

Stofnanasamningur
Félagsráðgjafafélag Íslands
og
Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna í Félagsráðgjafafélagi Íslands sem starfa hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins. Samningur þessi byggir á 11. kafla kjarasamnings félagsins og fjármálaráðuneytis f.h. ríkissjóðs.

2. Meginmarkmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a. að launakerfið verði sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og stuðli að jöfnun launa fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis,
- b. að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar,
- c. að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi á góðri þekkingu innan Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.

3. Starfaflokkar og röðun

- 3.1** Forsendur starfaflokka (hópa) byggja m.a. á skipuriti, eðli starfa, ábyrgð og umfangi. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið. Röðun í starfaflokka skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Hópur	Gr.fl.	Skýringar.
I	5	Félagsráðgjafi 1, byrjandi fyrsta eitt árið í starfi.
II	7	Félagsráðgjafi 2, sem vinnur undir leiðsögn reyndari félagsráðgjafa.
III	9	Félagsráðgjafi 3, vinnur sjálfstætt við athuganir, mat og ráðgjöf. Ber ábyrgð á og skipuleggur þjónustuna.
	10	Félagsráðgjafi 4, vinnur sjálfstætt við athuganir, mat og ráðgjöf. Ber ábyrgð á og skipuleggur þjónustuna. Hann ber ábyrgð á fagsviði á viðkomandi starfsstöð.

IV 11 Félagsráðgjafi 5, hefur að jafnaði viðbótarmenntun á skilgreindu fagsviði auk starfsréttinda í félagsráðgjöf. Vinnur sjálfstætt við athuganir, mat og ráðgjöf. Ber ábyrgð á og skipuleggur þjónustuna. Hann ber ábyrgð á fagsviði á viðkomandi starfsstöð. Leiðir teymi innan starfsstöðvar og hefur stefnumótandi áhrif á starf og stjórnun starfsstöðvar.

3.2 Félagsráðgjafi sem starfað hefur hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins í samtals 5 ár hækki um einn lfl. í starfaflokkum.

3.3 Launaður staðgengill samkv. kafla 9 í kjarasamningum aðila raðist einum lfl. ofar en grunnröðun aðalstarfs viðkomandi er.

3.4 Félagsráðgjafi sem starfar einn á sérsviði (fagsviði) á starfsstöð raðist tveimur launaflokkum hærra en grunnröðun í starfaflokkum.

4. Mat á einstökum þáttum

4.1 Starfsaldur (reynsla) er metinn á láréttum ás.

- Félagsráðgjafi hækkar um eitt þrep eftir þriggja ára starf í heilsugæslu. Heimilt er að meta allt að þriggja ára starfsreynslu á fagsviði vegna starfa utan heilsugæslu.
- Félagsráðgjafi hækkar um eitt þrep eftir níu ára starf í heilsugæslu.

4.2 Viðbótarmenntun er metin á láréttum ás fyrir starfaflokka. Um er að ræða mat á formlegu framhaldsnámi, til viðbótar við starfsréttindi í félagsráðgjöf sem nýtist í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi, en þess er ekki krafist skv. starfslýsingu. Samkvæmt þessu ákvæði getur félagsráðgjafi hækkað um allt að 6 þrep.

- Félagsráðgjafi sem lokið hefur formlegu viðbótarnámi sem nýtist í starfi, að lágmarki 60 ECTS einingar fær tvö þrep í álag.
- Félagsráðgjafi sem lokið hefur meistarágráðu til viðbótar við starfsréttindi í félagsráðgjöf sem nýtist í starfi 90 -120 ECTS einingar, fær 4 álagsþrep. Launahækkun vegna viðbótarmenntunar (diplómanám) kemur ekki til viðbótar við launahækkun vegna meistaraprófs.
- Félagsráðgjafi sem lokið hefur doktorsprófi (180 einingar) sem nýtist í starfi fær 6 þrep í álag.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

- 4.3 Heimilt er að hækka starfsmann í starfaflokkum II til IV um allt að tvö álagsþrep ef hann/starfið uppfyllir forsendur sem vinnuhópur á vegum samstarfsnefndar HH og FÍ komu sér saman um þann 18.09.2013 enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra við grunnröðun.
- 4.4 Félagsráðgjafi sem áunnið hefur sér hækkun vegna þátta samkvæmt greinum 4.1-4.4 ofan á grunlaunatölu launaflokks sem er umfram 8. þrep færast í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

5. Starfsmannasamtöl

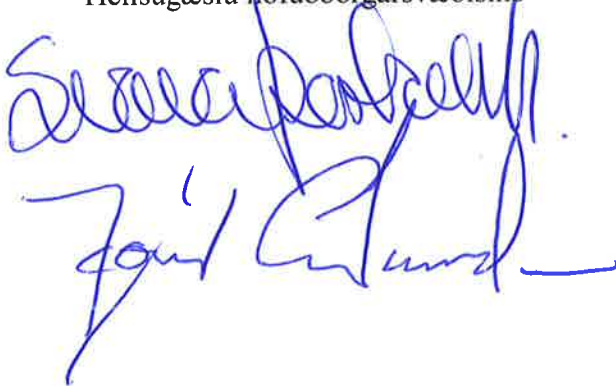
Leitast skal við að regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skuli fara fram einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starfið, starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanns, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi o.fl, sbr. verklag þar um. Gerð starfslýsinga og ákvörðun um niðurröðun verkefna er í höndum stofnunar. Starfslýsingar skulu liggja til grundvallar starfsmannasamtali.

6. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. júní 2016.

Reykjavík, 3. nóvember 2017

F.h.
Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins



F.h.
Félagsráðgjafafélags Íslands



Bókun 1.

Varðandi sérfræðileyfi félagsráðgjafa

Félagsráðgjafar geta sótt um sérfræðileyfi til landlæknis sbr. reglugerð nr. 1088/2012. Við gerð stofnanasamnings dags. 3. nóvember 2017 hefur verið rætt um að skoða þurfi hvort og hvernig þróa megi störf félagsráðgjafa með sérfræðileyfi í félagsráðgjöf á Heilsugæslunni á höfuðborgarsvæðinu, til framtíðar litið.



Viðauki I

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarfélaga 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 útlitun á því með hvaða hætti meta skuli menntun í stofnanasamningum.

Grein 11.3.3.1.: „Ef gerð er krafa um viðbótarmentun 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 launalokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

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

Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.“

Grein 11.3.3.2: „...Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmentun 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 aðildarfélög 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 ágreining aðila og þá hver hún verður.

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

Með vísan til fyrirvara, sem Félagsgjafafélag Íslands gerir við undirritun stofnanasamnings þessa, áréttar Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins (HH) að stofnanasamningur er undirritaður af hálfu HH með fyrirvara. Breytist forsendur varðandi útfærslu menntunarákvæða, sbr. ákvæði 5. gr. úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015, í miðlægum kjarasamningi eða hjá dómstólum, áskilur HH sér allan rétt í samræmi við þá niðurstöðu, sem þar kann að koma fram og að tekið verði fullt tillit til þeirra greiðslna sem HH hefur þá þegar innt af hendi vegna útfærslu menntunarákvæða samkvæmt stofnanasamningi þessum.