

Stofnanasamningur
Félagsráðgjafafélag Íslands
og
Barnaverndarstofu

1 Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsráðgjafa sem starfa hjá Barnaverndarstofu og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Félagsráðgjafafélags Íslands.

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 raðað 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

Neðangreind röðun gerir ráð fyrir meistaraprófi í félagsráðgjöf. Starfsmenn sem öðluðust starfsréttindi í félagsráðgjöf eftir fjögurra ára nám, 240 ECTS einingar, raðast með sama hætti og félagsráðgjafar sem lokið hafa MA-prófi í félagsráðgjöf.

Launakerfi Barnaverndarstofu byggir á eftirfarandi flokkun starfa félagsráðgjafa:

Starfsheiti	Starfslýsing	Grunnröðun
Dagskrárstjóri	Stjórnar dagskrá meðferðar eða eftirfylgdar á dagvinnutíma. Gert er ráð fyrir að dagskrárstjóri hafi lokið BA/BS prófi í félagsráðgjöf, uppeldis- og menntunarfræðum, félagsfræði eða skyldri grein og þá grunnraðast hann í 8. Dagskrárstjóri sem er félagsráðgjafi að mennt hækkar um 2 launaflokka og fer í 10.	10
Félagsráðgjafi 1	Stundar meðferðarstörf og/eða stjórnsýslustörf og tekur þátt í þverfaglegri teymisvinnu en vinnur undir leiðsögn reyndari sérfræðings fyrstu 12 mánuði í starfi. sem félagsráðgjafi.	10
Félagsráðgjafi 2	Vinnur sjálfstætt og ber sjálfur ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna við greiningu, meðferð, ráðgjöf, stjórnsýslustörf og þátttöku í þverfaglegri teymisvinnu. Félagsráðgjafi verður að jafnaði ekki talinn geta starfað með þessum hætti fyrr en eftir a.m.k. eins árs starf sem félagsráðgjafi.	12
Deildarstjóri á meðferðarheimili	Ber ábyrgð á starfsemi og stjórn deildar með verkstjórn annarra starfsmanna. Gert er ráð fyrir að deildarstjóri hafi lokið BA/BS prófi	12



Starfsheiti	Starfslýsing	Grunnröðun
	í félagsráðgjöf, uppeldis- og menntunarfræðum, félagsfræði eða skyldri grein og þá grunnraðast hann í 10. Deildarstjóri sem er félagsráðgjafi að mennt hækkar um 2 launaflokka og fer í 12.	
Félagsráðgjafi 3	Fellur undir sömu skilgreiningu og félagsráðgjafi 2 en hefur auk þess a.m.k. þriggja ára starfsreynslu í faginu.	13
Félagsráðgjafi 4	Fellur undir sömu skilgreiningu og félagsráðgjafi 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 fagaðila við beitingu sérhæfðra meðferðarúrreða.	14
Sviðsstjóri I	Hefur daglega yfirumsjón með starfsemi sviðs sem skipað er 5 starfsmönnum eða færri.	17
Sviðsstjóri II	Hefur daglega yfirumsjón með starfsemi sviðs sem skipað er 6 starfsmönnum eða fleiri og ber ábyrgð á yfirlýsmiklum verkefnum.	18
Forstöðumaður I	Ber faglega og stjórnunarlega ábyrgð á starfssemi starfseiningar/verkefni sem skipað er 10 starfsmönnum eða færri.	15
Forstöðumaður II	Starfið felur í sér faglega, stjórnunarlega og fjárhagslega ábyrgð á rekstri meðferðarstofnunar, áætlanagerð og samhæfingu verkefna eins og nánar er útfært í starfslýsingu. Meðferðarstofnunin er skipuð 10-20 starfsmönnum.	18
Forstöðumaður III	Starfið felur í sér faglega, stjórnunarlega og fjárhagslega ábyrgð á rekstri meðferðarstofnunar og lokaðrar deildar. Áætlanagerð og samhæfingu verkefna eins og nánar er útfært í starfslýsingu. Forstöðumaður kemur fram fyrir hönd sinnar stofnunar. Meðferðarstofnunin er skipuð 20 starfsmönnum eða fleiri.	19

