

# Stofnanasamningur

## milli Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins og Félagsráðgjafafélags Íslands um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

Samningur þessi byggir á gildandi kjarasamningi fjármálaráðherra  
f.h. ríkissjóðs annars vegar og Félagsráðgjafafélags Íslands (FÍ)  
hins vegar og úrskurði gerðardóms, dags 14. ágúst 2015

### 1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsráðgjafa Greiningar- og ráðgjafarstöðvar (GRR) sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt ofangreindum kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Félagsráðgjafafélags 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 Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins. Samningur þessi hvetur jafnframt félagsráðgjafa sem starfa á GRR, 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 GRR, tekur tillit til jafnréttissjónarmiða þar sem konur og karlar njóta sömu kjara fyrir sambærileg störf, einnig skal taka tillit til fjölskyldusjónarmiða. Enn fremur skal samningurinn stuðla að því að starfsmenn njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf og sambærilega menntun, sbr. bókun 1. Með þessum samningi gerir GRR jafnframt þær kröfur til félagsráðgjafa sem þar starfa að þeir viðhaldi þekkingu sinni og færni í samræmi við 8. grein reglugerðar um menntun, réttindi og skyldur félagsráðgjafa nr. 1088/2012. 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 verk svið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem ráðgjöf/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. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verk sviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram starfsréttindi í félagsráðgjöf (5 ára M.A.) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk (lfl.) sem hér segir:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktorsgráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Shut

SB

### 3.2. Starfaflokkar og grunnröðun þeirra

**Félagsráðgjafi 1** 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 fyrir fram ákveðinni áætlun um upphafsbjálfun. **Félagsráðgjafi 1 skal raðast í lfl. 11.**

**Félagsráðgjafi 2** hefur starfað við stofnunina í 6 mánuði eða hefur sambærilega reynslu að mati viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanns. Hann vinnur sjálfstætt, ber sjálfur ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna við greiningu, ráðgjöf og þátttöku í þverfaglegu teymisstarfi. **Félagsráðgjafi 2 skal raðast í lfl. 12.**

**Félagsráðgjafi 3** hefur starfað við stofnunina í 24 mánuði, eða skemur eftir mati viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanns, eða hefur sambærilega reynslu annars staðar frá. Félagráðgjafi 3 skal geta tekið að sér undirbúning og umsjón fræðslustarfs, faglegra fyrirlestra, skipulagningu ákveðinna verkþátta og séð um frágang skilagreina. **Félagsráðgjafi 3 skal raðast í lfl. 13.**

**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 félagráðgjafi 3. Verkefnastjóri 1 skal raðast í lfl. 14

**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 félagráðgjafi 3.

Verkefnastjóri 2 skal raðast í lfl. 15.

Frá og með 1.1.2020 breytist grunnröðun Verkefnastjóra 2 í lfl. 15-1

### 3.3. Yfirmaður faggreinar

Félagráðgjafa 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

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).

Skar

SJB

#### 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 félagsráðgjafi sérfræðiviðurkenningu á starfssviði stofnunarinnar, sbr. reglugerð nr. 1088/2012 velferðarráðuneytis, skal hún metin til hækkunar um einn launaflokk.

#### 4.4 Sí- og endurmenntun

Félagsráðgjafi 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 félagsráðgjafa.

#### 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

Félagsráðgjafi 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 fyrir fram af viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanni í samráði við sérfræðing.

Álagsgreiðslurnar eiga við um eftirfarandi verkefni og það tímabil sem félagsráðgjafi 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.

526  
SAB

- Fagrað og skipuð umfangsmikil nefndarstörf = 1 álagsþrep. Sé félagsráðgjafi í forsvari fyrir verkefnið = 2 álagsþrep.
- Taki félagsráðgjafi virkan þátt í þróunar-, rannsókn- og fræðastörfum eða öðrum samstarfsverkefnum sem stofnunin er aðili að = 1 álagsþrep. Sé félagsráðgjafi 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. Fræðileg verkefni

### 6.1 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 forstöðumanns (sbr. gr. 1.3.1 í kjarasamningi FÍ og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs). Forsendur eru að forstöðumaður og sviðsstjóri viðkomandi félagsráðgjafa, hafi samþykkt verkefnið, enda fær hann 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 aukapóknunar skal hafa hliðsjón af eftirfarandi verkefnaflokkum. Full aukapóknun skal miðast við launaflokk nr. 4.1 í launatöflu FÍ 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 félagsráðgjafi 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 Tilhlýðrun 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 félagsráðgjöfum kleift að vinna að sérfræðingsréttindum, m.a. með námsleyfum, sbr. réttindi í kjarasamningi FÍ og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og með því að draga tímabundið úr klínísku framlagi til skilgreinds verkefnis. Viðkomandi félagsráðgjafi skal hafa frumkvæði að þessu ferli og getur notið aðstoðar yfirmanns faggreinar og/eða viðkomandi sviðsstjóra.

SKL  
SFB

## 7.2 Einstaklings- og hóphandleiðsla.

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

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

## 7.3 Ráðstefnur og sérhæfð námskeið.

Félagsráðgjafar 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. Félagsráðgjafi skal vinna með stofnun og hafa frumkvæði að öflun styrkja til slíkra verkefna.

## 7.4 Fræðsla innan Greiningar- og ráðgjafarstöðvar

Félagsráðgjafar 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 gr. 11.4 í kjarasamningi FÍ við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sem samkomulag þetta byggir á.

## 9. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

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

## 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 FÍ og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Kópavogur, 18.10. 2019

f.h. Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins

  
Soffía Lárusdóttir forstöðumaður

f.h. Félagsráðgjafafélags Íslands

  
Steinunn Bergmann, formaður

**BÓKANIR með stofnanasamningi Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins  
og Félagsráðgjafafélags Íslands 18.10. 2019**

**Aðilar eru sammála um eftirfarandi bókanir:**

**Bókun 1**

Aðilar eru sammála um að við næstu endurskoðun grunnröðunar starfs verkefnastjóra 2 skuli hækka röðun þess þannig að launabilið milli félagsráðgjafa 3 og verkefnastjóra 2 verði til samræmis við fyrri samning sem undirritaður var 5. janúar 2018.

**Bókun 2**

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. Þessi grein fellur úr gildi 31.12.2019

**Bókun 3**

Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann fyrir lok október 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.

SLW  
SB