

Stofnanasamningur

Fræðagarðs og Félags Íslenskra félagsvísindamanna og Barnaverndarstofu

1 Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra starfsmanna Barnaverndarstofu sem njóta ráðningarkjara samkvæmt samkomulagi frá 6. júní 2011 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum þeirra aðildarféлага Bandalags háskólamanna sem samkomulagið tiltekur og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

2 Markmið

Markmið samnings þessa er að styðja við starfsmannastefnu Barnaverndarstofu, sem liggur fyrir en yfirmarkmið hennar er að stuðla að því að stofnunin hafi ávallt á að skipa hæfu og áhugasömu starfsfólki er vinnur af einurð að verkefnum stofnunarinnar og býr við starfsumhverfi sem býður upp á möguleika til starfsþróunar, til að dafna og vaxa í starfi og samhæfa starf og fjölskyldulíf

3 Grunnröðun

3.1 Forsendur grunnröðunar starfa

Störfum skal ráðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu, ábyrgð og umfang verkefna. Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

3.2 Frekari forsendur röðunar

Launakerfi Barnaverndarstofu byggir á eftirfarandi flokkun starfa sérfræðinga:

Starfsheiti	Starfslýsing	Grunnröðun
Aðstoðarmaður	Ósérhæfð störf sem unnin eru undir stjórn annarra	5
Sérfræðingur 1	Stundar meðferðarstörf og/eða stjórnsýslustörf og tekur þátt í þverfaglegri teymisvinnu en vinnur undir leiðsögn reyndari sérfræðings fyrstu 12 mánuði í starfi sem sérfræðingur	9
Sérfræðingur 2	Vinnur sjálfstætt og ber sjálfur ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna við greiningu, meðferð, ráðgjöf, stjórnsýslustörf og þátttöku í þverfaglegri teymisvinnu. Sérfræðingur verður að jafnaði ekki talinn geta starfað með þessum hætti fyrr en eftir a.m.k. eins árs starf sem sérfræðingur.	11
Sérfræðingur 3	Fellur undir sömu skilgreiningu og sérfræðingur 2 en hefur auk þess a.m.k. þriggja ára starfsreynslu í faginu.	12
Sérfræðingur 4	Fellur undir sömu skilgreiningu og sérfræðingur 2, Hann ber auk þess a) faglega og stjórnunarlega ábyrgð á samhæfingu starfsmanna sem vinna í teymi og/eða b) ber aukna ábyrgð í formi reglulegra starfa fyrir réttarvörslukerfið og/eða c) sinnir sjálfstætt umfangsmiklum sérhæfðum stjórnsýslustörfum og/eða d) sér um sérhæfða þjálfun og handleiðir	13

Hönn
BSS

DAF
JBG

Starfsheiti	Starfslýsing	Grunnröðun
	fagaðila við beitingu sérhæfðra meðferðarúræða.	
Sviðsstjóri I	Hefur daglega yfirumsjón með starfsemi sviðs sem skipað er 5 starfsmönnum eða færri.	15
Sviðsstjóri II	Hefur daglega yfirumsjón með starfsemi sviðs sem skipað er 6 starfsmönnum eða fleiri og ber ábyrgð á yfirgripsmiklum verkefnum.	16
Forstöðumaður I	Ber faglega og stjórnunarlega ábyrgð á starfssemi starfseiningar/verkefnis.	14
Forstöðumaður II	Starfið felur í sér faglega, stjórnunarlega og fjárhagslega ábyrgð á rekstri meðferðarstofnunar, áætlanagerð og samhfingu verkefna eins og nánar er útfært í starfslýsingu	16
Forstöðumaður III	Starfið felur í sér faglega, stjórnunarlega og fjárhagslega ábyrgð á rekstri meðferðarstofnunar og lokaðrar deildar. Áætlanagerð og samhfingu verkefna eins og nánar er útfært í starfslýsingu. Forstöðumaður kemur fram fyrir hönd sinnar stofnunar	17

Grunnröðun starfs í ofangreindum launaflokkum er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilgreindir eru í gr. 3.3 og 3.4.

