.2 Sí- og endurmenntun

Sjúkraliði sem lokið hefur símenntun og fengið námskeiðsstundir metnar af samstarfsnefnd SLFÍ og SFV (sbr. reglur matsnefndar) fær símenntun metna með eftirfarandi hætti:

- 1 þrep fyrir 70 námskeiðsstundir
- 1 þrep fyrir 140 námskeiðsstundir
- 1 þrep fyrir 210 námskeiðsstundir
- 1 þrep fyrir 300 námskeiðsstundir
- 1 þrep fyrir 400 námskeiðsstundir

Vinnuhópur á vegum samstarfsnefndar SLFÍ og SFV, sem skipaður er einum fulltrúa frá hvorum aðila hefur umsjón með og gerir tillögur um mat á námskeiðum og öðru námi sem nýtist sjúkraliðum í starfi sbr. grein 5.2 hér að ofan.

### 5.3 Sérstök verkefni

Sjúkraliði sem er einn á vakt án þess að hjúkrunarfræðingur sé á vakt, gefur lyf sem tekin hafa verið til og sinnir þessum störfum í þeim mæli að stofnunin reiði sig á þetta sérstaka framlag hans, skal raðað að lágmarki í starfslýsingu F, sé um viðvarandi ástand að ræða. Vinni sjúkraliði skv. ofangreindu einstakar vaktir skal það bætt með einni klst. í yfirvinnu fyrir hverja slíka vakt.

### 6. Tímabundnir þættir

Forstöðumanni eða mannauðsstjóra fyrirtækis er heimilt að gera skriflegan tímabundinn samning við sjúkraliða í 60% starfshlutfalli eða meira um að taka að sér sérstök tímabundin verkefni. Sérstök verkefni geta staðið 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 fyrirtækisins nema samningnum hafi verið framlengt. Sjúkraliði getur fengið hækkun þrepa/krónutala fyrir umsjón og/eða ábyrgð á sérstökum skilgreindum verkefnum sem falla utan hefðbundinna starfa.

### 7. Næturvinna

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi (þ.e. næturvakt sem unnin er á tímabilinu 23:00 til 08:30) skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu og ráðningarsamningi við viðkomandi starfsmann.

- Ef gert er ráð fyrir að a.m.k. 50% af fullu starfi sé unnið á þennan hátt greiðist álag sem nemur 3 þrepum.
- Sé hins vegar gert ráð fyrir að 60% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi greiðist álag sem nemur 4 þrepum.

### 8. Réttur til endurmats á röðun

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

### 9. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. september 2023.

Reykjavík, 11. júlí 2024

F. h. Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu  
með fyrirvara um samþykki stjórnar

F. h. Sjúkraliðafélags Íslands

## Bókanir með stofnanasamningi SLFÍ og SFV 2024

### Bókun 1

Sjúkraliðar sem ljúka námi eftir sjúkraliðabru á forsendum starfs hjá fyrirtækjum sem undir samninginn heyra og starfa hjá þeim á meðan á námi stendur raðast miðað við eins árs starfsreynslu og teljast því vera sjúkraliðar B samkvæmt starfaflokkun í stofnanasamningi aðila.

- Starfsmenn þessir skulu ekki lækka í launum við að færast á milli stéttarféлага í tilefni af sjúkraliðanámi ef þeir halda áfram í sama starfi að námi loknu (með þeirri einu breytingu að fara að starfa samkvæmt starfslýsingu sjúkraliða)
- Þeir sem fara í hærri röðun en röðunarkerfi stofnanasamnings kveður á um vegna liðar 1 hér að framan hækka ekki í launum eftir yfirfærslu fyrr en þeir hafa uppfyllt röðunarforsendur stofnanasamnings eins og aðrir sjúkraliðar.

### Bókun 2

Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að nýta aukna menntun sjúkraliða í ljósi nýrrar námsleiðar á háskólastigi. Fyrirtæki sem eiga aðild að samningi þessum munu í því samhengi vinna að og skoða nýjar stafsleiðir til að nýta herra menntunarstig sjúkraliða.

### Bókun 3

Aðilar eru sammála um að sjúkraliðanemar í Sjúkraliðafélagi Íslands með reynslu frá umönnunarstörfum raðist ekki lægra í launum sem sjúkraliðanemi, en laun hans eru sem almennur starfsmaður.

### Bókun 4

Launasetning reynds fólks í umönnun eða félagsliða, sem hafa bætt við sig menntun og orðið sjúkraliðar.

- Starfsmenn þessir skulu ekki lækka í launum við að færast á milli stéttarféлага í tilefni af sjúkraliðamenntun/prófi þegar hafin eru störf sem sjúkraliði með leyfisbréf.
- Þeir sem fara í hærri röðun, en röðunarkerfi stofnanasamnings kveður á um vegna liðar 1 hér að framan, hækka síðan samkvæmt skilyrðum röðunarkafla stofnanasamningsins eða eins og fram kemur í stofnanasamningnum, þegar viðkomandi eru falin verkefni í hærri starfslýsingu.

### Bókun 5

Metinn skal starfstími starfsmanns í sambærilegu starfi enda liggi staðfesting fyrri vinnuveitanda fyrir. Starfsmaður fær starfstíma hjá öðrum vinnuveitanda metinn frá og með næstu mánaðarmótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn um starfstíma sinn. Með sambærilegum störfum er átt við aðhlyningu og umönnun á sjúkrahúsum, hjúkrunarheimilum, heilsugæslustöðvum og öðrum heilbrigðisstofnunum. Starfstími starfsmanns á hjúkrunarheimilum (sjálfseignarstofnunum) og hjá fyrirtækjum ríkis og sveitarféлага sem starfa í almannajónustu er metinn á sama hátt.

### Bókun 6

Aðilar samnings þessa munu vinna að endurskoðun og samræmingu á starfslýsingum sjúkraliða.