

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Iðjubjálfafélags Íslands

Nóvember 2013

1. Inngangur

- 1.1 Samningur þessi er gerður á grundvelli samkomulags um breytingar og framlengingu á kjarasamningum Iðjubjálfafélags Íslands og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs. Í þessum stofnanasamningi er tekið tillit til jafnlaunaátaks ríkisins samkvæmt yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar 21. janúar 2013.
- 1.2 Aðilar að samkomulagi þessu eru Sjúkrahúsið á Akureyri og Iðjubjálfafélag Íslands.

2. Skilmerki um flokkun starfa

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka eru fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem felast í störfum iðjubjálfa auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Við mat á þessum þáttum skal miða við starfslýsingar, verklýsingar og að öðru leyti mat á störfunum er byggja á hlutlægum mælikvörðum þannig að samræmis sé gætt milli sambærilegra starfa.

3. Skilgreiningar á störfum

Í skilgreiningum á störfum iðjubjálfa er lagt til grundvallar að draga fram grunnkröfur starfsins, ábyrgð, helstu þætti og markmið í starfsþróun. Í lýsingum á einstökum störfum er leitast við að takmarka endurtekningar, þó svo að þær kröfur sem koma fram í efnisatriðum hvers starfs fylgi að sjálfsögðu með í næsta starfi á eftir.

3.1 Almenn störf (störf 1 til 5)

Störf eru fimm og miða við eftirfarandi skilgreiningar:

- | | | |
|---------------------------------|--------------|-----|
| • Starf 1- Byrjandi í starfi | launaflokkur | 6.0 |
| • Starf 2- Sjálfstæður í starfi | launaflokkur | 6.1 |
| • Starf 3- Fær í starfi | launaflokkur | 7.0 |
| • Starf 4- Vel fær í starfi | launaflokkur | 8.0 |
| • Starf 5- Mjög fær í starfi | launaflokkur | 9.0 |

Við ákvörðun um það hvar iðjubjálfi raðast er miðað við færni hans til þess að sinna þeim verkefnum sem leysa þarf á viðkomandi starfseiningu. Við mat á þessari færni er í fyrstu miðað við starfsreynslu starfsmanns eftir að hann hefur öðlast starfsréttindi og mætir kröfum starfsins og stofnunarinnar. Iðjubjálfi færast á milli starfs 1, byrjandi í starfi og starfs 2, sjálfstæður í starfi eftir að hann hefur unnið að jafnaði sex til tólf mánuði.

Starfsmaður færast síðan milli starfa eftir mati á þeirri kunnáttu og sérhæfingu sem hann hefur náð. Í megindráttum er við það miðað að starfsmaður hafi öðlast þá færni að hann geti leyst öll þau verkefni sem eru í skilgreiningum fyrir starfið. Iðjubjálfinn færast á milli starfa eftir umsókn þar að lútandi til samstarfsnefndar.

ÞÁ LA

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Iðjubjálfafélags Íslands

Nóvember 2013

3.2 Nánari skilgreiningar á störfum

Starf 1 - Byrjandi í starfi - (launaflokkur 6.0)

Grunnkröfur:

Próf og starfsleyfi frá viðurkenndri stofnun iðjubjálfa og starfsleyfi frá Embætti landlæknis. Iðjubjálfinn er að hefja störf í fagi sínu og hefur einungis lokið starfsþjálfun sem hluta af háskólanámi sínu.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum iðjubjálfa samkvæmt lögum, reglugerðum og að unnið sé að markmiðum fagsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

Almenn verkefni:

- Starfsmaður nýtur tilsagnar reynds fagaðila við störf sín og starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður

Starf 2 – Sjálfstæður í starfi - (launaflokkur 6.1)

Grunnkröfur:

Umfram starf 1. Iðjubjálfinn hefur að jafnaði sex til tólf mánaða starfsreynslu og getur leyst af öryggi flest öll verkefni starfseiningar án beinnar tilsagnar.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum iðjubjálfa samkvæmt lögum, reglugerðum og að unnið sé að markmiðum fagsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

- Starfsmaður starfar sjálfstætt án beinnar tilsagnar og tekur þátt í þróun starfs á sinni einingu.
- Metur árangur starfsins eða þeirrar meðferðar sem hann veitir.
- Leiðbeinir til jafningja um efni sem tengist grunnþekkingu fags.

