

Stofnanasamningur
Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins
og
Þroskaþjálfafélags Íslands

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna í Þroskaþjálfafélagi Íslands sem starfa hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins. Samningur þessi byggir á 11. kafla kjarasamnings félagsins og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Meginmarkmið

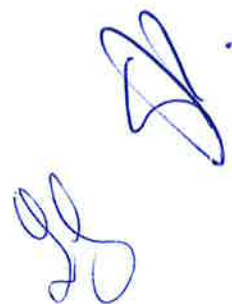
Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- 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.
- Að launakerfið nýtist sem stjórntæki til að ná fram markmiðun stofnunarinnar.
- Að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi á góðri þekkingu innan Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.

3. Starfaflokkar og röðun

3.1 Forsendur starfaflokka (hópa) byggja m.a. á skipuriti, eðli starfa, ábyrgð og umfangi. Miðað skal við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verkswið. Röðun í starfaflokka skal byggja á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Hópur	Gr. fl.	Skýringar
I	7	Þroskaþjálfafi 1: Vinnur almenn þroskaþjálfastörf.
II	8	Þroskaþjálfafi 2: Þroskaþjálfafi eftir a.m.k. eitt ár í starfi á stofnuninni eða í faggreininni. Vinnur sjálfstætt við athuganir, mat og ráðgjöf samkvæmt skipulagi starfsstöðvar og ber ábyrgð á faglegum gæðum starfa sinna.
	10	Þroskaþjálfafi 3: Sama og þroskaþjálfafi 2. Hefur a.m.k. fjögurra ára starfsreynslu í faggreininni eða hefur verið falin umsjón með afmörkuðum verkþáttum af yfirmanni.
III	11	Þroskaþjálfafi 4: Vinnur sjálfstætt við athuganir, mat og ráðgjöf. Ber ábyrgð á og skipuleggur þjónustuna. Ber ábyrgð á fagsviði/sérsviði á viðkomandi starfsstöð.
IV	12	Þroskaþjálfafi 5: Þroskaþjálfafi sem hefur verið falin yfirumsjón með umfangsmiklum verkefnum, með ábyrgð á skipulagi og þróun þjónustu. Hann getur haft handleiðslu annarra meðferðaraðila og eða starfsmanna með höndum.



4. Mat á einstökum þáttum.

4.1 Starfsaldur er metinn á láréttum ás í þrepum.

- Þroskajálfi hækkar um eitt þrep eftir 3ja ára starf í heilsugæslu.
- Þroskajálfi hækkar um eitt þrep eftir 5 ára starf í heilsugæslu.
- Þroskajálfi hækkar um eitt þrep eftir 9 ára starf í heilsugæslu.

Heimilt er að meta starfsreynslu á fagsviði vegna starfa utan heilsugæslu.

4.2. Viðbótarmenntun er metin á láréttum ás fyrir starfaflokka. Um er að ræða mat á formlegu framhaldsnámi til viðbótar við starfsréttindi sem þroskajálfi. Menntun þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Samkvæmt þessu ákvæði getur þroskajálfi hækkað um allt að 6 þrep.

- Þroskajálfi sem lokið hefur formlegu viðbótarnámi (diplómanámi) sem nýtist í starfi, að lágmarki 60 ECTS einingar fær tvö þrep í álag.
- Þroskajálfi sem lokið hefur meistaragráðu til viðbótar við starfsréttindi sem þroskajálfi sem nýtist í starfi 90 -120 ECTS einingar, fær 4 álagsþrep. Launahækkun vegna viðbótarmenntunar (diplómanám) kemur ekki til viðbótar við launahækkun vegna meistaraþrófs.
- Þroskajálfi sem lokið hefur doktorsþrófi (180 ECTS einingar) sem nýtist í starfi fær 6 þrep í álag.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.3 Starfsbundnir þættir, persónubundnir þættir

Heimilt er að hækka starfsmann um allt að 2 þrep ef viðkomandi og /eða starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við grunnröðun og ekki greitt fyrir með öðrum hætti.

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið.
- Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi.

4.4 Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ás. Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun vegna þátta samkvæmt greinum 4.1-4.3 ofan á grunntölu launaflokks, umfram 8 álagsþrep, færast í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

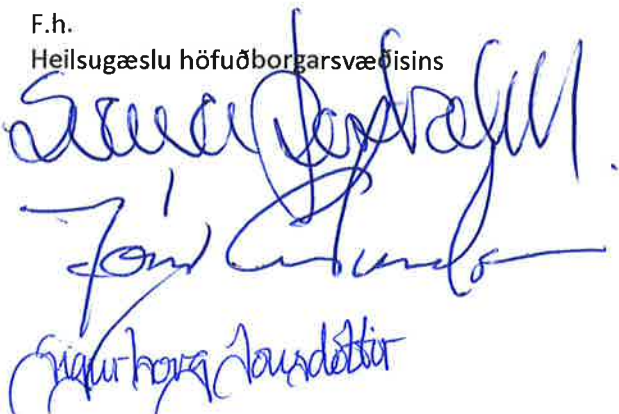
5. Grundvöllur og gildistími

Stofnanasamningur þessi er gerður á grundvelli gildandi kjarasamnings Þroskajálfafélags Íslands og fjármála og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs sbr. gr. 11.1.1 og gr. 11.3.1 í þeim samningi. Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. janúar 2019.

Reykjavík, 17. janúar 2019

F.h.

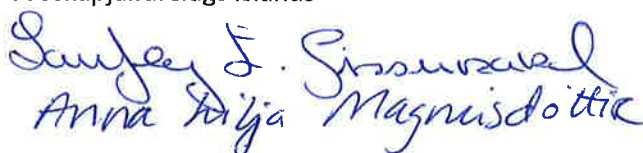
Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins



Jóni Árnadóttir

F.h.

Þroskajálfafélags Íslands



Anna Elísa Magnúsdóttir

Bókun 1

Fyrirvari

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarféлага 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 nýttast 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 aðildarfélag 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 með 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. fyrrnefndum 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.



Bókun 2

Með stofnanasamningi Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins annars vegar og Þroskaþjálfafélags Íslands hins vegar dags. 17. janúar 2019

Komi til þess að fleiri þroskaþjálfar verði ráðnir til Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins og falli þeir ekki að starfaflokkun hittast samningsaðilar í samstarfsnefnd HH og ÞÍ og koma sér saman um fleiri skilgreiningar í starfaflokkun.

