

STOFNANASAMNINGUR

Stofnanasamningur þessi er gerður milli Iðjubjálfafélag Íslands og Heilbrigðisstofnunar Norðurlands (HSN) um forsendur röðunar starfa við stofnunina. Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Iðjubjálfafélags Íslands hins vegar.

1) Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra iðjubjálfa sem starfa við HSN og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Iðjubjálfafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og tekur tillit til ákvæða Gerðardóms dags 14. ágúst 2015.

2) Markmið

- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetur til árangurs.
- Að tryggja starfsmönnum laun við hæfi, að launakerfið sé starfsmönnum hvatning í starfi og feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í launaröðun.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn sjái hag í að stunda sí- og endurmenntun og þróist þannig í starfi sjálfum sér og stofnuninni til góða.
- Að ákvarðanir í launamálum séu teknar með málefnalegum hætti og að jafnræðis sé gætt við launaákvarðanir.

3) Röðun starfa

- a) Við röðun starfa í launaflokka skal meta verkefni, skyldur og ábyrgð sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits HSN eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins.
- b) Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf sem þar sem einungis er krafist grunnmenntunar. Sé gerð krafa um meistaragráðu (eða starfsréttindi krefjast slíks) skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra samanber 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 nám til starfsréttinda.
- c) Röðun starfa í launaflokka skal byggja á grunnröðun þar sem starfslýsingar liggja til grundvallar. Endurskoða skal starfslýsingar við allar varanlegar breytingar.
- d) Með stofnanasamningi þessum er fylgiskjal I sem hefur að geyma skilgreiningu starfaflokka. Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi deildum/starfsstöðvum hjá HSN er raðað.


Psh 1

4) Starfaflokkun og grunnröðun sbr. Fylgiskjal I:

<u>Starfaflokkur</u>	<u>Launaflokkur</u>
Iðjuþjálfari A (0-2 ár)	050
Iðjuþjálfari B (2-5 ár)	060
Iðjuþjálfari C (meira en 5 ár)	070
Iðjuþjálfari D / Verkefnastjóri	080
Yfiriðjuþjálfari	100

5) Persónubundnir þættir og viðbótarmenntun

Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi þ.m.t. sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

a.	Námskeið og fagráðstefnur 120 kennslustundir	1 þrep
b.	Diplómanám, 30 ECTS einingar	1 þrep
	Diplómanám, 60 ECTS einingar	2 þrep
	Meistarapróf, 120 ECTS einingar	4 þrep
c.	Doktorspróf	3 launaflokkar

Hafi starfsmaður tekið próf sem lýkur með löggildingu eða aflað sér tiltekinna réttinda, leyfi eða vottunar sem nýtist í starfi og er á fagsviði hans má meta það til a.m.k. eins launaþreps.

Fyrstu 30 ECTS einingar í viðbótarnámi eru metnar til 1 þrepa hækkunar, eftir það eru hverjar 30 einingar metnar til 1 þrepa hækkunar.

- Hækkanir vegna sérnáms (viðbótarnám/-menntun) samkvæmt þessum kafla ber að meta svo, að þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.
- Samkvæmt þessu getur starfsmaður hækkað um allt að 6 þrep, til viðbótar við röðun starfs, vegna viðbótarnáms vegna liðar a. og b.

d. Starfsreynsla sem iðjuþjálfari

- Iðjuþjálfari með 10 ára starfsreynslu hækkar um 1 þrep
- Iðjuþjálfari með 15 ára starfsreynslu hækkar um 1 þrep
- Iðjuþjálfari með 20 ára starfsreynslu hækkar um 1 þrep

6) Aukin tímabundin ábyrgð eða álag

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér aukna ábyrgð eða er tímabundið undir auknu álagi, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði

hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, getur fengið álagsgreiðslur vegna slíkra verkefna, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við grunnröðun starfs. Ákvörðun yfirmanns um tímabundnar greiðslur skal að jafnaði tekin fyrirfram í samráði við starfsmann.