Starf 3 – Fær í starfi – (launaflokkur 7.0)

Grunnkröfur:

Umfram starf 2, og hefur starfað í 3 - 5 ár sem iðjubjálfi

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum iðjubjálfunar samkvæmt lögum, reglugerðum og að unnið sé að markmiðum fagsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

- Stjórnar, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja.
- Skipuleggur og veitir fræðslu, auk þess að leiðbeina samstarfsmönnum og nemum. Tekur virkan þátt í þróun fags innan deildar og er þátttakandi í gæðastarfi.

ÞA LA

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Iðjubjálfafélags Íslands

Nóvember 2013

Starf 4 – Vel fær í starfi – (launaflokkur 8.0)

Grunnkröfur:

Iðjubjálfi hefur mjög mikla starfreynslu í faginu og getur leyst af hendi öll verkefni fagsins öðlast mikla reynslu í starfi og er fær um að skipuleggja og leysa sjálfstætt öll verkefni starfsins. Iðjubjálfinn hefur að jafnaði starfað átta ár.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum iðjubjálfunar samkvæmt lögum, reglugerðum og að unnið sé að markmiðum fagsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

- Stjórnar, ákveður, skipuleggur og framkvæmir starf sitt og þau verkefni sem því fylgja.
- Skipuleggur og veitir fræðslu auk þess að leiðbeina samstarfsmönnum og nemum. Tekur virkan þátt í þróun fags innan deildar og er þátttakandi í gæðastarfi.

Starf 5 – (launaflokkur 9,0)

Grunnkröfur

Iðjubjálfi hefur mjög mikla starfsreynslu í faginu og getur leyst af hendi öll verkefni fagsins sem ekki krefjast framhaldsmenntunar / sérfræðileyfis og hefur að jafnaði starfað í 12 ár sem iðjubjálfi. Iðjubjálfi sem er með sérfræðingsleyfi í tiltekinni fræðigreini á fagsviði starfs og hefur að öllu jöfnu meistaraþróf fellur einnig undir starf 5.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum iðjubjálfunar samkvæmt lögum, reglugerðum og að unnið sé að markmiðum fagsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

1. Viðtæk þekking sem byggir á viðamikilli og fjölbreyttri reynslu og sí- og endurmenntun.
2. Færni til þess að takast á við fjölbætt/fjölbreytt verkefni sem krefjast reynslu og færni í öllum þáttum í starfsemi starfseiningar/starfs og krefjast þess að starfsmaður sýni frumkvæði og sjálfstæði og sé leiðandi í starfi.
3. Færni til að hafa umsjón með og bera ábyrgð á úrlausn afmarkaðra verkefna og taka þátt í þróun og stjórnun deildar.
4. Skipuleggur kennslu á sínu sérsviði.

Sérfræðingsstarf

Grunnkröfur:

Starf samkvæmt sérstakri auglýsingu þar sem gerð er krafa um sérfræðileyfi í viðkomandi fræðigreini á fagsviði starfs. Viðkomandi starfsmaður hefur meistara- eða doktorsþróf að baki og skal hafa leyfi ráðuneytis til að kalla sig sérfræðing í viðkomandi fræðigreini.

JA

LA

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Iðjubjálfafélags Íslands

Nóvember 2013

4. Sérverkefni (1- 2 viðbótarlaunaflokkar)

Auk almennra starfa eru skilgreind sérverkefni sem byggja á því að starfsmaður geti fengið 1-2 launaflokka ofan á grunnröðun launa sinna fyrir umsjón með sérstaklega skilgreindum verkefnum eða ábyrgð, sem fellur utan hefðbundinna starfa.

