

Stofnanasamningur
milli Ráðgjafar- og greiningarstöðvar
og
Iðjubjálfafélags Íslands
um forsendur röðunar sviðsstjóra við stofnunina.

**Samningur þessi byggir á gildandi kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra
f.h. ríkissjóðs annars vegar og Iðjubjálfafélags Íslands
hins vegar.**

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til starfsfólks Ráðgjafar- og greiningarstöðvar sem starfar og nýtur ráðningarkjara samkvæmt ofangreindum kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Iðjubjálfafélags 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 Ráðgjafar- og greiningarstöðvar. Samningur þessi hvetur jafnframt sérfræðinga sem starfa á RGR, 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 RGR, tekur tillit til jafnréttissjónarmiða þar sem öll kyn njóta sömu kjara fyrir sambærileg störf, einnig skal taka tillit til fjölskyldusjónarmiða. Enn fremur skal samningurinn stuðla að því að starfsfólk njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf og sambærilega menntun. Með þessum samningi gerir RGR 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

3.1. Almennar forsendur röðunar

Samningur þessi nær til ákveðinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Röðun byggir á starfslýsingum og miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem ráðgjöf/stjórnun/mannaforráð) sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsfólks og/eða skipulagi stofnunar.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BSc) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar (BA/BSc). Sé gerð krafa um meistarágráðu (eða starfsréttindi krefjast slíks) 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.
- Doktorsgráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti, s.s. 240 ECTS eininga BSc til starfsréttinda.

3.2. Starfsheiti og grunnröðun

Sviðsstjóri fagsviðs

Er yfirmaður fagsviðs, í umboði forstjóra, skv. starfslýsingu.

Sviðsstjóri fagsviðs skal raðast í launaflokk 18-1.

Sviðsstjóri stoðsviðs

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

Sviðsstjóri stoðsviðs skal raðast í launaflokk 16-1.

Grunnröðun í launaflokk er lágmarksröðun. Við röðun starfa innan launaramma skal, umfram það sem er tiltekið í grein 3.1-3.2 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 liðum 4 og 5 við þá röðun.

4. Persónubundnir þættir

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Menntun, sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi.
- Fag- og starfsreynsla. Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

4.1. Menntun

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.

Við lágmarksröðun bætast skv. 3. gr. við álagsþrep/launaflokkar vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi:

- Diplóma (30 ECTS einingar) = 1 álagsþrep
- Diplóma (60 ECTS einingar) = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90 - 120 ECTS einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærilega gráða (180 ECTS einingar) = 3 launaflokkar

4.2 Önnur viðbótarmenntun

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

4.3 Sérfræðiviðurkenning

Fái sérfræðingur sérfræðiviðurkenningu á starfssviði stofnunarinnar skal hún metin til hækkunar um 1 launaflokk.

Fái sérfræðingur sérfræðiviðurkenningu í atferlisgreiningu á meistarastigi (Board Certified Behavior Analyst), miðaða við viðmið Behavior Analyst Certification Board (www.bacb.com), skal hún metin til hækkunar um 1 launaflokk.

4.4 Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla er metin á eftirfarandi hátt:

- 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.

5. Fræðileg verkefni

5.1 Fræðsla, þýðingar og útgáfa

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun vegna þátta sem snúa til dæmis að fræðslu, þýðingum og útgáfu samkvæmt gildandi reglum forstjóra (sbr. gr. 1.3.1 í kjarasamningi viðkomandi stéttarfélags og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs). Forsendur eru að forstjóri 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 aukabóknunar skal hafa hliðsjón af eftirfarandi verkefnaflokkum. Full aukabóknun skal miðast við launaflokk nr. 4.1 í launatöflu viðkomandi stéttarfélags og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og miðast greiðsla við sama hlutfall og starfshlutfall starfsmanns.

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

5.3 Akademísk nafnbót hjá háskóla

Hafi starfsmaður hlotið akademíska nafnbót hjá háskóla skal það metið til hækkunar með eftirfarandi

hætti: Lektor hækkar um eitt þrep, dósent um tvö þrep og prófessor um þrjú þrep.

6. Starfsþróun

6.1 Tilhliðrun til öflunar sérfræðingsréttinda.

Vegna sérstöðu Ráðgjafar- og greiningarstöðvar telur stofnunin mikilvægt að starfsfólk 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 verkefnis. Viðkomandi starfsmaður skal hafa frumkvæði að þessu ferli og getur notið aðstoðar yfirmanns faggreinar og/eða viðkomandi sviðsstjóra.

6.2 Einstaklings- og hóphandleiðsla.

Sérfræðingar sem starfa á RGR hafa tækifæri til þess að sækja handleiðslu að þeirra frumkvæði. Handleiðslan skilgreinist á eftirfarandi hátt:

- Sérfræðingur sem hefur starfað 0-36 mánuði á RGR á rétt á reglubundinni handleiðslu sérfræðings sem starfar á RGR.
- Sérfræðingur sem hefur starfað lengur en 36 mánuði á RGR hefur tækifæri til þess að sækja handleiðslu utan stofnunarinnar í samráði við sviðsstjóra.
- Sérfræðingar RGR hafa tækifæri til hóphandleiðslu, sem yfirmaður faggreinar hefur umsjón með.

6.3 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.

6.4 Fræðsla innan RGR

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.

7. Samstarfsnefnd

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

8. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun umfram 8 álagsþrep færast í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

9. Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. janúar 2024.

10. Endurskoðun

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

Hafnarfjörður, 11. janúar 2024

Samningur þessi er undirritaður rafrænt, sjá á síðustu blaðsíðu samnings þessa.