

# Stofnanasamningur Sýslumannsins á höfuðborgarsvæðinu við Félagsráðgjafafélag Íslands

## 1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsráðgjafa sem starfa hjá Sýslumanninum á höfuðborgarsvæðinu. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings Félagsráðgjafafélags Íslands við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

## 2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að tryggja embættinu hæft og gott starfsfólk í hvetjandi umhverfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og samræmdum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum embættisins og verði starfsfólki hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

## 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 felast 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.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Aðilar eru sammála um að við röðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsmönnum er falið að sinna, sbr. grein 3.2. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

### 3.2. Skilgreining starfsheita og lágmarksröðun starfa

Grunnröðun í launaflokka miðast við starfsréttindi í félagsráðgjöf, sem krefjast meistaragráðu. Starfsmenn sem öðluðust starfsréttindi í félagsráðgjöf eftir fjögurra nám, 240 ECTS einingar, raðast með sama hætti og félagsráðgjafar sem lokið hafa MA-prófi í félagsráðgjöf.

Grunnröðun miðast einnig við að starfsmaður hafi menntun á sviði sáttameðferðar eða sáttamiðlunar eða umtalsverða starfsreynslu á því sviði eða fjölskyldumeðferðar, í samræmi við reglur um ráðgjöf og sáttameðferð skv. 33. og 33 gr. a barnalaga nr. 76/2003 með síðari breytingum.

#### Sérfræðingur/félagsráðgjafi 1

Starfið felur í sér sjálfstæða umsjón og ábyrgð á ákveðnum verkefnum í samræmi við lög, reglur og tiltekið verklag. Þannig annast starfsmaðurinn sjálfstætt afgreiðslu mála og verkefna sem honum eru falin hverju sinni, m.a. stjórnvaldsákvarðanir, úrlausn verkefna, svörun erinda, upplýsingaöflun og annað er tengist starfinu. Gerð er krafa um fagmennsku í starfi og ber starfsmaður ábyrgð á faglegri úrlausn mála. Starfsmaður vinnur að jafnaði undir stjórn og leiðsögn reyndari sérfræðings.

#### Grunnröðun er frá launaflokki 14.

ÍSTARF: 2446

#### Sérfræðingur/félagsráðgjafi 2

Starfið felur í sér sömu verkefni og lýst er í skilgreiningu sérfræðings 1. Starfsmaður vinnur sjálfstætt að yfirgripsmiklum og flóknum verkefnum og hefur umsjón með framgangi þeirra. Gerð er krafa til starfsmanns um mikið sjálfstæði, mikla færni, að starfsmaður hafi yfirsýn yfir eigin verkefni og hafi góða þekkingu á málaflokki. Gerð er krafa um fagmennsku í starfi og að starfsmaður fylgist með þróun og nýjungum á sviði þeirra málaflokka sem undir starf hans falla.

#### Grunnröðun er frá launaflokki 16.

ÍSTARF: 2446

#### Fagstjóri, verkefnastjóri

Starfsmaður fer með verkstjórn og faglega ábyrgð á starfseiningu innan stofnunar þar sem krafist er reynslu og sérþekkingar á málaflokki. Starfsmaður skal hafa breiða þekkingu á starfssviði sínu. Gerð er krafa um frumkvæði og að starfsmaður taki þátt í og/eða þrói verklag fageiningarinnar. Starfið getur falið í sér umsjón með störfum annarra starfsmanna.

#### Grunnröðun er frá launaflokki 18.

ÍSTARF: 2446

#### Sviðsstjóri

Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun og daglegum rekstri sviðs, skipulagningu, stefnumótun, eftirliti og samhæfingu á ýmsum verkþáttum stofnunar í samræmi við stefnu embættis. Stjórnandi er í forsvari fyrir málaflokka sviðs gagnvart ráðuneyti og samstarfsstofnunum.

#### Grunnröðun er frá launaflokki 22.

ÍSTARF: t.d. 1229, 1239

## 4. Persónubundnir þættir

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru almennt varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu, reynslu eða sérstaka hæfni viðkomandi starfsmanns sem ekki er þegar metin við grunnröðun starfs. Heimilt er að endurskoða persónubundna þætti ef forsendur fyrir hækkun (t.d. starfssvið, hæfni og frammistaða) hafa breyst verulega.

