

Stofnanasamningur
milli Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins
og
Fræðagarðar, stéttarfélag háskólamenntaðra

Aðilar að þessum samningi eru Greiningar- og ráðgjafamiðstöð ríkisins annars vegar og Fræðagarður, stéttarfélag háskólamenntaðra hins vegar.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Fræðagarði sem ráðnir eru til starfa hjá Greiningar- og ráðgjafastöð ríkisins (GRR). Samningurinn er hluti af kjarasamningi félaganna og fjármálaráðherra, sbr. 11. gr. hans.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið samningsins:

- Að taka hliðsjón af sérstöðu stofnunarinnar, eðli starfseminnar og skipulagi
- Að stuðla að því að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur við af þörfum, verkefnum og markmiðum GRR.
- Að hvetja sérfræðinga stofnunarinnar til þess að auka hæfni sína, þróa sig og ná árangri í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt, gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- Samningurinn styðst við starfsmannastefnu GRR, tekur tillit til jafnréttissjónarmiða, þar sem konur og karlar njóta sömu kjara fyrir sambærileg störf, einnig skal taka tillit til fjölskyldusjónarmiða.
- Að samningurinn stuðli að því að starfmenn njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf og sambærilega menntun.
- Samningurinn gerir þær kröfur til sérfræðinga sem starfa hjá GRR 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.

1


3. Grunnröðun

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun starfa í launaflokk miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) 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.

Við röðun í launaflokka skal miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsfólks. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsfólks og/eða skipulagi stofnunar.

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 ECTS eininga viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar, sé gerð krafa um meistaraþáttu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra og sé gerð krafa um doktorsnám skal slíkt starf raðast að lágmarki 3 launaflokkum hærra, sbr. upptalningu hér að neðan:

- 1 launaflokkur fyrir 60 ECTS eininga diplóma nám.
- 2 launaflokkar fyrir meistaraþáttu (90-120 ECTS einingar).
- 3 launaflokkar fyrir doktorsnám (180 ECTS einingar).

Lengra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

3.2. Skilgreining starfaheita og lágmarksröðun starfa

Lágmarksröðun miðast við BA/BS gráðu:

Aðstoðarmaður sérfræðinga

Aðstoðarmaður sérfræðinga tekur þátt í þverfaglegri teymisvinnu við ráðgjöf og greiningu, en vinnur undir leiðsögn reyndari sérfræðings. Tímabil þetta varir í 6 mánuði eða skemur eftir mati viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanns. Nýtur leiðsagnar og verkbundinnar handleiðslu á tímabilinu samkvæmt fyrirfram ákveðinni áætlun um upphafsjálfun.

Aðstoðarmaður sérfræðinga raðast ekki sem sérfræðingur samkvæmt ÍSTARF95

Launaflokkur frá 9

Sérfræðingur 2

Sérfræðingur 2 hefur starfað við stofnunina í 6 mánuði eða hefur sambærilega reynslu að mati viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanns. Hann vinnur sjálfsætt, ber sjálfur ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna við greiningu, ráðgjöf og þátttöku í þverfaglegu teymisstarfi.

Launaflokkur frá 10

Dæmi um starfsheitaflökkun ÍSTARF: 2229 2341, 3436

Sérfræðingur 3

Sérfræðingur 3 hefur starfað við stofnunina í 24 mánuði eða skemur, eftir mati viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanns, eða hefur sambærilega reynslu annarsstaðar frá. Sérfræðingur 3 skal geta tekið að sér undirbúning og umsjón fræðslustarfs, faglegra fyrirlestra, skipulagningu ákveðinna verkþátta og séð um frágang skilagreina.

