

**Stofnanasamningur**  
**Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins**  
**og**  
**Iðjubjálfafélags Íslands (ÍBÍ)**

**1. Gildissvið**

Stofnanasamningur þessi nær til allra iðjubjálfa sem starfa við Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Iðjubjálfafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og tekur tillit til ákvæða gerðardóms dags 14. ágúst 2015.

**2. Meginmarkmið**

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a) Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- b) Að launakerfið verði sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti án tillits til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.
- c) Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetur til árangurs.
- d) Að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi góðrar þekkingar innan Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.

**3. Starfaflokkar og röðun**

Forsendur starfaflokka byggja á skipuriti, eðli starfa, ábyrgð og umfangi. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi verksvið. Röðun í starfaflokka skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

- 7 - 1 Iðjubjálfi 1** vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á faglegum gæðum starfa sinna.
- 9 - 1 Iðjubjálfi 2** eftir 1 ár í starfi á stofnuninni eða í faggreininni. Vinnur sjálfstætt við athuganir, mat og ráðgjöf samkvæmt skipulagi starfstöðvar og ber ábyrgð á faglegum gæðum starfa sinna.
- 10 - 1 Iðjubjálfi 3** eftir 3 ár í starfi. Vinnur sjálfstætt við athuganir, mat og ráðgjöf samkvæmt skipulagi starfstöðvar og ber ábyrgð á faglegum gæðum starfa sinna. Tekur þátt í að leiðbeina samstarfsfólki og nemendum.
- 11 - 1 Iðjubjálfi 4** hefur 5 ára starfsreynslu í faginu. Tekur virkan þátt í þróun fags á starfsstöð og er þátttakandi í gæðastarfi. Hefur verið falin umsjón með afmörkuðum verkþáttum af yfirmanni. Skipuleggur og veitir fræðslu til skjólstæðinga og aðstandenda.
- 12 - 1 Iðjubjálfi 5** ber ábyrgð á skipulagi og þróun þjónustu iðjubjálfunar sem veitt er í samráði við yfirmann. Metur árangur starfsemi.

**4. Mat á einstökum þáttum**

**4.1 Starfsreynsla skal metin á láréttum ás.**

- Iðjubjálfi hækkar um 1 þrep eftir 3 ára starf hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.



- Iðjubjálfi hækkar um 1 þrep eftir 5 ára starf hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.
- Iðjubjálfi hækkar um 1 þrep eftir 7 ára starf hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.

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

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

- Iðjubjálfi sem lokið hefur formlegu viðbótarnámi (diplómanámi) sem nýtist í starfi, að lágmarki 60 ECTS einingar fær 2 þrep í álag.
- Iðjubjálfi sem lokið hefur meistaraþáttu til viðbótar við starfsréttindi sem iðjubjálfi sem nýtist í starfi 90 -120 ECTS einingar, fær 4 álagsþrep. Launahækkun vegna viðbótarmenntunar (diplómanám) kemur ekki til viðbótar við launahækkun vegna meistaraþrófs.
- Iðjubjálfi 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** Heimilt er að hækka iðjubjálfa um allt að 2 þrep tímabundið, að hámarki 3 mánuði nema eðli verkefni gefi tilefni til annars. Uppfylla þarf neðangreindar forsendur, enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra við grunnröðun og ekki greitt fyrir með öðrum hætti.

- Iðjubjálfi, samkvæmt ákvörðun næsta yfirmanns og framkvæmdastjóra, er falin þátttaka í viðamiklum þróunar-, rannsóknar- og vísindastörfum eða stefnumótandi samstarfsverkefnum sem stofnunin er aðili að sem bætast ofan á reglubundin verkefni og eru fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Mikið álag fylgir starfinu tímabundið.

**4.4** Iðjubjálfi sem áunnið hefur sér hækkun vegna þátta samkvæmt greinum 4.1 – 4.4 ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram 8 álagsþrep færast í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

## 5. Starfsmannasamtal

Einu sinni á ári ber yfirmanni að bjóða hverjum iðjubjálfa í samtali til að ræða starf hans og starfssvið. Tilgangur samtalanna er að:

- Samhæfa markmið starfsmanns og stofnunar.
- Tryggja skýrleika í starfsemi.
- Endurmat á starfssviði með tilliti til starfslýsinga.
- Greina verk- og ábyrgðarsvið starfsmanna og stjórnenda.
- Vinna að framförum starfsmanna m.t.t. hæfni í starfi.
- Skoða samstarf starfsmanns og stjórnenda.
- Bæta starfsskilyrði starfsmanna.
- Auka framleiðni, starfsánægju og styrkja starfsandann.

## 6. Samstarfsnefnd og ágreiningsmál

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji iðjubjálfi að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar sbr. gr. 11 í kjarasamningi ÍPÍ og aðildarféлага BHM og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

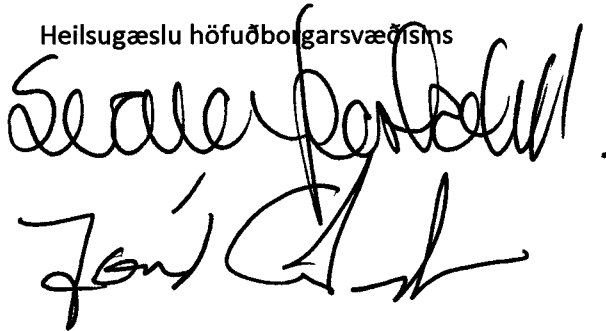
## 7. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. janúar 2019.

Reykjavík 15. mars 2019.

F.h.

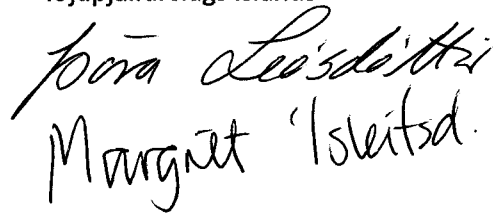
Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins



Sævar Þorvaldur

F.h.

Iðjubjálfafélags Íslands



Þóra Leislaugsdóttir

Margrjet 'Isleitsd.

## Bókun 1

### Fyrirvari

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarfélag 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 nýtast 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.

