

Stofnunarsamningur
Sálfræðingafélags Íslands og
SÁÁ

Samningurinn byggir á samkomulagi um breytingar og framlengingu á kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu, frá 24. október 2011.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra starfsmanna SÁÁ sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt samkomulagi frá 24. október 2011 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum Sálfræðingafélags Íslands og Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu, sbr. grein 11 í þeim samningi.

2. Markmið

Markmið samnings þessa er að stuðla að því að SÁÁ hafi ávallt á að skipa vel menntuðu, hæfu og áhugasömu starfsfólki er vinnur af einurð að verkefnum SÁÁ. Samningurinn skal styðja við starfsmannastefnu SÁÁ og taka tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða. Samningnum er ætlað að skapa grundvöll fyrir sveigjanlegt og gagnsætt launakerfi, þar sem launaákvörðanir eru teknar með málefnalegum hætti, sem er hvetjandi fyrir starfsmenn til að auka við hæfni sína og þróast í starfi og bæta árangur sinn.

3. Grunnröðun starfa í launatöflu

Störfum er raðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu, ábyrgð og umfang verkefna.

3.1. Starfsheiti og grunnröðun:

Launakerfi SÁÁ byggir á eftirfarandi flokkun varðandi röðun starfa sálfræðinga.

Lfl starfsheiti

8 *Sálfræðingur 1*

Sálfræðingur án starfsreynslu. Vinnur undir leiðsögn reyndari sálfræðings. Tekur þátt í þverfaglegu samstarfi við aðrar fagstéttir innan SÁÁ.

10 *Sálfræðingur 2:*

Sálfræðingur með a.m.k. eins árs starfsreynslu. Vinnur undir handleiðslu reyndari sálfræðings. Tekur þátt í þverfaglegu samstarfi við aðrar fagstéttir innan SÁÁ.

11 *Sálfræðingur 3:*

Sálfræðingur með a.m.k. þriggja ára starfsreynslu. Sinnir sjálfstætt almennum sálfræðistörfum, m.a. meðferð, greiningu, ráðgjöf, fræðslu, rannsóknum og ritstörfum og tekur þátt í þverfaglegu samstarfi við aðrar fagstéttir innan SÁÁ.

12 *Sálfræðingur 4:*

Sinnir sama starfi og sálfræðingur 3. Miðað er við að viðkomandi hafi þekkingu og reynslu umfram það sem krafist er af sálfræðingi 3 enda hafi hann lokið a.m.k. tveimur áföngum að sérfræðiviðurkenningu.

14 *Yfirsálfræðingur:*

Yfirsálfræðingur ber faglega ábyrgð á barnþjónustu SÁÁ. Hann hefur yfirumsjón með og stjórnar verkefnum, áætlanagerð, vinnslu greinargerða og samhæfingu verkefna við stefnu SÁÁ. Hann sinnir leiðsögn sálfræðinga 1 og 2 hjá SÁÁ og skipuleggur störf við barnþjónustu SÁÁ. Yfirsálfræðingur tekur þátt í þverfaglegu samstarfi við aðrar fagstéttir innan SÁÁ og vinnur undir stjórn fagraðs SÁÁ.

Til viðbótar þeim þáttum sem ákvarða grunnröðun, skv. 3. gr., skal meta persónubundna þætti sem gera viðkomandi sálfræðing hæfari í starfi. Þannig er vinnuveitanda gefið svigrúm til að meta persónubundna þætti til launa sem ekki var krafist við ráðningu starfsins. Eftirfarandi þættir skulu metnir umfram grunnröðun skv. 3. gr. sem álag á láréttum ás.

4. Mat á einstökum þáttum.

4.1. Viðbótarmenntun, reynsla og færni

Tryggja skal að áhugi og framtak starfsmanns við að afla sér endur- og símenntunar og aukinnar þekkingar leiði til launahækkunar. Hér skal einnig taka tillit til handleiðslu sem er nauðsynleg til að tryggja gæði í störfum sálfræðinga. Áhrif endur- og símenntunar taka mið af eftirtöldum greinum:

4.1.1. Sérfræðiviðurkenning og áfangar að henni

1. áfangi	100 fræðslustundir, 20 handleiðslutímar	hækkun um 1 þrep
2. áfangi	200 fræðslustundir, 40 handleiðslutímar	hækkun um 1 þrep
3. áfangi	300 fræðslustundir, 60 handleiðslutímar	hækkun um 1 þrep
Sérfræðiviðurkenning frá Landlæknisembætti		hækkun um 2 þrep

4.1.2. Viðbótarnám

Laun hækka sem nemur einu álagsþrepi fyrir hverjar 30 ECTS einingar eða sambærilegt sem nýtast í starfi hjá SÁÁ.

Ph.D. gráða hækkar laun sálfræðings um 2 þrep.

4.2. Starfsreynsla

Starfsmaður sem hefur starfað hjá SÁÁ í samtals 3 ár skal hækka um 1 þrep.

Starfsmaður sem hefur starfað hjá SÁÁ í samtals 7 ár skal hækka um 1 þrep.

Heimilt er að meta starfsreynslu á fagsviði vegna starfa utan SÁÁ.

4.3. Hæfni og frammistaða

SÁÁ getur metið til hækkunar hæfni og frammistöðu starfsmanns. Þeir þættir sem koma til álita í slíku mati eru áhugi og frumkvæði í starfi, afköst, hæfni til að vinna undir álagi, geta til að ganga í störf annarra sérfræðinga og gæði þeirrar vinnu sem innt er af hendi. Hækkunin getur verið tímabundin eða varanleg. Hækkunin getur verið að hámarki 4 þrep.

Hámarksfjöldi álagsþrepa vegna persónubundinna þátta er 8. Þegar um er að ræða ávinnslu launþrepa á grundvelli viðbótarmenntunar er sálfræðingi heimilt að nýta sér þau ákvæði sem eru honum hagfelldari þegar tvær eða fleiri leiðir koma til greina.

5. Sérstök tímabundin umbun.

SÁÁ er heimilt 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 4.3. Hámark umbunar er kr. 30.000 á mánuði og greiðist hún meðan áhrif þessara þátta vara.

6. Starfsþróun og handleiðsla.

Unnið er að starfsþróun hjá SÁÁ. Starfsmönnum skal gert kleift að sækja sér handleiðslu og nám þegar þurfa þykir, í samráði við næsta yfirmann.

7. Samstarfsnefnd.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11. grein kjarasamnings.

8. Starfsþróunaráætlanir og starfsmannasamtöl.

Starfsmannasamtöl milli yfirmanns og sálfræðinga skulu vera árleg.

9. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2013.

Reykjavík 24. maí 2013

Fyrir hönd SÁÁ

Fyrir hönd Sálfræðingafélags Íslands

Bókun 1.

Samningsaðilar eru sammála um að fylgjast með áhrifum jafnlaunaaðgerða sem ríkisstjórnin hefur samþykkt og munu fyrst beinast að kvennastéttum í heilbrigðiskerfinu. Gefi þær aðgerðir svigrúm til launahækkana hjá SÁÁ verður samningurinn endurskoðaður.