

Stofnanasamningur

milli Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins
og eftirtalinna aðildarfélaga Bandalags háskólamanna

Iðjupjálfafélags Íslands
Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga
Stéttarfélags íslenskra félagsráðgjafa
Stéttarfélags sjúkráþjálfara
Útgarðs, félags háskólamanna
Þroskaþjálfafélags Íslands

um forsendur röðunar starfa við stofnunina.
Samningur þessi byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs annars vegar og ofangreindra aðildafélaga BHM
hins vegar, dags. 28. febrúar 2005.

1. Gildissvið

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

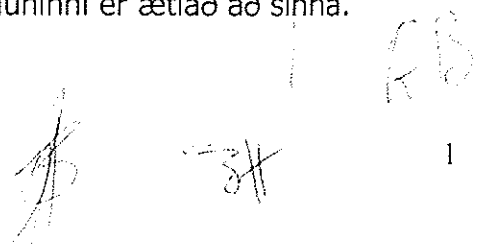
Um verkefni stofnunarinnar vísast til laga nr. 83/2003 um Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins.

2. Markmið stofnanasamnings

Samningi er ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirku launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann tekur hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og öðru því sem gefur stofnuninni sérstöðu. Með samningi er ætlunin að bæta rekstrarskipulag stofnunar, nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum. Samningur skal styðja við starfsmannastefnu Greiningarstöðvar og taka tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða.

Samningsaðilar stefna að eftirfarandi markmiðum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar, hvetji til árangurs og að starfsmenn getið aukið við hæfni sína og þróast í starfi.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and initials 'RB' on the right.

- Að launakerfið verði sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið stuðli að jafnrétti kynja. Konur og karlar njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf.
- Að leitast verði við að umbuna starfsmönnum sérstaklega t.d. með því að tengja tilteknar launagreiðslur árangri í starfi.

3. Röðun starfa í launaflokka

Við röðun starfa í launaflokka skal meta verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsingar skulu liggja til grundvallar við röðun.

Röðun starfa í launaflokka skal byggja á grunnröðun samkvæmt gildandi kjarasamningi hlutaðeigandi stéttarfélaga við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Við röðun starfs í launaflokka skulu eftirfarandi þættir hafðir til hliðsjónar:

- Menntunarkröfur sem fram koma í starfslýsingu.
- Stöðugt og viðvarandi verkvið samkvæmt starfslýsingu.
- Stöðug og viðvarandi umsjón og ábyrgð sem fylgir starfi.
- Stöðug og viðvarandi stjórnunarleg ábyrgð og mannaforráð sem fylgir starfi.

Með stofnanasamningi þessum er fylgiskjal 1 sem hefur að geyma grunnröðun samkvæmt starfaflokkum í launaflokka hjá Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins.

3.1. Starf sérfræðings A1

Starfsmaður vinnur sérhæfð störf sem krefjast sérþekkingar á verkefnasviði stofnunar, tekur þátt í þverfaglegri teymisvinnu en vinnur undir leiðsögn reyndari starfsmanns. Starfsmaður telst starfa með þessum hætti á reynslutímabili sem varir í 6-12 mánuði eftir mati viðkomandi yfirmanns.

3.2. Starf sérfræðings A2

Starfsmaður sem vinnur sérhæfð störf sem krefjast sérþekkingar á verkefnasviði stofnunar. Starfsmaður vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna við greiningu, ráðgjöf og þátttöku í þverfaglegri teymisvinnu.

Starfsmaður telst ekki geta starfað með þessum hætti fyrr en að loknu reynslutímabili á Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins eða hafi starfsreynslu sem fellur að ofangreindri skilgreiningu á starfi að mati viðkomandi yfirmanns.

3.3. Starf sérfræðings A3

Starfsmaður fellur undir sömu skyldur og sérfræðingur A2, en býr yfir færni og þekkingu til meira sjálfstæðis og ábyrgðar. Til grundvallar er lögð 3 ára reynsla mv. 75-100% eða 4 ára reynsla mv. 50-74% starf á Greiningarstöð til viðbótar við reynslutímabili og að viðmiðunum símenntunar- og starfsþróunaráætlunar sem og handleiðslu hans sé mætt að mati viðkomandi yfirmanns.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the initials 'AB' and 'BHM'.

Meta má reynslu af öðrum vettvangi enda hafi starf það falið í sér vinnu að greiningu og ráðgjöf barna með þroskaraskanir í náinni samvinnu við aðra sérfræðinga og skilyrðum um símenntun hafi verið mætt að mati forstöðumans.

3.4. Starf sérfræðings B

Starfsmaður vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á skilgreindum og viðamiklum verkefnum stofnunar. Starfið felur m.a. í sér ákvarðanatöku og stjórnun á viðkomandi verkefnum. Hann kemur fram fyrir hönd stofnunarinnar. Starfsmaður uppfyllir sambærilegar menntunar- og starfsreynslukröfur og gerðar eru til sérfræðings A3.