Launaflokkur frá 11

Dæmi um starfsheitaflökkun ÍSTARF: 2229 2341, 3436

Verkefnastjóri 1 tekur að sér viðamikla umsjón og ábyrgð á fræðslu- og/eða rannsóknarverkefnum innan stofnunar og/eða forystu í sérhæfðum verkefnum, stjórnun þeirra og skipulagningu. Hann tekur þátt í að þróa verklag og standa vörð um fagleg gæði þjónustunnar í samráði við sviðsstjóra. Verkefnastjóri veitir öðrum starfsmönnum leiðsögn og sinnir mögulega einnig klínísku starfi með sama hætti og sérfræðingur 3.

Launaflokkur frá 12

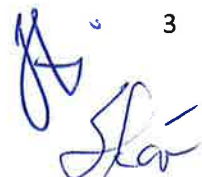
Dæmi um starfsheitaflökkun ÍSTARF: 2229 2341, 3436

Verkefnastjóri 2 skipuleggur þjónustu við börn og fjölskyldur m.a. þverfaglegar athuganir og þjónustu er lýtur að íhlutun og ráðgjöf. Hann hefur yfirsýn yfir verkefnastöðu og biðlista, hve mörg börn njóta íhlutunar eða ráðgjafar, forgangsröðun og fleira sem þarf til að stýra skilvirkri þjónustu. Hann sér um daglega verkefnastýringu og hefur yfirsýn yfir vinnuframlag starfsmanna. Hann tekur þátt í að þróa verklag og standa vörð um fagleg gæði þjónustunnar í samráði við sviðsstjóra. Verkefnastjóri veitir öðrum starfsmönnum leiðsögn og/eða faghandleiðslu og sinnir klínísku starfi með sama hætti og Sérfræðingur 3.

Launaflokkur frá 13

Frá og með 1.1.2020 breytist grunnröðun Verkefnastjóra 2 í lfl. 13-1

Dæmi um starfsheitaflökkun ÍSTARF: 2229 2341, 3436

3


3.4. Yfirmaður faggreinar

Sérfræðingi sem falið er að gegna stöðu yfirmanns faggreinar skal raðað einum launaflokki hærra en ella á meðan hann gegnir þeirri stöðu. Hlutverk yfirmanns faggreinar er skilgreint í verkefnalýsingum stofnunarinnar.

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna hæfnisþætti til röðunar í launaprep og/eða launaflokka. Forsendur launaflokka skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

4.1. Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega viðbótarmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfs skv. 3. kafla. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi sem hér segir:

Diplóma (30 ECTS einingar)	1 launaprep
Diplóma (60 ECTS einingar)	1 launaflokkur
MA., MSc. próf (90/120 ECTS einingar)	2 launaflokkar
Dr. próf eða sambærilegt (180 ECTS einingar)	3 launaflokkar

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

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 umfangi vera sambærilegt við a.m.k. 30 ECTS eininga háskólanám, skal metið til hækkunar um eitt þrep.

4.3 Sérfræðiviðurkenning

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

Fái starfsmaður 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 Sí- og endurmenntun

Starfsmaður sem sækir námskeið, fyrirlestra og aðra símenntun sem svarar til 60 kennslustunda á hverju starfsári miðað við 75-100% starf, en 40 kennslustunda fyrir 50-74% starf fær 1 þrepa

hækkun fyrir umrætt tímabil. Að minnsta kosti helmingur þess tíma þarf að vera í formi námskeiða sem tengjast starfssviði starfsmanns.

4.5 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. Aukin tímabundin ábyrgð og/eða álag

Sérfræðingur sem tekur tímabundið að sér aukna ábyrgð eða er tímabundið undir auknu álagi, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu og grunnröðun starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, getur fengið álagsgreiðslur. Ákvörðun skal tekin fyrirfram af viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanni í samráði við sérfræðing. Álagsgreiðslurnar eiga við um eftirfarandi verkefni og það tímabil sem sérfræðingur sinnir þeim, sem er að lágmarki 4 vikur samfleytt:

