

Stofnanasamningur

milli Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins
og
Þroskaþjálfafélags Íslands
um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

Samningur þessi byggir á gildandi kjarasamningi fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs annars vegar og Þroskaþjálfafélags Íslands
hins vegar og úrskurði gerðardóms, dags 14. ágúst 2015

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til starfsmanna Greiningar- og ráðgjafarstöðvar (GRR) 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. Með þessum samningi gerir GRR jafnframt þær kröfur til sérfræðinga 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 verksemi sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem ráðgjöf/stjórnun) 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 verksemi starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BSc) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk (lfl.) 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. Starfaflokkar og grunnröðun þeirra

Sérfræðingur 1 tekur þátt í þverfaglegri teymisvinnu við ráðgjöf og greiningu en vinnur undir leiðsögn reyndari sérfræðings. Tímabil þetta varir í 6 mánuði eða skemur eftir mati viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanns. Nýtur leiðsagnar og verkbundinnar handleiðslu á tímabilinu samkvæmt fyrir fram ákveðinni áætlun um upphafspjálfun. Sérfræðingur 1 skal raðast í lfl. 9.

Sérfræðingur 2 hefur starfað við stofnunina í 6 mánuði eða hefur sambærilega reynslu að mati viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanns. Hann vinnur sjálfstætt, ber sjálfur ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna við greiningu, ráðgjöf og þátttöku í þverfaglegu teymisstarfi. Sérfræðingur 2 skal raðast í lfl. 10.

Sérfræðingur 3 hefur starfað við stofnunina í 24 mánuði, eða skemur eftir mati viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanns, eða hefur sambærilega reynslu annars staðar frá. Sérfræðingur 3 skal geta tekið að sér undirbúning og umsjón fræðslustarfs, faglegra fyrirlestra, skipulagningu ákveðinna verkþátta og séð um frágang skilagreina. Sérfræðingur 3 skal raðast í lfl. 11.

Verkefnastjóri 1 tekur að sér viðamikla umsjón og ábyrgð á fræðslu- og/eða rannsóknarverkefnum innan stofnunar og/eða forystu í sérhæfðum verkefnum, stjórnun þeirra og skipulagningu. Hann tekur þátt í að próa verklag og standa vörð um fagleg gæði þjónustunnar í samráði við sviðsstjóra. Verkefnastjóri veitir öðrum starfsmönnum leiðsögn og sinnir mögulega einnig klínísku starfi með sama hætti og sérfræðingur 3. Verkefnastjóri 1 skal raðast í lfl. 12

Verkefnastjóri 2 skipuleggur þjónustu við börn og fjölskyldur m.a. þverfaglegar athuganir og þjónustu er lýtur að íhlutun og ráðgjöf. Hann hefur yfirsýn yfir verkefnastöðu og biðlista, hve mörg börn njóta íhlutunar eða ráðgjafar, forgangs Röðun og fleira sem þarf til að stýra skilvirkri þjónustu. Hann sér um daglega verkefnastýringu og hefur yfirsýn yfir vinnuframlag starfsmanna. Hann tekur þátt í að próa verklag og standa vörð um fagleg gæði þjónustunnar í samráði við sviðsstjóra. Verkefnastjóri veitir öðrum starfsmönnum leiðsögn og/eða faghandleiðslu og sinnir klínísku starfi með sama hætti og Sérfræðingur 3. Verkefnastjóri 2 skal raðast í lfl. 13.

2
Shat

3.4. Yfirmaður faggreinar

Sérfræðingi sem falið er að gegna stöðu yfirmanns faggreinar skal raðað einum launaflokki hærra en ella á meðan hann gegnir þeirri stöðu. Hlutverk yfirmanns faggreinar er skilgreint í verkefnalýsingum stofnunarinnar.

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 starfsmaður sérfræðiviðurkenningu á starfssviði stofnunarinnar skal hún metin til hækkunar um 1 launaflokk.

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

4.4 Sí- og endurmenntun

Starfsmaður sem sækir námskeið, fyrirlestra og aðra símenntun sem svarar til 60 kennslustunda á hverju starfsári miðað við 75-100% starf, en 40 kennslustunda fyrir 50-74% starf fær 1 þrepa



hækkun fyrir umrætt tímabil. Að minnsta kosti helmingur þess tíma þarf að vera í formi námskeiða sem tengjast starfssviði starfsmanns.