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

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

Þegar félagsráðgjafi hefur störf 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 viðbótarmenntun á eftirfarandi hátt:

3.4.1 Sérfræðileyfi

Áfangar að sérfræðileyfi skulu metnir með eftirfarandi hætti:

1. áfangi: 100 kennslust og 20 handleiðslutímar eða 15 ECTS ein og 10 handltímar 1 þrep
 2. áfangi: 200 kennslust og 40 handleiðslutímar eða 30 ECTS ein og 20 handltímar 1 þrep
 3. áfangi: 300 kennslust og 60 handleiðslutímar eða 45 ECTS ein og 30 handltímar 1 þrep
- Sérfræðileyfi frá Embætti landlæknis skv. reglugerð nr. 1088/2012 1 lfi

Eingöngu þeir sem uppfylla skilyrði 2. tl. 2. mgr. 6. gr reglugerðar 1088/2012 geta fengið áfanga að sérfræðiviðurkenningu metna.

Sérfræðileyfi veitir alls hækkun um 1 launaflokk og 3 þrep.

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

Doktorspróf að lágmarki 180 ECTS einingar	6 þrep
Viðurkennt nám í hugrænni atferlismeðferð, tveggja ára nám	2 þrep
Viðbótar masterspróf 90 -120 ECTS einingar	4 þrep
Viðurkennt nám í fjölskyldumeðferð	2 þrep
PMT-nám og HAM, eins árs nám	1 þrep
Diplómanám 30 ECTS einingar	1 þrep
Diplómanám 60 – 90 ECTS einingar	2 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.

Ekki skal vera um tvítalningu náms eða námsstunda í ákvæðum 3.4.1. og 3.4.2. að ræða.

Álag vegna 3.4.1 og 3.4.2 geta mest orðið 1 launaflokkar og 6 álagsþrep.

3.4.3 Hæfni og frammistaða

Forstjóri getur metið til hækkunar hæfni og frammistöðu félagsráðgjafa. Þeir þættir sem koma til álita 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 félagsráðgjafa. Við matið skal forstjóri m.a. líta til þess hvort frammistaða félagsráðgjafa 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.

3.4.4 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.

3.4.5 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.

3.8 Hækkun umfram 8 þrep

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér hækkun vegna þátta í liðum 3.3 og 3.4 umfram 8 álagsþrep, getur í eitt skipti færst í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

4 Samstarfsnefnd

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

5 Gildistaka

Með samningnum fellur úr gildi gagnvart félagsráðgjöfum eldri stofnanasamningur Barnaverndarstofu frá 5. júní 2014. Samningur þessi tekur gildi frá 1. júní 2016.

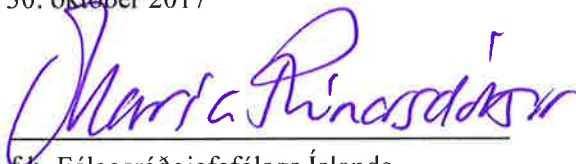
6 Endurskoðun

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

Reykjavík, 30. október 2017


f.h. Barnaverndarstofu

Guðrún Sigurjónsdóttir


f.h. Félagaráðgjafafélags Íslands

f.h. Félagaráðgjafafélags Íslands

Viðauki I

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarfélaganna 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 útlístun 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. Ágreiningur varðandi túlkun ákvæðisins er óleystur. Óljóst er hvenær niðurstaða fæst í ágreiningu aðila og þá hver hún verður.

Félagsráðgjafafélag Íslands Íslands samþykkir stofnunarsamning þennan með þeim fyrirvara að fáist niðurstaða í túlkun á ákvæðum gerðardóms verði stofnunarsamningurinn endurskoðaður í samræmi við þá niðurstöðu.