Skilyrði er að starfið sé skilgreint í starfslýsingu og/eða erindisbréfi og staðfest af viðkomandi forstöðumanni. Slík störf skulu hafa upphafs- og lokatíma, þó ekki lengri tíma en 24 mánuði í senn.

4.1 Nánari skilgreining á sérverkefnum

Grunnkröfur:

Gerð er krafa um sérstaka færni í starfi, sérþekkingu og reynslu á sviði ákveðinna málaflokka. Einnig er gerð krafa um skipulagshæfileika, reynslu af stjórnun og færni í mannlegum samskiptum. Æskilegt er að starfsmaður hafi viðbótarmentun eða hafi sýnt sérstakt frumkvæði og áhuga á viðkomandi verkefni/málaflokki.

Ábyrgð:

Starfsmaður ber ábyrgð sem skilgreind er í starfslýsingu / erindisbréfi þar sem m.a. skal skýrt tekið fram um verksvið og valdmörk starfsins.

Helstu þættir

Starfið þarf að fela í sér tvo eða fleiri af neðangreindum þáttum:

- Umsjón og ábyrgð á þjónustu og fagþróun í ákveðnum málaflokki /-flokkum eða við ákveðna starfseiningu/einingar.
- Umsjón og ábyrgð á þróunarvinnu, gæðastjórnun, breytingastjórnun og innleiðingu nýjunga t.d. nýrra meðferðarúræða eða tækni.
- Umsjón og ábyrgð á gerð og uppfærslu verkferla
- Stjórnun starfsmanna samkvæmt sérstöku umboði yfirmanns eða sem staðgengill yfirmanns s.s. verkstjórn, skipulagningu og samræmingu á vinnu starfsmanna á einingu/einingum samkvæmt stjórnskipuriti.
- Ábyrgð á faglegri þróun, þátttöku í þverfaglegri vinnu og í skipulagningu og stefnumótun.
- Þátttaka í ráðningu starfsfólks til einingarinnar/eininganna. Umsjón með og ábyrgð á aðlögun nýrra starfsmanna.
- Skipulagningu og umsjón með kennslu nemenda.

5. Hæfni og reynsla

Auk færslu milli starfa og þar með launaflokka (lóðréttur ás í launatöflu) getur starfsmaður fengið álagsþrep fyrir hæfni og reynslu (láréttur ás í launatöflu). Hæfni og reynsla er metin til hækunar um allt að 4 álagsþrepum samanlagt af viðkomandi launaflokki.

Iðjubjálfi sækir um álagsþrep til samstarfsnefndar. Álagsþrepin eru ákvörðuð samkvæmt gögnum um starfsreynslu og eftir mati næsta yfirmanns á hæfni í vinnubrögðum.

5.1 Skipting álagsþrepa

Aukin reynsla

10 ár í starfi sem iðjubjálfi

eitt þrep

Aukin hæfni í vinnubrögðum

Sjálfstæði	eitt þrep
Frumkvæði	eitt þrep
Góður árangur	eitt þrep

Samtals 4 þrep

5.2 Nánari skilgreining og mat á einstökum þáttum

Aukin reynsla

Iðjubjálfi sem starfað hefur í 10 ár frá útskrift fær eitt þrep á laun sín.

Aukin hæfni í vinnubrögðum

Þættir er lúta að mati á aukinni hæfni í vinnubrögðum, þ.e. sjálfstæði, frumkvæði og góðum árangri eru metnir í samtali við næsta yfirmann á þar til gerðum eyðublöðum sem aðgengileg eru á innri vef sjúkrahússins. Mest er hægt að fá þrjú álagsþrep vegna aukinnar hæfni.

6. Formleg menntun og námskeið

Iðjubjálfar geta fengið að hámarki 2 launaflokka og 1 þrep fyrir viðbótarmenntun sem nýtist í starfi og að hámarki 1 þrep fyrir námskeið og fagráðstefnur.