Tímabundið álag má greiða með því að bæta við launaflokkum, þrepum, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Vari tímabundin ábyrgð og/eða álag lengur en 6 mánuði ber að líta á það sem hluta af föstum kjörum. Endurskoða skal launasetningu viðkomandi starfsmanns í samræmi við það.

7) Starfsmannasamtal

Árlega skulu yfirmenn bjóða undirmönnum sínum starfsmannasamtal. Þar gefst aðilum kostur á að ræða frammistöðu, starfsþróun, verkefnastöðu, starfsánægju, samskipti, aðbúnað, starfslýsingu og stjórnun.

8) Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári til að ræða launasetningu sína og kjör. Viðtalið skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að óskin hefur verið borin fram eða eftir nánara samkomulagið. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 8. gr. þessa stofnanasamnings.

9) Samstarfsnefnd og ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Samstarfsnefnd skal komið á fót við undirritun þessa samnings sem hefur það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd stofnanasamnings og yfirlýstrar stefnu stofnunarinnar hvað varðar fræðslu-, jafnréttis- og mannauðsmál. Samstarfsnefndin skal skipuð samkvæmt gr. 11 í kjarasamningi ÍBÍ og aðildarfélaganna BHM og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

10) Gildistaka

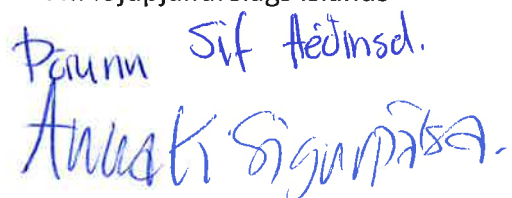
Samningur þessi gildir frá og með 1. desember 2017 og skal endurskoðaður eigi síðar en 1. febrúar 2019.

Akureyri 18. apríl 2018.

Fh. Heilbrigðisstofnunar Norðurlands


Guðný Friðriksson

Fh. Iðjubjálfafélags Íslands


Anuski Sigurðsdóttir

Jóhanna Þorleifsdóttir

Bókanir með stofnanasamningi IPÍ og HSN

Bókun 1

Í kjölfar undirritunar stofnanasamnings þessa skal yfirfara forsendur launaröðunar allra iðjuþjálfa á starfsstöðvum Heilbrigðisstofnunar Norðurlands. Þessi endurskoðun skal aldrei leiða til launalækkunar fyrir einstaka starfsmenn. Stefnt skal að því að þessari vinnu verði lokið fyrir 1. maí 2018.

Bókun 2

Stofnanasamningur þessi tekur gildi 1. desember 2017. Grein 4.1. og önnur menntunarákvæði gerðardóms gilda frá 1. júní 2016. Eru samningsaðilar sammála um að greiða í eingreiðslu menntunarákvæði upp á 1,65% frá 1. júní 2016 til 30. nóvember 2017.

Bókun 3

Aðilar gera með sér það samkomulega að stofnanasamningur þessi verði endurskoðaður með tilliti til bókanar 6 í samkomulagi IPÍ og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs dags 2. febrúar 2018 í síðasta lagi í september 2018.



4

Fylgiskjal 1 - Starfaflokkun

Iðjubjálfi A:

Starfar sjálfstætt án beinnar tilsagnar og tekur þátt í þróun starfs á sinni einingu. Metur árangur starfsins eða þeirrar meðferðar sem hann veitir. Tekur þátt í að leiðbeina samstarfsfólki.

Iðjubjálfi B:

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 á sinni einingu og er þátttakandi í gæðastarfi. Skipuleggur störf annarra starfsmanna og útdeilir verkefnum. Skipuleggur og veitir fræðslu til sjúklinga/skjólstæðinga og aðstandenda. Gert er ráð fyrir að iðjubjálfi uppfylli þessi skilyrði í síðasta lagi eftir 2 ár í starfi frá útskrift.

Iðjubjálfi C:

Skipuleggur kennslu nemenda og leiðbeinir starfsfólki og nemum. Er fulltrúi deildar, sviðs eða stofnunar í stjórnun, nefndum og ráðum sem vinna að málefnum skjólstæðinga og stofnunarinnar. Gert er ráð fyrir að iðjubjálfi uppfylli þessi skilyrði í síðasta lagi eftir 5 ár í starfi frá útskrift.