3.5. Starf sérfræðings C

Stjórnunarstarf sem getur falið í sér mannaforráð, stefnumótun, faglega ábyrgð og fjárhagslega ábyrgð að einhverju leyti, á rekstri og faglegri þjónustu á sviðum stofnunarinnar.

3.6. Frekari forsendur

Til viðbótar grunnröðunar starfs getur starfsmaður fengið viðbótarlaunaflokka með eftirfarandi liðum:

3.6.1. Meistarapróf

Hafi starfsmaður lokið meistaraprófi á sínu sérfræðisviði skal hún metin til 2 launaflokka hækkunar (10%).

3.6.2. Doktorspróf

Hafi starfsmaður lokið doktorsprófi á sínu sérfræðisviði skal hún metin til 2 launaflokks hækkunar (10%).

3.6.3. Sérfræðiviðurkenning

Fái starfsmaður sérfræðiviðurkenningu á starfssviði stofnunarinnar, sbr. reglugerðir heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytisins, skal hún metin til hækkunar um 1 launaflokk (5%).

3.6.4. Yfirmaður faggreina

Sé starfsmanni falið að gegna starfi yfirmanns faggreinar eins og það er skilgreint í skipulagi stofnunar og felur í sér m.a. samþættingu í starfi viðkomandi faggreinar og að vera fulltrúi hennar innan og utan stofnunar, skal það metið til eins launaflokks hækkunar (5%).

Hækkun skv. liðum 3.6.1 og 3.6.2 getur mest numið samtals 3 launaflokkum (15%).

Verði breytingar á skipulagi Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins sem leiða til þess að til verða ný störf sem falla ekki að þessari starfaflokkun og raða þarf sérstaklega, skal samstarfsnefnd taka afstöðu til þess (breytinga á röðunarreglum).

[Handwritten signatures and initials]

4. Persónu- og tímabundnir þættir

Grunnröðun starfs í launaflokk er lágmarksröðun. Starf getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilgreindir eru í gr. 4.1 - 4.5.

Persónubundnir þættir skv. grein 4.5. eiga ekki við starfsmenn C þar sem gert er ráð fyrir þessum þáttum í grunnröðun þeirra.

Skilgreining

Við ákvörðun launa skal litið til persónu- og tímabundinna þátta sem varða sérhvern starfsmann. Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka og getur vægi álags að hámarki numið 20% af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum samkvæmt gildandi launatöflu. Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta o.fl., ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram 20% færast í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

Aðilar eru sammála um að taka beri tillit til eftirfarandi þátta við röðun:

4.1. Álag vegna grunnmenntunar

Í þeim faggreinum þar sem krafist er 120 eininga til starfsréttinda greiðist 2,5% álag.

4.2. Álag vegna náms

Nám sem nýtist í starfi að mati viðkomandi yfirmanns en er ekki hluti af formlegri háskólamenntun sbr. grein 3.:

- Nám á háskólastigi sem nemur a.m.k. 15 einingum, skal metið til hækkunar um eitt þrep (2,5%).
- Formlegt skipulagt starfsnám sem leiðir til viðurkenningar og skal umfang vera sambærilegt við a.m.k. 15 eininga háskólanám, skal metið til hækkunar um eitt þrep (2,5%).

Álag skv. þessari grein getur aldrei hækkað röðun um meira en tvö þrep (5%).

4.3. 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 4.2. eða símenntun sem notuð er til hækkunar skv. lið 3.3.-3.4., skal meta hana til hækkunar sem hér segir:

- **180** stundir hækka röðun um eitt þrep (2,5%).
- **360** stundir hækka röðun um eitt þrep (2,5%).

S. 7
G.B
B

4.4. Starfsreynsla

Starfsreynslu sérfræðings innan fagsins skal meta til hækkunar sem hér segir:

- Eftir 7 ár hækkar röðun um eitt þrep (2,5%).
- Eftir 10 ár hækkar röðun um eitt þrep (2,5%).

4.5. Tímabundnir þættir

- 4.5.1. Taki starfsmaður þátt í viðamiklum þróunar-, rannsóknar- og vísindastörfum eða viðamiklum samstarfsverkefnum sem stofnunin er aðili að og forstöðumaður hefur samþykkt starfsáætlun um, skal hann hækka um eitt þrep á því tímabili (2,5%).
- 4.5.2. Hafi starfsmaður umsjón með háskólanema í starfsþjálfun, eða taki að sér leiðsögn eða handleiðslu nýrra starfsmanna skv. beiðni sviðsstjóra, skal hann hækka um eitt þrep á því tímabili (2,5%).
- 4.5.3. Taki starfsmaður að sér aukin verkefni vegna langvinnra fjarvista annarra starfsmanna, td. vegna námsleyfis, veikinda eða fæðingarorlofs, skal hann hækka um eitt þrep á því tímabili (2,5%). Feli aukin verkefni í sér óvenjumikla ábyrgð og stjórnun skal það metið til tveggja þrepa hækkunar (5%). Fyrir þarf að liggja samkomulag við forstöðumann í hverju tilviki.
- 4.5.4. Starfsmaður sem sækir námskeið, fyrirlestra og aðra símenntun sem svarar til 60 kennslustundum á hverju starfsári mv. 75-100% starf, 40 kennslustundir fyrir 50-74% starf fær eins þreps (2,5%) álag fyrir umrætt tímabil. A.m.k. helmingur þessara tíma þarf að vera í formi námskeiða sem tengjast starfsviði starfsmanns. Að öðru leyti vísast í bókun 4.