6.1 Skipting álagsþrepa og launaflokka

Námskeið og fagráðstefnur 180 stundir	1 þrep
Diplómanám 30 ECTS sem nýtist í starfi	1 þrep
Diplómanám 60 ECTS sem nýtist í starfi	1 flokkur
Meistaránám 120 ECTS sem nýtist í starfi	2 flokkar
Doktorsnám sem nýtist í starfi	2 flokkar 1 þrep

Samtals 2 flokkar og 2 þrep

6.2 Nánari skilgreining og mat á einstökum þáttum formlegrar menntunar og námskeiða

Námskeið og fagráðstefnur

Skipulögð námskeið/fagráðastefnur sem nýtast í starfi gefa iðjubjálfa eitt álagsþrep á laun sín. Námskeiðin/fagráðastefnurnar skulu að lágmarki vera 6 kennslustundir eða hálf eining hvert, samtals 180 stundir. Skilyrði er að sýnt sé fram á viðveru með staðfestu skjali. Einungis námskeið og fagráðstefnur á síðustu 10 árum frá umsókn teljast gjaldgeng í þessu mati.

Diplómanám 30 ECTS einingar

Þegar starfsmaður hefur lokið formlegu diplómanámi á háskólastigi sem nýtist í starfi fær hann eitt álagsþrep enda sé námið a.m.k. 30 ECTS.

Diplómanám 60 ECTS einingar

Þegar starfsmaður hefur lokið formlegu diplómanámi á háskólastigi sem nýtist í starfi fær hann einn flokk enda sé námið a.m.k. 60 ECTS.

Að meginstefnu skal við það miðað að um samfellt nám sé að ræða. Ljúki starfsmaður tveimur 60 ECTS eininga diplómagráðum innan fags skal launa hann með tveimur

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Iðjubjálfafélags Íslands

Nóvember 2013

launaflokkum. Ekki er hægt að fá fleiri flokka fyrir diplómanám og diplóma á öðrum sviðum en á sviði iðjubjálfunar eða af heilbrigðisvísindasviði.

Meistaránám

Þegar starfsmaður hefur lokið meistaránámi fær hann einn launaflokk sem kemur til viðbótar við þann launaflokk sem viðkomandi fékk fyrir diplómanám hafi það verið undanfari meistaránámsins. Sá sem lýkur meistaránámi en hefur ekki fengið launaflokk vegna diplómanáms fær tvo launaflokka ofan á grunnröðun sína. Meistaránám skal vera 120 ECTS nám að lágmarki.

Doktorspróf

Þegar starfsmaður hefur lokið doktorsprófi fær hann eitt álagsþrep til viðbótar við þá flokka sem hann hefur fyrir meistaránámið sitt.

Umsóknir um þrep eða flokka vegna viðbótarnáms eða námskeiða fara til samstarfsnefndar sem ákvarðar um málið eftir þeim gögnum sem nefndinni berast. Áriðandi er að skila vottuðum og dagsettum gögnum um fjölda eininga og stunda.

7. Réttur til endurmats á röðun

Starfsmaður á rétt á endurmati á grunnröðun starfsins telji hann að forsendur röðunar hafi breyst. Jafnframt á hann rétt á upplýsingum um forsendur röðunar. Slíkt endurmat getur farið fram allt að einu sinni á ári. Við matið skal taka tillit til breytinga á starfi og starfssviði frá því starfið var metið síðast. Skriflegu rökstuddu erindi hér að lútandi skal beina til samstarfsnefndar.

Ágreiningsmálum vegna framkvæmdar stofnanasamningsins skal skotið til samstarfsnefndar.

Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. mars 2013 og gildir fyrir alla iðjubjálfa á Sjúkrahúsinu á Akureyri sem starfa og njóta ráðningakjara samkvæmt gildandi kjarasamningi iðjubjálfa og fjármálaráðherra f.h.ríkissjóðs

Akureyri 21. nóvember 2013

f.h. Sjúkrahússins á Akureyri





f.h. Iðjubjálfafélags Íslands




