

**Stofnanasamningur**  
**milli Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins**  
**og eftirtalinna aðildarfélaga Bandalags háskólamanna:**

**Þroskaþjálfafélag Íslands**  
**um forsendur röðunar sviðsstjóra við stofnunina.**

**Samningur þessi byggir á gildandi kjarasamningi fjármálaráðherra**  
**f.h. ríkissjóðs annars vegar og ofangreindra aðildarfélaga BHM**  
**hins vegar og úrskurði gerðardóms, dags 14. ágúst 2015**

### **1. Gildissvið**

Samningur þessi nær til starfsmanna Greiningar- og ráðgjafarstöðvar sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt ofangreindum kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Þroskaþjálfafélags Íslands, sbr. grein 11.1 í þeim samningi.

### **2. Markmið stofnanasamnings**

Samningurinn tekur hliðsjón af sérstöðu stofnunarinnar, eðli starfseminnar og skipulagi.

Samningurinn stuðlar að því að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins. Samningur þessi hvetur jafnframt sérfræðinga sem starfa á GRR, til þess að auka hæfni sína, þróa sig og ná árangri í starfi. Launakerfi skal vera sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun skulu teknar með málefnalegum hætti. Samningurinn styðst við starfsmannastefnu GRR, tekur tillit til jafnréttissjónarmiða þar sem konur og karlar njóta sömu kjara fyrir sambærileg störf, einnig skal taka tillit til fjölskyldusjónarmiða. Enn fremur skal samningurinn stuðla að því að starfsmenn njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf og sambærilega menntun, sbr. bókun 1. Með þessum samningi gerir GRR jafnframt þær kröfur til þroskaþjálfara sem þar starfa að þeir viðhaldi þekkingu sinni og færni í samræmi við lög um viðkomandi starfsgrein um skyldur til að viðhalda þekkingu sinni og tileinka sér nýjungar er varða viðkomandi starfsgrein. Í starfsþróunaráætlun sé tekið mið af þessu.

### **3. Grunnröðun**

#### **3.1. Almennar forsendur röðunar**

Samningur þessi nær til ákveðinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Röðun byggir á starfslýsingum og miðast við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem ráðgjöf/stjórnun/mannaforráð) sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verk sviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

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 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar (BA/BSc). Sé gerð krafa um meistaragráðu (eða starfsréttindi krefjast slíks) 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.
- Doktorsgráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti, s.s. 240 ECTS eininga BSc til starfsréttinda.

### 3.2. Starfsheiti og grunnröðun

#### Sviðsstjóri fagsviðs

Er yfirmaður fagsviðs, í umboði forstöðumanns, skv. starfslýsingu.

Sviðsstjóri fagsviðs skal raðast í launaflokk 15.

#### Sviðsstjóri stoðsviðs

Er yfirmaður stoðsviðs, í umboði forstöðumanns, skv. starfslýsingu.

Sviðsstjóri stoðsviðs skal raðast í lfl. 14.

### 3.3 Helgun

Forstöðumaður getur gert samning við sviðsstjóra um að hann starfi eingöngu á stofnuninni, enda krefjist verkefni hans þess. Gildir þetta aðeins fyrir þá sviðsstjóra sem eru í 100% starfi og skal helgun metin til 3ja þrepa meðan hún varir.

Grunnröðun í launaflokk er lágmarksröðun. Við röðun starfa innan launaramma skal, umfram það sem er tiltekið í grein 3.1-3.2 hér að framan, taka tillit til atriða sem geta orðið til þess að raða störfum ofar en grunnröðun segir til um. Aðilar eru sammála um að taka beri tillit til atriða í liðum 4 og 5 við þá röðun.

### 4. Persónubundnir þættir

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Menntun, sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi.
- Fag- og starfsreynsla. Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

#### 4.1. Menntun

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.