Meistarapróf sem að mati forstjóra nýtist í starfi skal metið til eins launaflokks umfram grunnröðun

3.3 Starfsreynsla

Starfsreynsla hjá Barnaverndarstofu skal metin sem álag á launaflokk, þannig að starfsmaður fær eitt álagsþrep eftir:

- 1 árs starf hjá stofnuninni
- 5 ára starf hjá stofnuninni
- 10 ára starf hjá stofnuninni

Við upphaf starfs hjá stofnuninni er heimilt er að meta starfsreynslu annars staðar frá, sem að mati forstjóra nýtist í starfi. Hámarksmat er 2 álagsþrep.

Álag vegna 3.3. getur mest orðið 3 álagsþrep.

3.4 Viðbótarmenntun, hæfni og frammistaða

Meta skal sér- eða viðbótarmenntun, sem að mati forstjóra nýtist í starfi, á eftirfarandi hátt:

3.4.1 Meta skjal sér- eða viðbótarmenntun, sem að mati forstjóra nýtist í starfi, á eftirfarandi hátt:

Doktorspróf að lágmarki 180 ECTS einingar	1 lfl
Viðurkennt nám í hugrænni atferlismeðferð, tveggja ára nám	2 þrep
Viðbótar masterspróf 120 ECTS einingar	2 þrep
Viðurkennt nám í fjölskyldumeðferð	1 þrep
PMT-nám og HAM, eins árs nám	1 þrep
Diplomanám 60 ECTS einingar	1 þrep
Nám til kennsluréttinda / kennarapróf	1 þrep

Annað viðbótarnám sem nýtist í starfi að mati forstjóra skal meta á sambærilegan hátt og hér að ofan.

HBM
BSG

BSG
OAF

3.4.2 Hæfni og frammistaða

Forstjóri getur matið til hækkunar hæfni og frammistöðu sérfræðings. Þeir þættir sem koma til álíta í slíku mati er áhugi og frumkvæði í starfi, afköst, hæfni til að vinna undir álagi, geta til að ganga í störf annarra sérfræðinga hjá stofnuninni og gæði starfa. Við matið skal forstjóri m.a. líta til þess hvort frammistaða sérfræðings er umfram þær kröfur sem starfið gerir til hans. Sömu atriði og nefnd voru hér að framan geta jafnframt verið metin til tímabundinnar hækkunar launa.

Álag vegna 3.4.1. og 3.4.2. getur mest orðið samtals 5 álagsþrep

3.4.3 Álag vegna langra fjarvista frá starfsstöð

Meta skal álag vegna þess að starfsmaður þarf með tíðum og reglubundnum hætti að ferðast út á land og vinna fjarri starfsstöð heilan starfsdag, sem eitt álagsþrep ofan á launaflokk. Álag þetta sætir endurskoðun eftir þörfum, ekki sjaldnar en árlega.

3.4.4 Álag vegna ábyrgðar á sérstöku umfangsmiklu verkefni

Starfsmaður, sem forstjóri hefur falið tímabundna faglega og stjórnunarlega ábyrgð á sérstöku umfangsmiklu verkefni, skal fá greitt álag vegna þeirra starfa sem nemur einum launaflokki. Álagið einskorðast við tímamörk verkefnisins sem um ræðir.

3.5 Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er forstöðumanni að greiða umbun vegna sérverkefna, sérstakrar ábyrgðar eða sérstakra tímabundinna þátta sem ekki hafa áhrif á röðun starfs í launaflokk og ekki falla undir grein 3.4. Hámark umbunar er kr. 30.000.- á mánuði og greiðist hún meðan áhrif þessara þátta vara.

3.6 Starfsþróun og námsleyfi

Unnið er markvisst að starfsþróun hjá Barnaverndarstofu samkvæmt starfsmannastefnu og starfsþróunaráætlunum. Starfsþróun felur meðal annars í sér að starfsmanni er gert kleift að sækja sér handleiðslu þegar þurfa þykir í samráði við forstjóra. Miðað er við að starfsmenn sem vinna meðferðarvinnu eigi rétt á handleiðslu.

Barnaverndarstofa skal gefa öllum starfsmönnum tækifæri til að viðhalda þekkingu og færni til að mæta framtíðarþörfum stofnunarinnar. Starfsmaður sem stundar sérnám eða sækir framhalds- og/eða endurmenntunarnámskeið með samþykki stofnunarinnar heldur launum og fær greiddan ferða- og dvalarkostnað

3.7 Vísinda og ritstörf

Vísindarannsóknir, ritstörf og fræðsla skulu metin með hliðsjón af fylgiskjali þessa samnings.