- Þjálfun háskólanema sem er í samfelldu starfsnámi og hefur viðveru að lágmarki 20 klst. á viku = 1 álagsþrep.
- Fóstrun nýráðins sérfræðings = 1 álagsþrep.
- Fagráð og skipuð umfangsmikil nefndarstörf = 1 álagsþrep. Sé starfsmaður í forsvari fyrir verkefnið = 2 álagsþrep.
- Taki sérfræðingur virkan þátt í þróunar-, rannsókn- og fræðastörfum eða öðrum samstarfsverkefnum sem stofnunin er aðili að = 1 álagsþrep. Sé starfsmaður í forsvari fyrir verkefnið = 2 álagsþrep.
- Langvarandi fjarvera annarra sérfræðinga t.d. vegna námsleyfis, veikinda eða fæðingarorlofs = 1 álagsþrep. Ef um stjórnun og ábyrgð er að ræða = 2 álagsþrep.

6. Viðbótarlaun

6.1 Fræðsla, þýðingar og útgáfa

Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun vegna þátta sem snúa til dæmis að fræðslu, þýðingum og útgáfu samkvæmt gildandi reglum forstöðumanns (sbr. gr. 1.3.1 í kjarasamningi Fræðagarðs og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs). Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til, er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt. Forsendur eru að forstöðumaður og sviðsstjóri viðkomandi sérfræðings, hafi samþykkt verkefnið, enda fær sérfræðingur ekki greiðslu fyrir sama verkefni frá öðrum aðilum.

6.2 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 4, þrep 1 í launatöflu Fræðagarðs 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

6.3 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.

7. Starfsþróun

7.1 Tilhliðrun til öflunar sérfræðingsréttinda.

Vegna sérstöðu Greiningar- og ráðgjafarstöðvar telur stofnunin mikilvægt að starfsmenn 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 Fræðagarðs 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.

7.2 Einstaklings- og hóphandleiðsla.

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

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

7.3 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.

7.4 Fræðsla innan Greiningar- og ráðgjafarstöðvar

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 fræðslupáttum.

8. Samstarfsnefnd

Um samstarfsnefnd vísast til 11. kafla kjarasamnings Fræðagarðs.

9. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

Hafi starfsmaður náð allt að átta launaprepum, skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni í sambærilega launatölu þannig að tryggt verði að áframhaldandi launabróun geti átti sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

10. Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. janúar 2019.

11. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða samkomulag þetta í samræmi við ákvæði í 11. kafla kjarasamnings Fræðagarðs og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Kópavogur, 22. nóvember 2019

f.h. Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins,



f.h. Fræðagarðs



**BÓKANIR með stofnanasamningi Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins
og Fræðagarðs, undirrituðum 22. nóvember 2019**

Aðilar eru sammála um eftirfarandi bókanir:

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að skoða hvernig meta skuli til launa þær fagstéttir þar sem gerð er krafa um aukna menntun til starfsréttinda svo sem diplómapróf á meistarastigi eða meistarapróf. Á þetta við um, leik- og grunnskólakennara, atferlisfræðinga og talmeinafræðinga.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að við næstu endurskoðun grunnröðunar starfs verkefnastjóra 2 skuli hækka röðun þess þannig að launabilið milli sérfræðings 3 og verkefnastjóra 2 verði til samræmis við fyrri samning sem undirritaður var 14. nóvember 2017.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að endurmeta þurfi skilgreiningar starfaflokka sbr. grein 3 í tengslum við endurskoðaðar starfslýsingar. Stefnt er að því að endurmati verði lokið fyrir 1. mars 2020.

Bókun 4

Framlag stofnunarinnar til kaupa á vinnufatnaði fyrir þá - sem vinna að mestum hluta í návígi við börn á aldrinum 0-6 ára skal nema kr. 15.000 á ári.

Bókun 5

Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann fyrir lok nóvember 2019, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar og fastra heildarlauna miðað við 1.janúar 2019, þannig að sameiginlegur skilningur sé á milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaprep eru.

8