Við lágmarksröðun bætast skv. 3. gr. við álagsþrep/launaflokkar vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi:

- Diplóma (30 ECTS einingar) = 1 álagsþrep
- Diplóma (60 ECTS einingar) = 1 launaflokkur



- Meistaragráða (90 - 120 ECTS einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærilega gráða (180 ECTS einingar) = 3 launaflokkar

#### 4.2 Önnur viðbótarmenntun

Nám sem nýtist í starfi að mati viðkomandi yfirmanns en er ekki hluti af formlegri háskólamenntun sbr. grein 4.1 Formlegt skipulagt starfsnám sem leiðir til viðurkenningar og skal umfang vera sambærilegt við a.m.k. 30 ECTS eininga háskólanám, skal metið til hækkunar um eitt þrep.

#### 4.3 Sérfræðiviðurkenning

Fái þroskajálfi sérfræðiviðurkenningu til notkunar á matskerfinu Supports Intensity Scale- Adult Version™ (SIS-A™) og Supports Intensity Scale - Children's Version™ (SIS-C™) eftir þeim gæðaviðmiðum og leyfum sem krafist er af hálfu rétthafa: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD), leyfi til þjálfunar matsmanna og framkvæmd reglulegs gæðamats skal það metið til hækkunar um 1 launaflokk. Þetta ákvæði tekur gildi frá og með 1.júli 2018.

Fái þroskajálfi sérfræðiviðurkenningu í atferlisgreiningu á meistarastigi (Board Certified Behavior Analyst), miðaða við viðmið Behavior Analyst Certification Board ([www.bacb.com](http://www.bacb.com)), skal hún metin til hækkunar um 1 launaflokk.

#### 4.5 Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla er metin á eftirfarandi hátt:

- Eftir 6 ára starfsreynslu í faginu hækkar röðun um 1 þrep.
- Eftir 8 ára starfsreynslu á stofnuninni hækkar röðun um 1 þrep.
- Eftir 10 ára starfsreynslu í faginu hækkar röðun um 1 þrep.

### 5. Fræðileg verkefni

#### 5.1 Fræðsla, þýðingar og útgáfa

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun vegna þátta sem snúa til dæmis að fræðslu, þýðingum og útgáfu samkvæmt gildandi reglum forstöðumanns (sbr. gr. 1.3.1 í kjarasamningi viðkomandi stéttarfélags og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs). Forsendur eru að forstöðumaður og sviðsstjóri viðkomandi sérfræðings, hafi samþykkt verkefnið, enda fær sérfræðingur ekki greiðslu fyrir sama verkefni frá öðrum aðilum.

#### 5.2 Birtingar

Vísindarannsóknir, birting fræðigreina á starfssviði stofnunarinnar í ritrýndum tímaritum og kynning fræðilegs efnis á ráðstefnum skal metin til launa. Það er sameiginlegur skilningur aðila að mikilvægt sé að ýta undir rannsóknarstörf, birtingu fræðilegra greina, fræðslu og að fylgst sé með þróun í faginu. Við ákvörðun aukapóknunar skal hafa hliðsjón af eftirfarandi verkefnaflokkum. Full aukapóknun skal miðast við launaflokk nr. 4.1 í launatöflu viðkomandi stéttarfélags og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og miðast greiðsla við sama hlutfall og starfshlutfall starfsmanns.

##### Erlend fagrit (ritrýnd)

75% fyrsti, 65% annar höfundur, 50% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar.

##### Innlend fagrit (ritrýnd)

40% fyrsti, 30% annar höfundur, 20% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar.

gh

Shw

### **Birting greina og bókakafli (ákvörðun ritstjórnar)**

30% fyrsti, 25% annar höfundur, 20% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar .

### **Kynningar á ritrýndum ráðstefnum**

20% veggspjald, 30% erindi

## **5.3 Akademísk nafnbót hjá háskóla**

Hafi starfsmaður hlotið akademíska nafnbót hjá háskóla skal það metið til hækkunar með eftirfarandi hætti: Lektor hækkar um eitt þrep, dósent um tvö þrep og prófessor um þrjú þrep.