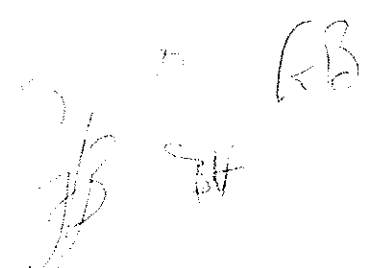
Átt er við tímabundið álag sem varir í a.m.k. 4 vikur samfleytt. Fyrir skal liggja áætlun sem forstöðumaður hefur samþykkt þar sem álag og umfang er tilgreint sbr. bókun 5 og endurskoðast áætlunin á a.m.k. 6 mánaða fresti.

5. Samstarfsnefnd

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

6. Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. maí 2006.




7. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða samkomulag þetta á árs fresti á samningstímanum.

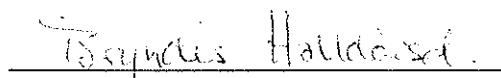
Kópavogur, 6. júlí 2006

f.h. Greiningar- og ráðgjafarstöðvar
ríkisins



Stefán J. Hreiðarsson, forstöðumaður

f.h.
Iðjubjálfafélags Íslands
Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga
Stéttarfélags íslenskra félagsráðgjafa
Stéttarfélags sjúkrabjálfara
Útgarðs, félags háskólamanna
Proskapbjálfafélags Íslands



Bryndís Halldórsdóttir



Guðbjörg Björnsdóttir



Hrönn Birgisdóttir

Fylgiskjal 1

Grunnröðun starfa sérfræðinga verður eftirfarandi:

<u>Staða</u>	<u>Grunnröðun launaflokks</u>
Sérfræðingur A1	5
Sérfræðingur A2	6
Sérfræðingur A3	7
Sérfræðingur B	8
Sérfræðingur C	10

[Handwritten signature]

BÓKANIR
með stofnanasamningi Greiningar- og ráðgjafarstöðvar
ríkisins og BHM félaga undirrituðum 5. júlí 2006

Aðilar eru sammála um eftirfarandi bókanir:

Bókun 1

Bókun 1 í síðustu stofnanasamningum þar sem fram kom áætlun um frammistöðutengt matskerfi er felld niður í þeirri mynd. Framgangskerfi er nú hluti af stofnanasamningi þessum.

Bókun 2

Reglur verða settar um fyrirkomulag og framkvæmd handleiðslu fyrir þá starfsmenn sem samningur þessi nær til.

Bókun 3

Framlag stofnunarinnar til kaupa á vinnufatnaði fyrir þá starfsmenn sem eru í návígi við börn skal nema kr. 15.000 á ári.

Bókun 4

Gera skal skriflega símenntunaráætlun fyrir alla þá starfsmenn sem samningur þessi nær til sem samþykkt er af viðkomandi starfsmanni og yfirmanni hans. Samningsaðilar vinna saman að verklagi um framkvæmd þessarar bókunar.

Liggja ekki fyrir sí- og endurmenntunaráætlun fyrir starfsmann skal hann fá greitt skv. gr. 4.5.4 á því tímabili.

Lokið skal við sí- og endurmenntunaráætlun fyrir núverandi starfsmenn í árslok 2006.

Greiðslur skv. grein 4.5.4. verða með þeim hætti að þegar fyrir liggur starfs- og símenntunaráætlun fær starfsmaður 2,5% álagsgreiðslu. Skoðað skal við lok hvers misseris hvort áætlun standist. Greiðslur falla niður ef áætlun hafi ekki verið framfylgt af hálfu starfsmanns.

Grein 4.5.4. tekur gildi frá og með 1.júlí 2006 enda var greitt skv. bókun 1 í fyrri stofnanasamningum fram til þess tíma.

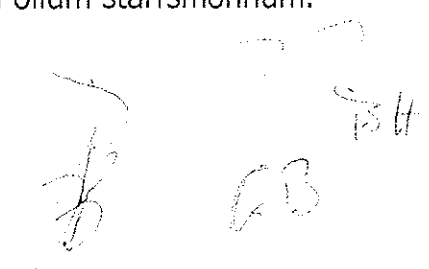
Bókun 5

Aðilar eru sammála um að vinna að starfsreglum um greiðslur vegna liða 4.5.1-4.5.3 sem meta umfang og ábyrgð vegna þeirra þátta sem um ræðir.

Lokið skal við þessar reglur í árslok 2006.

Bókun 6

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


Handwritten signatures and initials, including 'BHM' and 'AB'.