

**Stofnanasamningur**  
**milli Sálfræðingafélags Íslands og**  
**Landspítala (LSH) um forsendur röðunar starfa við stofnunina.**

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og  
Sálfræðingafélags Íslands hins vegar.

**1 Gildissvið**

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna á Landspítala sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Sálfræðingafélags Íslands hins vegar.

**2 Forsendur / framkvæmd röðunar og mats**

Við framkvæmd á samningi þessum skal byggt á grunnforsendum kjarasamnings og horft til staðsetningar starfa í skipuriti stofnunarinnar, eðlis starfa, ábyrgðar og umfangs. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verkvið. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Röðun starfa/starfsmanna í launaflokka og álagsþrep innan launaflokka er á grundvelli:

- Reglna um röðun eins og þær eru skilgreindar í samningi þessum, sbr. gr. 3 og fylgiskjal 1 um þætti er ráða röðun starfa og gr. 4 um persónubundna þætti.
- Breytinga og viðbóta sem kunna að verða ákveðnar í samstarfsnefnd.

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Tímabundnir þættir og umbun geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns, sbr. fylgiskjal 1. meðf. samningi þessum.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi einingum Landspítala er ráðað. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Gerð starfslýsinga og ákvörðun um niðurröðun verkefna er í höndum stofnunar. Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum eða starfslýsingum starfsmanna.

**3 Starfaflokkun og grunnröðun**

**Grunnröðun**

|  |           |
|--|-----------|
| Sálfræðingur A .....   | 060       |
| Án starfsreynslu og vinnur undir leiðsögn reyndari sálfræðings.  |           |
| Sálfræðingur B .....   | 080       |
| Sinnir almennum sálfræðistörfum. Nýtur leiðsagnar reyndari sálfræðings.  |           |
| Skal að jafnaði hafa eins árs starfsreynslu.   |           |
| Sálfræðingur C .....   | 100 - 120 |
| Sálfræðingur sem getur sinnt sjálfstætt almennum sálfræðistörfum án leiðsagnar reyndari sálfræðings. Sálfræðingur verður ekki talinn geta starfað með þessum hætti |           |

BJ  
AM

6/11

fyrir en eftir a.m.k. eitt ár í starfi sálfræðings B eða samsvarandi starfi samkvæmt mati forstöðusálfræðings.

Til að færast í launaflokk 110 þarf að liggja fyrir þriggja ára starfsreynsla eða mat forstöðusálfræðings og til að færast í launaflokk 120 þarf að liggja fyrir sex ára starfsreynsla eða mat forstöðusálfræðings.

**Sálfræðingur D** ..... 130

Uppfyllir kröfur sálfræðings C. Skipuleggur og samhæfir störf annarra starfsmanna samkvæmt starfslýsingu og föstu skipulagi.

**Forstöðusálfræðingur** ..... 170

Faglegur yfirmaður sálfræðipjónustu á sviði og ber faglega, stjórnunarlega og fjárhagslega ábyrgð sem slíkur. Viðkomandi starf felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar.

Þegar notað er hugtakið sálfræðingur í samningi þessum er átt við sálfræðing með löggildingu í sálarfræði samkv. lögum og reglugerð.

Vegna breytinga í starfsemi og þróunar er varðar sálfræðinga á Landspítala geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari sem þarf að raða sérstaklega. Breytast forsendur samnings þessa munu aðilar endurskoða samninginn eftir því sem ástæða þykir til, sbr. 25. gr. laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar gr. 4 hér á eftir.

#### 4 Persónubundnir þættir til ákvörðunar um röðun í álagsþrep

a. i) Sérfræðileyfi samkvæmt reglug. 1130/2012; allt að ..... 5

Þessi leið við mat á áföngum að sérfræðileyfi gildir fyrir þá sálfræðinga sem hófu sérnám eftir 1. jan. 2013 og þá sem hófu sérnám fyrir þann tíma en hafa valið að haga námi sínu í samræmi við nýju reglugerðina, sbr. nánar ákv. til bráðabirgða í reglugerð um menntun, réttindi og skyldur sálfræðinga og skilyrði til að hljóta starfsleyfi og sérfræðileyfi nr. 1130/2012.