## **6. Starfsþróun**

### **6.1 Tilhliðrun til öflunar sérfræðingsréttinda.**

Vegna sérstöðu Greiningar- og ráðgjafarstöðvar telur stofnunin mikilvægt að starfsmenn hafi möguleika á því að öðlast sérfræðingsréttindi. Stofnunin skal leitast við að gera starfsmanni kleift að vinna að sérfræðingsréttindum, m.a. með námsleyfum, sbr. réttindi í kjarasamningi viðkomandi stéttarfélags og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og með því að draga tímabundið úr klínísku framlagi til skilgreinds verkefnis. Viðkomandi starfsmaður skal hafa frumkvæði að þessu ferli og getur notið aðstoðar yfirmanns faggreinar og/eða viðkomandi sviðsstjóra.

### **6.2 Einstaklings- og hóphandleiðsla.**

Proskapjálfar sem starfa á GRR hafa tækifæri til þess að sækja handleiðslu að þeirra frumkvæði. Handleiðslan skilgreinist á eftirfarandi hátt:

- Proskapjálfi sem hefur starfað 0-36 mánuði á GRR á rétt á reglubundinni handleiðslu sérfræðings sem starfar á GRR.
- Proskapjálfi sem hefur starfað lengur en 36 mánuði á GRR hefur tækifæri til þess að sækja handleiðslu utan stofnunarinnar í samráði við sviðsstjóra.
- Proskapjálfar GRR hafa tækifæri til hóphandleiðslu, sem yfirmaður faggreinar hefur umsjón með.

### **6.3 Ráðstefnur og sérhæfð námskeið.**

Proskapjálfar hafa tækifæri til að sækja ráðstefnur eða sérhæfð námskeið innan- eða utanlands árlega eftir því sem fjárhagur og regluleg starfsemi viðkomandi sviðs leyfir. Námskeiðið skal tengjast verksviði stofnunarinnar og í samráði við viðkomandi sviðsstjóra. Sérfræðingur skal vinna með stofnun og hafa frumkvæði að öflun styrkja til slíkra verkefna.

### **6.4 Fræðsla innan GRR**

Proskapjálfar hafa tækifæri til að afla sér þeirrar sértæku fræðslu sem er á vegum stofnunarinnar, þ.m.t. fræðslu, námskeið og réttindi á próftæki að eigin frumkvæði og með samþykki viðkomandi sviðsstjóra. Þessi fræðsla skal ákvarðast í samráði við þann eða þá aðila sem stofnunin hefur skilgreint sem ábyrga fyrir viðkomandi fræðslupáttum.

## **7. Samstarfsnefnd**

Um samstarfsnefnd vísast til gr. 11.4 í þeim kjarasamningi sem samkomulag þetta byggir á.



#### 8. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

Sá sem hefur áunnið sér hækkun umfram 8 álagsþrep, færist í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

#### 9. Gildistaka

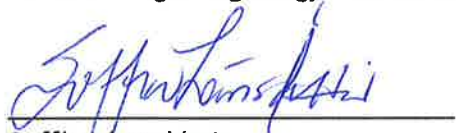
Samkomulag þetta gildir frá 1. júní 2016.

#### 10. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða samkomulag þetta í samræmi við ákvæði í 11. kafla kjarasamnings viðkomandi stéttarfélags og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Kópavogur, 22. ágúst 2018

f.h. Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins



Soffía Lárusdóttir  
forstöðumaður

f.h. Proskapjálfafélags Íslands



Laufey Gíssurardóttir  
Formaður

**BÓKANIR með stofnanasamningi Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins  
og BHM félaga undirrituðum 22. ágúst 2018**

**Aðilar eru sammála um eftirfarandi bókanir:**

**Bókun 1**

Stjórnendur munu árið 2018 hefja undirbúning að innleiðingu jafnlaunastaðals á stofnuninni til að ná fram markmiðum samnings þessa sbr. grein 2.

**Bókun 2**

Þar sem félagsmenn í Þroskaþjálfafélagi Íslands ná ekki 1,65% hækkun skv. samningi þessum sbr. úrskurð gerðardóms fá þeir eins þrepa hækkun frá og með gildistíma samnings.

**Bókun 3**

Greiningarstöð ríkisins mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann fyrir 30.ágúst 2018, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar og fastra heildarlauna, þannig að sameiginlegur skilningur sé á milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaprep eru.