Hafi starfsmaður áunnið sér fleiri en 8 álagsþrep færir hann í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

SBS

VEJ PA

#### 4.1. Viðbótarmenntun

Viðbótarmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfs, er metin samkvæmt neðangreindu. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi starfsmanns.

Miða skal við að diplóma (30 einingar) leiði til hækkunar um 1 álagsþrep, diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 álagsþrep, meistarágráða leiði til hækkunar um 4 álagsþrep og doktors- eða sambærileg gráða með 6 álagsþrepum.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

#### 4.2. Sérfræðileyfi og áfangar að henni

Sérfræðileyfi frá Embætti landlæknis skv. reglugerð nr. 1088/2012 sem eru á fagsviði og nýtist í starfi er heimilt að meta sem hér segir:

Áfangar að sérfræðileyfi skulu metnir með eftirfarandi hætti:

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

Sérfræðileyfi veitir alls hækkun um 1 launaflokk og 3 þrep.

Ekki skal vera um tvítalningu náms eða námsstunda í ákvæðum 4.1 og 4.2 að ræða. Hafi starfsmaður fengið viðbótarnám skv. gr 4.1 metið verður sérfræðileyfið metið í stað viðbótarmenntunarinnar.

#### 4.3. Starfs- og fagreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem vinna hjá Sýslumanninum á höfuðborgarsvæðinu eða vinna í sambærilegum verkefnum hjá annarri stofnun. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu (úr sambærilegu starfi) sem nýtist við störf hans hjá embættinu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan embættisins. Starfsreynsla áunnin við ráðningu skal metin að fullu og er einungis metin einu sinni.

Starfsreynsla er metin eftirfarandi:

- Eftir 3 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar
- Eftir 5 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar

Starfsmaður heldur áunnum þrepum/launaflokkum við flutning milli starfaflokka.

#### 4.4. Hæfni og frammistaða

Á grundvelli 11. kafla kjarasamnings aðila skal meta einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsfólks nýtist þeir í starfi. Launa skal með þrepum eða launaflokki vegna viðvarandi sérstakrar hæfni og frammistöðu umfram það sem krafist er í starfi og skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- Mjög góð fagleg þekking eða sérþekking sem nýtist í starfi og byggir á stöðugri sí- og endurmenntun, umfram 4.1 eða 4.2
- Sérstök reynsla og/eða víðtæk starfsreynsla sem nýtist í starfi, umfram 4.3
- Veruleg afköst eða sérstakur árangur í starfi
- Sérstök hæfni til samskipta og samvinnu
- Starfsmaður sýnir mikið frumkvæði ásamt faglegri forystu

- Starfsmaður býr yfir hæfni/færni sem gerir viðkomandi verðmætari í starfi og gerir honum kleift að hafa umsjón með eða leiða tiltekin verkefni eða vinna flóknari og sérhæfðari verkefni

#### 4.5. Viðbótarálag í starfi

Meta má álag til allt að tveggja þrepa ofan á launaflokk ef starfsmaður ber fjölbreytta faglega ábyrgð. Meta má álag til allt að tveggja þrepa ofan á launaflokk ef starfið krefst umtalsverðra fjarvista frá heimili og/eða ferðalaga milli landshluta.

Álagið sætir endurskoðun eftir þörfum.

#### 4.6. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag eða eftirspurnarálag í formi launaflokks/a og/eða launaþrepa, enda búi starfsmaður yfir sérþekkingu eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt á vinnumarkaði. Greiðslur vegna markaðsálags skulu rökstuddar með gögnum eða á annan málefnalegan hátt, t.d. með vísun í launakannanir sambærilegra starfa.

### 5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.2 í kjarasamningi aðila til launa. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir fá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns. Greitt skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við þrepum, launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

#### 5.1. Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótar verkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi þrepa eða launaflokks/a og/eða með tiltekinni upphæð. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Slíkan samning skal að jafnaði gera fyrirfram. Sýslumaður ákvarðar tímabil og fjárhæð greiðslna. Dæmi um tímabundna þætti:

- Tímabundin aukin ábyrgð, t.d. vegna langvarandi fjarvista samstarfsmanna.
- Innleiðing umfangsmikilla verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig verkefnis.