4 Samstarfsnefnd

Um samstarfsnefnd vísast til greinar 11 í samningi þeim er þessi samningur byggir á.

5 Gildistaka

Með samningnum fellur úr gildi, gagnvart félagsmönnum Fræðagarðs og Félags íslenskra félagsvísindamanna eldri stofnanasamningur Barnaverndarstofu annars vegar og hins vegar Félagsráðgjafafélags Íslands, Stéttarfélags lögfræðinga, Útgarðs og Félags íslenskra félagsvísindamanna sem gildi frá 1. maí 2006

HBM
BSG

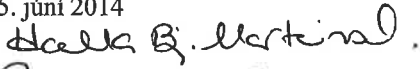
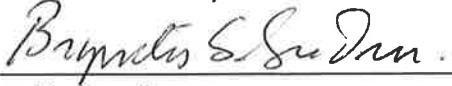
BSG
JAF

6 Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði þessa samkomulags á eins árs fresti á samningstímanum, ef annar aðilinn óskar þess.

Reykjavík, 05. júní 2014


f.h. Barnaverndarstofu



f.h. Fræðagarðs


f.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna

Fylgiskjal með stofnunarsamningi

Fræðagarðs og Félags íslenskra félagsvísindamanna og Barnaverndarstofu

Það er sameiginlegur skilningur aðila að mikilvægt sé að ýta undir rannsóknarstörf, birtingu fræðilegra greina, fræðslu og að fylgst sé með nýjungum í greiningu og meðferð.

Ljúki starfsmaður umfangsmiklu verkefni, getur hann sótt um aukabókun, enda hafi honum sannanlega ekki verið greitt að fullu fyrir verkefnið með öðrum hætti og verkefnið er ekki hluti af hans aðalstarfi. Verkefnið skal vera á verksviði stofnunar og samræmast markmiðum hennar og vera unnið í samráði við forráðamenn hennar.

Beiðni um aukabókun skal beina til forstjóra. Ágreiningi um túlkun geta aðilar vísað til samstarfsnefndar. Nefndin afgreiði málið innan 4 vikna frá því að hún fékk beiðni um aukabókun til úrskurðar. Komist samstarfsnefndin ekki að niðurstöðu má vísa málinu til sáttanefndar skv. gr. 11.5. í samkomulagi því sem samningur aðila byggir á.

Full aukabókun skal miðast við launaflokk 11-0 í launatöflu í Fylgiskjali 1 við samkomulag það sem stofnunarsamningur aðila byggir á.

Við ákvörðun aukabóknunar skal hafa hliðsjón af eftirfarandi verkefnaflokkum:

Ritverk:

Erlend fagrit (ritrýnd) 50-75%
(75% fyrsti eða annar höfundur, 50% aðrir)

Innlend fagrit (ritrýnd) 20-40%
(40% fyrsti eða annar höfundur, 20% aðrir)

Birting greina og bókakafla (ákvörðun ritstjórnar) 20- 30%
(30% fyrsti eða annar höfundur, 20% aðrir)

Kynningar á ritrýndum ráðstefnum 20-30%
(20% veggspjald, 30% erindi)

Rannsóknarskýrslur 30- 40%

Þróun og staðfærsla fræðsluefnis, námskeiða og mælitækja:

Þróun námskeiðs 30%

Þýðing og staðfærsla mælitækja 30%

Þýðing mælitækja 15%

Fræðsla út á við fyrir hönd Barnaverndarstofu varðandi annað en starfsemi og hlutverk stofunnar eða starfsstöðvar 10%

Með fagríti er átt við innlend og erlend vísindarit, sem birta ritgerðir og greinar einungis eftir sérfræðilega umfjöllun umsagnaraðila (ritrýnd).

Með rannsóknarskýrslu er átt við úttekt á þjónustu, afmörkuðum þáttum starfsemi, eða klínískum hópum, sem notuð er til ákvörðunar um skipulag þjónustu eða aðra þætti stofnunar.

Með þróun námskeiðs er átt við það t.d. þegar námskeið sem ætlað er að mæta tilteknum þörfum skjólstæðinga eða fagmanna er búið til frá grunni.

HBM

BSC

RF
VAF