Iðjubjálfi D / Verkefnastjóri:

Reyndur iðjubjálfi á sínu sérsviði. Innleiðir nýjungar, stýrir gæðastarfi, vinnur að gerð gæðaskjala og rannsóknarvinnu á deild, sviði eða stofnun í samráði við yfirmann. Stjórnar og skipuleggur starfsemi/þjónustu/meðferð í samræmi við sýn og stefnu stofnunarinnar. Tekur þátt í teymisvinnu. Metur árangur í starfsemi. Er ráðgefandi varðandi sérhæfða meðferð. Skipuleggur kennslu á sérsviði sínu. Ber ábyrgð á þróun fagsins/þjónustunnar/meðferðarinnar sem veitt er á deild, sviði eða stofnun í samráði við sviðsstjóra eða deildarstjóra.

Yfiriðjubjálfi:

Ber ábyrgð á rekstri deildar sinnar. Staðan felst í stjórnun, áætlunargerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Hann ber ábyrgð á faglegri framþróun, vinnuskipulagi, daglegum rekstri og samskiptum við aðrar deildir og stofnanir. Hann metur fræðsluþarfir samstarfsfólks og hefur frumkvæði að fræðslu. Yfiriðjubjálfi sér um starfsmannasamtöl ásamt því að hafa ákveðin skilgreind verkefni.

Röðun starfa í launaflokka er lágmarksröðun.



Fylgiskjal 2

Vinnureglur varðandi mat á sí- og endurmenntun

Starfsmenn geta óskað eftir endurskoðun launaröðunar vegna viðbótarnáms eða starfsreynslu og skal beiðni þar að lútandi skilað skriflega til næsta yfirmanns. Eftirfarandi reglur varðandi slíkt endurmat skulu hafðar til viðmiðunar:

Kafli 5.b

Viðbótarmenntun / Diplómapróf – starfsmaður sem hefur aflað sér formlegrar viðbótarmenntunar sem nemur 30 ECTS einingum hækkar um 1 þrep. Námið þarf að nýtast í viðkomandi starfi.

Viðbótarmenntun / Diplómapróf – starfsmaður sem hefur aflað sér formlegrar viðbótarmenntunar sem nemur 60 ECTS einingum hækkar um 2 þrep. Hækkanir vegna sérnáms (viðbótarnám/-menntun) samkvæmt kafla 5.b ber að meta svo, að þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar. Námið þarf að nýtast í viðkomandi starfi.

Meistarapróf – starfsmaður með meistarapróf eða annað meistarapróf til viðbótar við grunnkröfur starfs, hækkar sem nemur 4 þrepum ef viðkomandi viðbótarnám nýtist í starfi. Hækkanir vegna sérnáms (viðbótarnám/-menntun) samkvæmt kafla 5.b ber að meta svo, að launaflokkar og þrep sem áunnist hafa á fyrri stigum koma til frádráttar.

Kafli 5.b telst sjálfstæður og getur mest veitt 4 þrepa hækkun á grunnröðun.

Framkvæmd

Þegar sótt er um mat á viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns skal senda eftirfarandi gögn:

- a) Lista yfir námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi og dagsetningar.
- b) Ljósrit af skjali sem sannar þátttöku viðkomandi.
- c) Ef um er að ræða þátttöku í námskeiði: sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd.
- d) Nám sem sérstaklega er ætlað viðkomandi fagaðila hjá viðurkenndri stofnun og gefur ákveðinn fjölda háskólaeininga skal metið.
- e) Umframeiningar þarf að skoða sérstaklega. Meta þarf hvað er skylda, hvað framhaldseiningar og hvað nýtist í starfinu.
- f) Endurmat á nýrri launasetningu tekur gildi næstu mánaðarmótum eftir að námsgögnum hefur verið skilað inn og móttækin af yfirmanni.