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. Aukin tímabundin ábyrgð og/eða álag

Sérfræðingur sem tekur tímabundið að sér aukna ábyrgð eða er tímabundið undir auknu álagi, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu og grunnröðun starfs, án þess að grunnverkssviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, getur fengið álagsgreiðslur. Ákvörðun skal tekin fyrir fram af viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanni í samráði við sérfræðing. Álagsgreiðslurnar eiga við um eftirfarandi verkefni og það tímabil sem sérfræðingur sinnir þeim, sem er að lágmarki 4 vikur samfleytt:

- Þjálfun háskólanema sem er í samfelldu starfsnámi og hefur viðveru að lágmarki 20 klst. á viku = 1 álagsþrep.
- Fóstrun nýráðins sérfræðings = 1 álagsþrep.
- Fagráð og skipuð umfangsmikil nefndarstörf = 1 álagsþrep. Sé starfsmaður í forsvari fyrir verkefnið = 2 álagsþrep.
- Taki sérfræðingur virkan þátt í þróunar-, rannsóknar- og fræðastörfum eða öðrum samstarfsverkefnum sem stofnunin er aðili að = 1 álagsþrep. Sé starfsmaður í forsvari fyrir verkefnið = 2 álagsþrep.
- Langvarandi fjarvera annarra sérfræðinga t.d. vegna námsleyfis, veikinda eða fæðingarorlofs = 1 álagsþrep. Ef um stjórnun og ábyrgð er að ræða = 2 álagsþrep.

6. Fræðileg verkefni

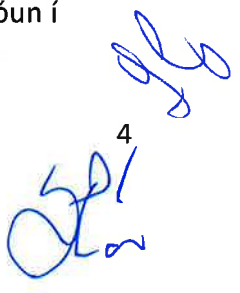
6.1 Fræðsla, þýðingar og útgáfa

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.

6.2 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

4



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.

Birting greina og bókakafla (ákvörðun ritstjórnar)

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

Kynningar á ritrýndum ráðstefnum

20% veggspjald, 30% erindi

6.3 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.

7. Starfsþróun

7.1 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.

7.2 Einstaklings- og hóphandleiðsla.

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

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

7.3 Ráðstefnur og sérhæfð námskeið.

Sérfræðingar 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 verkefni stofnunarinnar og í samráði við viðkomandi sviðsstjóra. Sérfræðingur skal vinna með stofnun og hafa frumkvæði að öflun styrkja til slíkra verkefna.

 5

7.4 Fræðsla innan Greiningar- og ráðgjafarstöðvar

Sérfræðingar 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 fræðsluþáttum.

8. Samstarfsnefnd

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

9. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

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

10. Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. janúar 2019.

11. 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, 11. október 2019

f.h. Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins



Soffía Lárusdóttir
forstöðumaður



f.h. Þroskapjálfarélags Íslands

**BÓKANIR með stofnanasamningi Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins
og Iðjubjálfafélags Íslands undirrituðum 11. október 2019**

Aðilar eru sammála um eftirfarandi bókanir:

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að skoða hvernig meta skuli til launa þær fagstéttir þar sem gerð er krafa um aukna menntun til starfsréttinda svo sem diplómapróf á meistarastigi eða meistarapróf. Á þetta við um sjúkraþjálfara, leik- og grunnskólakennara, iðjubjálfra, þroskaþjálfra, atferlisfræðinga og talmeinafræðinga.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að við næstu endurskoðun grunnröðunar starfs verkefnastjóra 2 skuli hækka röðun þess þannig að launabilið milli sérfræðings 3 og verkefnastjóra 2 verði til samræmis við fyrri samning sem undirritaður var 14. nóvember 2017.

Bókun 3

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 4

Aðilar eru sammála um að endurmeta þurfi skilgreiningar starfaflokka sbr. grein 3 í tengslum við endurskoðaðar starfslýsingar. Stefnt er að því að endurmati verði lokið fyrir 1. mars 2020.

Bókun 5

Framlag stofnunarinnar til kaupa á vinnufatnaði fyrir þá - sem vinna að mestum hluta í návígi við börn á aldrinum 0-6 ára skal nema kr. 15.000 á ári.

Bókun 6

Í samningi þessum er gert ráð fyrir 40 st. vinnuviku hjá öllum starfsmönnum.

Bókun 7

Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann fyrir lok október 2019, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar og fastra heildarlauna miðað við 1. janúar 2019, þannig að sameiginlegur skilningur sé á milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaprep eru.



