

Stofnanasamningur
Félagsráðgjafafélag Íslands
og
Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsráðgjafa sem starfa hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félagsráðgjafafélags Íslands.

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 stjórnþæki 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 | 8 | Félagsráðgjafi 1: Félagsráðgjafi á fyrsta starfsári. Vinnur almenn félagsráðgjafarstörf, s.s. málstjórn, ráðgjöf við einstaklinga og fjölskyldur og tekur þátt í þverfaglegri teymisvinnu. Nýtur leiðsagnar reyndari félagsráðgjafa. |
| 10 | | Félagsráðgjafi 2: Félagsráðgjafi eftir að jafnaði eitt ár í starfi á stofnuninni eða í faggreininni. Vinnur auk málstjórnar, sjálfstætt við athuganir, mat og ráðgjöf samkvæmt skipulagi starfsstöðvar og ber ábyrgð á faglegum gæðum starfa sinna. |
| II | 11 | Félagsráðgjafi 3: Vinnur auk málstjórnar, sjálfstætt við athuganir, mat og ráðgjöf samkvæmt skipulagi starfsstöðvar og ber ábyrgð á faglegum gæðum starfa sinna. Hefur að jafnaði fjögurra ára starfsreynslu í faggreininni eða hefur verið falin umsjón með afmörkuðum verkþáttum af yfirmanni. |

- III 12 **Félagsráðgjafi 4:** Félagsráðgjafi sem hefur verið falin umsjón með umfangsmiklum verkefnum með ábyrgð á skipulagi og þróun félagsráðgjafarþjónustu. Getur haft handleiðslu annarra meðferðaraðila með höndum. Hann hefur stefnumótandi áhrif á starf og stjórnun starfsstöðvar.
- IV 13 **Félagsráðgjafi 5:** Félagsráðgjafi sem hefur verið falin yfirumsjón með umfangsmiklum verkefnum eða starfar einn á starfsstöð, án faglegs yfirmanns, með ábyrgð á skipulagi og þróun félagsráðgjafarþjónustu. Hann hefur handleiðslu annarra meðferðaraðila með höndum. Hann hefur stefnumótandi áhrif á starf og stjórnun starfsstöðvar.

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.
- Félagsráðgjafi hækkar um eitt þrep eftir níu ára starf í heilsugæslu.

Heimilt er að meta starfsreynslu á fagsviði vegna starfa utan 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. Menntun þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Samkvæmt þessu ákvæði getur félagsráðgjafi hækkað um **allt að 6 þrep**.

- Félagsráðgjafi sem lokið hefur formlegu viðbótarnámi sem nýtist í starfi, að lágmarki 30 ECTS einingar fær eitt þrep í álag (diplómanám).
- Félagsráðgjafi sem lokið hefur formlegu viðbótarnámi sem nýtist í starfi, að lágmarki 60 ECTS einingar (diplómanám) fær tvö þrep í álag (alls 2 þrep fyrir 60 einingar).
- Félagsráðgjafi sem lokið hefur meistaragráðu til viðbótar við starfsréttindi í félagsráðgjöf sem nýtist í starfi 90 -120 ECTS einingar, fær 4 álagsþrep.
- 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 Sérfræðiviðurkenning

Félagsráðgjafi í starfaflokkum III og IV sem hefur fengið sérfræðiviðurkenningu frá Embætti landlæknis raðist einum launaflokki ofar.

4.4 Tímabundin hækkun og hæfnislaun

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 koma sér saman um, enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra við grunnröðun. Sjá nánar fundargerð samstarfsnefndar HH og FÍ dags. 18.9.2013.

4.5 Félagsráðgjafi sem áunnið hefur sér hækkun vegna þátta samkvæmt greinum 4.1-4.4 ofan á grunnlaunatölu 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 vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl, sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu liggja til grundvallar starfsmannasamtali.

6. Réttur til handleiðslu

Félagsráðgjafar III og IV sem starfa hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins skulu njóta allt að fimm handleiðslutíma á ári utan stofnunar og á kostnað hennar.

7. Grundvöllur og gildistími

Samningur þessi er gerður á grundvelli kjarasamnings Félagsráðgjafafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs, sbr. gr. 11 í þeim samningi. Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2021.

Reykjavík, 15. janúar 2021

F.h.

Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

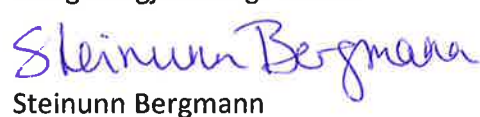

Svava Kristín Þorkeisdóttir

Jónas Guðmundsson


Ingunn Sigurgeirsdóttir

F.h.

Félagsráðgjafafélags Íslands


Steinunn Bergmann

Bókun 1

Enginn félagsráðgjafi skal lækka í launum við gildistöku þessa samnings.

Viðauki

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 launahækkunir 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 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 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 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. Stytttra 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.

