

**Stofnanasamningur**  
**Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins annars vegar**  
**og**  
**Sálfræðingafélag Íslands**

**1. Gildissvið**

Samningur þessi nær til sálfræðinga hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins, sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra 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 stjórnþæki til að ná fram markmiðum Heilsugæslunnar.
- 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, starfslýsingu 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. |
|-------|--------|------------|
|-------|--------|------------|

|          |          |  |
|----------|----------|--|
| <b>I</b> | <b>8</b> | <b>Sálfræðingur 1:</b> Sálfræðingur á fyrsta starfsári. Vinnur almenn sálfræðistörf, sálfræðimat og ráðgjöf undir leiðsögn reyndari sálfræðings. |
|----------|----------|--|

|           |           |   |
|-----------|-----------|---|
| <b>II</b> | <b>10</b> | <b>Sálfræðingur 2:</b> Sálfræðingur eftir a.m.k. eitt ár í starfi á stofnuninni eða í faggreininni. Vinnur sjálfstætt við sálfræðiathuganir, mat og ráðgjöf samkvæmt skipulagi starfsstöðvar og ber ábyrgð á faglegum gæðum starfa sinna. |
|-----------|-----------|---|

|           |  |
|-----------|--|
| <b>11</b> | <b>Sálfræðingur 3:</b> Sinnir sama starfi og sálfræðingur 2. Hefur a.m.k. fjögurra ára starfsreynslu í faggreininni eða hefur verið falin umsjón með afmörkuðum verkþáttum af yfirmanni. |
|-----------|--|

- III 13 Sálfræðingur 4:** Sálfræðingur sem hefur verið falin yfirumsjón með umfangsmiklum verkefnum eða starfar einn á starfsstöð, án faglegs yfirmanns, með ábyrgð á skipulagi og þróun sálfræðipjónustu. Hann getur haft handleiðslu annarra meðferðaraðila með höndum. Hann hefur stefnumótandi áhrif á starf og stjórnun starfsstöðvar.
- IV 16 Forstöðumaður:** Sálfræðingur sem stjórnar starfsstöð. Hann hefur handleiðslu annarra meðferðaraðila með höndum.

#### 4. Mat á einstökum þáttum

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 þætti til launa sem ekki var krafist við ráðningu starfsins. Eftirfarandi þættir skulu metnir umfram grunnröðun skv. 3. gr. sem álag á láréttum ás.

##### 4.1. Viðbótarmentun, 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:

Eftirtaldir einstaklingsbundnir þættir eru metnir sem hér segir:

##### 4.1.1 Viðbótarnám

Ph.D. gráða hækkar laun sálfræðings um 2 þrep

Heimilt er að meta til hækkunar á launum sérmenntun á tilteknu sviði greiningar eða sálfræðilegrar meðferðar sem nýtist í starfi hjá stofnuninni.

- Annað grunnnám – 1 þrep
- Annað meistaranám eða sambærilegt nám – 2 þrep

##### 4.1.2 Sérfræðiviðurkenning og áfangar að henni

|                      | Hópur: | I-II   | III    | IV     |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|
| 1. áfangi            |        | 1 þrep | 1 þrep | 0      |
| 2. áfangi            |        | 1 þrep | 1 þrep | 0      |
| 3. áfangi            |        | 1 þrep | 1 þrep | 0      |
| Sérfræðiviðurkenning |        | 1 þrep | 1 þrep | 1 þrep |

Ofangreindir áfangar eru skilgreindir eftirfarandi:

1. áfangi 100 fræðslustundir, 20 handleiðslutímar
2. áfangi 200 fræðslustundir, 40 handleiðslutímar
3. áfangi 300 fræðslustundir, 60 handleiðslutímar

Sérfræðiviðurkenning frá Landlæknisembætti

#### **4.2. Starfsreynsla.**

- Starfsmaður sem starfað hefur hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins í samtals 3 ár hækki um 1 þrep.
- Starfsmaður sem starfað hefur hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins í samtals 7 ár hækki um 1 þrep.

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

#### **4.3. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási**

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér hækkun vegna þátta í liðum 4.1. og 4.2., umfram 8 álagsþrep, færist í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

#### **5. Tímabundin hækkun og hæfnislaun**

Heimilt er að hækka starfsmann í starfaflokkum II og III um allt að tvö álagsþrep ef hann/starfið uppfyllir forsendur sem vinnuhópur á vegum samstarfsnefndar HH og SÍ koma sér saman um, enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra við grunnröðun. Sjá nánar bókun nr. 1.

#### **6. Réttur til handleiðslu**

Sálfræðingur 3 og 4 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 Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, sbr. gr. 11.1.1 og gr. 11.1.3 í þeim samningi. Samningur þessi gildir frá 1. mars 2013.

Reykjavík, 7. júní 2013.

F.h. Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

F.h. Sálfræðingafélags Íslands

## **Fylgiskjal**

**með stofnanasamningi Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins annars vegar og  
Sálfræðingafélags Íslands hins vegar dags. 07. júní 2013.**

### **Grein 1.**

Vilji og stefna Heilsugæslunnar er að sálfræðingar geti aflað sér þekkingar, í samráði við forstöðumann, sem nýtist í starfi á stofnuninni og mun stofnunin greiða þann kostnað sem af hlýst. Stefnt verði að því að stofnunin komi sér upp sjóði til endurmenntunar sem starfsmenn geti sótt um styrk til.

### **Grein 2**

Vísindarannsóknir, birting fræðigreina 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 nýjungum í meðferð.

Taki sálfræðingur að sér umfangsmikið verkefni, í samráði við yfirmann, á hann rétt á aukabóknun. Verkefnið skal vera á verksviði Heilsugæslunnar og samræmast markmiðum hennar. Við ákvörðun aukabóknunar skal hafa hliðsjón af eftirfarandi verkefnaflokkum. Full aukabóknun skal miðast við launaflokk nr. 041 í gr. 1.1.1 í kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

#### Ritverk:

Erlend fagrit (ritrýnd) 50-75%  
(75% fyrsti eða annar höfundur, 50% þriðji höfundur eða síðar)

Innlend fagrit (ritrýnd) 20-40%  
(40% fyrsti eða annar höfundur, 20% þriðji höfundur eða síðar)

Birting greina og bókakafla (ákvörðun ritstjórnar) 30%  
(30% fyrsti eða annar höfundur, 20% þriðji höfundur eða síðar)

Kynningar á ritrýndum ráðstefnum 20-30%  
(20% veggspjald, 30% erindi)

Þróun og staðfærsla fræðsluefnis, námskeiða og mælitækja:

Þróun námskeiðs 30%

Þýðing og staðfærsla mælitækja 30%

Þýðing mælitækja 15%

Fræðsla út á við fyrir hönd Heilsugæslunnar 10%

Með fagriti er átt við innlend og erlend vísindarit, sem birta ritgerðir og greinar einungis eftir sérfræðilega umfjöllun umsagnaraðila (ritrýnd).

Með þróun námskeiðs er átt við það t.d. þegar námskeið sem ætlað er að mæta tilteknum þörfum skjólstæðinga eða fagmanna er búið til frá grunni.

**Bókanir**  
**með stofnanasamningi Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins annars vegar og**  
**Sálfræðingafélags Íslands hins vegar dags. 07. júní 2013.**

**Bókun 1:**

Samningsaðilar skipa hvor um sig tvo aðila í vinnuhóp til að vinna að útfærslu á grein 5. Vinnuhópur skal hefja störf eigi síðar en 1. mars 2013 og ljúka vinnu sinni fyrir 1. júlí 2013.