

Stofnanasamningur

milli Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins
og Þroskaþjálfafélags Íslands
um forsendur röðunar sviðsstjóra stoðsviða við stofnunina

Samningur þessi byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs annars vegar og Þroskaþjálfafélags Íslands
hins vegar, dags. 6. júní 2011 og 28.maí 2014

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. Ennfremur 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 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 í launatöflu

Launakerfi Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins byggir á starfsreynslu sérfræðinga ásamt þeim skilgreindu verkefnum sem þeir taka að sér í samræmi við starfslýsingar sem taka mið af starfsháttum, skipuriti stofnunar og liggja til grundvallar við röðun. Með aukinni starfsreynslu er gengið út frá að þekking og færni aukist á viðeigandi hátt.

3.1. Starfsheiti og grunnröðun þeirra

Sviðsstjóri stoðsviðs

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

Sviðsstjóri stoðsviðs skal raðast í lfl. 13.

3.2. Helgun

Forstöðumaður getur gert samning við starfsmann sem gegnir stöðu sviðsstjóra stoðsviðs, um að hann starfi eingöngu á stofnuninni, enda krefjist verkefni hans þess. Gildir þetta aðeins fyrir þá starfsmenn sem eru í 100% starfi hjá stofnuninni og skal það metið til 3ja þrepa á meðan það varir.



Grunnröðun í launaflokk er lágmarksröðun. Við röðun starfa innan launaramma skal, umfram það sem tiltekið er í grein 3 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 lið 4, 5, 6 og 7 við þá röðun.

4-7. Frekari forsendur

4. Fræðsla og menntun

4.1. Meistarapróf

Hafi starfsmaður lokið meistaraprófi á sínu sérfræðisviði eða þverfaglegu sviði skal hún metin til 2 launaflokka hækkunar.

4.2. Doktorspróf

Hafi starfsmaður lokið doktorsprófi á sínu sérfræðisviði eða þverfaglegu sviði skal hún metin til eins launaflokks hækkun.

4.3. Sérfræðiviðurkenning

Fái starfsmaður sérfræðiviðurkenningu á starfssviði stofnunarinnar, sbr. reglugerðir velferðarráðuneytis, skal hún metin til hækkunar um 1 launaflokk.

4.4. Álag vegna grunnmenntunar

Í þeim faggreinum þar sem krafist er a.m.k 240 ECTS eininga til starfsréttinda skal metið til hækkunar um eitt þrep.

4.5. Álag vegna náms

Nám sem nýtist í starfi að mati viðkomandi yfirmanns en er ekki hluti af formlegri háskólamenntun sbr. grein 4.1-4.3:

- Nám á háskólastigi sem nemur a.m.k. 30 ECTS einingum, skal metið til hækkunar um eitt þrep.
- 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.

Álag skv. þessari grein getur aldrei hækkað röðun um meira en tvö þrep.

4.6. Önnur viðbótarmenntun

Hafi starfsmaður aflað sér viðbótarmenntunar með því að sækja námskeið í faginu eða með öðrum skipulegum hætti svo meta megi til ákveðins stundafjölda, enda er ekki um að ræða nám skv. lið 4.1-4.5:

180 stundir hækka röðun um eitt þrep.

360 stundir hækka röðun um eitt þrep.

4.7. Akademísk nafnbót hjá háskóla

Hafi starfsmaður hlotið akademíska nafnbót hjá háskóla skal það metið til hækkunar með eftir farandi hætti: Klínískur lektor hækkar um eitt þrep, klínískur dósent um tvö þrep og klínískur prófessor um þrjú þrep.



5. Ábyrgð og verkefni

5.1. Fræðsla, þýðingar og útgáfa.

Þátttaka í reglulegu fræðslustarfi stofnunarinnar telst hluti af starfi sérfræðings. Taki sérfræðingur þátt í þróun og nýsköpun fræðsluefnis, námskeiðs, þýðingu, staðfærslu mæli- og matstækja, sem nýtist stofnuninni skal hann fá eingreiðslu vegna viðbótarálags, samkvæmt reglum forstöðumanns (sbr. gr. 1.3.1 í kjarasamningi viðkomandi stéttarfélags og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs), sem nemur 1 - 4 mánuðum, eftir umfangi verkefnisins. 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 aukabókunnar skal hafa hliðsjón af eftirfarandi verkefnaflokkum. Full aukabókun skal miðast við launaflokk nr. 4.1 í launatöflu viðkomandi stéttarfélags og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

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. Starfsaldur

Starfsreynsla sérfræðings skal metin til hækkunar á röðun þannig:

- 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.

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

SH gg

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

7.4. Fræðsla innan GRR

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 fræðslubáttum.

8. Samstarfsnefnd

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

9. Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. janúar 2014.

10. Endurskoðun

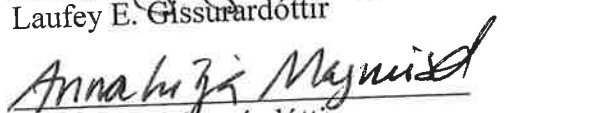
Aðilar eru sammála um að endurskoða samkomulag þetta í samræmi við ákvæði í 11. kafla kjarasamnings viðkomandi stéttarfélags og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Kópavogur, 21. janúar 2015

f.h. Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins


Stefán J. Hreiðarsson
forstöðumaður

f.h. Þroskaþjálfafélags Íslands


Laufey E. Gissurardóttir

Anna Lilja Magnúsdóttir

**BÓKANIR með stofnanasamningi Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins
og Proskapjálfafélags Íslands undirrituðum 21.janúar 2015**

Aðilar eru sammála um eftirfarandi bókanir:

Bókun 1

Stjórnendur stofnunarinnar munu beita sér fyrir því að við væntanlega sameiningu Greiningarstöðvar við tvær aðrar stofnanir fari fram starfsmat með greiningu á ábyrgð og verkefnum starfsmanna sem ásamt með menntun og reynslu verði nýtt til að tryggja jafnræði starfsmanna varðandi kaup og önnur kjör.

Bókun 2

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

SK Ig