### 6. Viðbótarlaun

Heimilt er að greiða sérstök viðbótarlaun skv. grein 1.3 í kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarfélagi.

### 7. Aðrir þættir

#### 7.1 Endurmenntun og starfsþróun

Hjá embættinu er lögð áhersla á virka sí- og endurmenntun starfsmanna skv. fræðslustefnu enda markmiðið að tryggja embættinu hæft og gott starfsfólk. Stjórnendur styðja við og hvetja til starfsþróunar starfsmanna. Starfsþróun felur meðal annars í sér að starfsmanni er gert kleift að sækja sér handleiðslu eftir þörfum í samráði við mannauðsstjóra.

Markviss starfsþróun starfsmanns gerir honum betur kleift að takast á við ný verkefni eða breytingar sem snúa að starfinu. Farið er yfir starfsþróunaráætlanir einstaklinga í starfsmannasamtölum, og þar

rætt um þróun og/eða breytingar á starfinu og annað sem snertir getu starfsmanns til að sinna starfi sínu.

### 7.2 Starfsmannasamtal

Regluleg starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuáðstöðu, starfsánægju og líðan á vinnustað. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali ef þörf krefur.

### 7.3 Endurmat starfskjara

Við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar skal endurskoða starfslýsingar og grunnröðun. Starfsmaður getur óskað eftir endurmati starfskjara með því að senda um það skriflega beiðni til mannauðsstjóra eða sýslumanns. Niðurstöðu endurmats skal tilkynna starfsmanni að jafnaði innan mánaðar frá því að beiðni barst.

## 8. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum vegna samnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. kafla kjarasamnings.

## 9. Endurskoðun

Samninginn skal endurskoða þegar annar samningsaðili óskar þess, að jafnaði á tveggja ára fresti sbr. gr. 11.4.3.1 í kjarasamningi sem samningurinn byggir á.

## 10. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi 01.02.2020

Kópavogi, 5.október 2020

F.h. Sýslumannsins á höfuðborgarsvæðinu

*Þuríður Arnadóttir*  
*Vigdís Edda Jónsdóttir*  
F.h. Félagaráðgjafafélags Íslands



*Steinnur Bergman*

## Bókanir með stofnanasamningi Sýslumannsins á höfuðborgarsvæðinu og Félagsráðgjafafélags Íslands

### Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðum samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Sýslumaðurinn á höfuðborgarsvæðinu endurraðar starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

### Bókun 2

Aðilar eru sammála um að færa alla fasta yfirvinnu þar sem við á inn í grunnlaunaröðun félagsráðgjafa. Á móti kemur hærri grunnröðun skv. samningi þessum. Launabreytingu samkvæmt bókun þessari skal skjalfesta og starfsmaður og stofnun undirrita því til staðfestingar.

Samþykki starfsmaður ekki tilfærslu fastrar yfirvinnu inn í grunnlaun við gildistöku þessa samnings, þarf að segja henni formlega upp.

Afsali starfsmaður sér ekki föstum yfirvinnugreiðslum verður eldri launaröðun hans óbreytt þar til uppsögn stofnunar á föstum yfirvinnugreiðslum tekur gildi.

Breytt samsetning launa og ný launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

Stofnunin mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 31.10.2020. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaprep eru.

### Bókun 3

Sýslumaðurinn á höfuðborgarsvæðinu leitast við að skapa vinnuumhverfi þar sem vinnuaðstæður eru heilsusamlegar og öryggis er gætt í hvívetna til að tryggja vellíðan og árangur starfsmanna.

Nýliðum skal kynnt öryggisstefna embættisins sem finna má á innri vef undir Starfsmannahandbók > Starfsumhverfi > Öryggismál. Einkum er bent á *Öryggi við vinnu*, *Öryggi við vinnu utanhúss* og *Samskipti við viðskiptavini*.

SB

VE