- I. áfangi – 20 ECTS einingar og 10 handleiðslutímar ..... 1
- II. áfangi – 40 ECTS einingar og 20 handleiðslutímar ..... 1
- III. áfangi – 60 ECTS einingar og 30 handleiðslutímar ..... 1
- Sérfræðileyfi í viðkomandi sérgrein ..... 2

ii) Sérfræðileyfi samkvæmt reglug. 158/1990; allt að ..... 5

Þessi leið við mat á áföngum að sérfræðileyfi gildir aðeins fyrir þá sálfræðinga sem hófu sérnám fyrir 1. jan. 2013 og velja að haga námi sínu í samræmi við eldri reglugerð um sérfræðileyfi sálfræðinga nr. 158/1990, sbr. nánar ákv. til bráðabirgða í nýrri reglugerð nr. 1130/2012.

- I. áfangi – 100 fræðslust. og 20 einkahandleiðslutímar (eða 15 einka- +10 hóp-) ..... 1
- II. áfangi – 200 fræðslust. og 50 einkahandleiðslutímar (eða 40 einka- +20 hóp-) ..... 1
- III. áfangi – 300 fræðslust. og 75 einkahandleiðslutímar (eða 60 einka- +30 hóp-) ..... 1
- Sérfræðileyfi í viðkomandi sérgrein ..... 2

b. Doktorspróf (PhD) ..... 2

c. Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi; allt að ..... 3

- MS/MA eða annað háskólapróf til viðb. við sálfræðináms sem nýtist í starfi ..... 1
- nám sem samsvarar 400 klst. í fræðslu og þjálfun ..... 1
- nám sem samsvarar 700 klst. í fræðslu og þjálfun ..... 1

B)  
AM

ETH

- d. Starfsreynsla sem sálfræðingur á LSH; allt að ..... 1  
➤ 12 ára starfsreynsla..... 1

Hámarksfjöldi álagsþrepa sem starfsmenn geta áunnið sér á grundvelli einstaklingsbundinna matsþátta samkvæmt þessum tölulíð eru átta þrep. Þegar um er að ræða ávinnslu launaþrepa á grundvelli viðbótarmenntunar er sálfræðingi heimilt að nýta sér þau ákvæði sem eru honum hagfelldari þegar tvær eða fleiri leiðir koma til greina. Velja þarf á milli leiða í slíkum tilvikum en ekki verður um tvítalningu að ræða, t.d. þegar taldar eru stundir í fræðslu og þjálfun samkvæmt a. og c. líðum hér að framan.

Starfsmaður sem fengið hefur viðbótarprep við yfirfærslu í nýja launatöflu og hefur auk þess áunnið sér hækkun, vegna persónub. þátta o.fl., ofan á grunnlaunatölu launaflokks þannig að samtala launaþrepa fer umfram 8 þrep, færist í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

## 5 Réttur til endurmats á röðun

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. kafla kjarasamnings.

Starf og starfskjör skulu metin árlega samkvæmt ósk starfsmanns og þeir þættir teknir til skoðunar sem röðun hans byggist á.

## 6 Gildistími

Breyting þessi á stofnanasamningi aðila gildir frá og með 1. mars 2013.

Reykjavík 20. desember 2013

f.h. Landspítala

Aldis Magnúsdóttir  
Bára H. Jóhannsd.

f.h. Sálfræðingafélags Íslands

Guðmundur P. Pálsson  
Elfa & Hreinsdóttir

## Fylgiskjal 1

### Sérstök umbun vegna tímabundins álags / verkefnis

Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér sérstakt verkefni sem felur í sér tímabundið álag sem varir í að lágmarki 3 mánuði. Slíkur viðbótarsamningur skal vera skriflegur og skal þar kveðið á um efnisatriði hins sérstaka verkefnis og þann launaauka sem því fylgir. Samningar sem þessir taka til tímabundinna verkefna t.d. ákveðna verkefnastjórnun, formennsku í nefndum, tímabundið aukið stjórnunarálág umfram stjórnunarskyldur starfs viðkomandi eða hliðstæðra verkefna í þágu stofnunarinnar.

Umbunin getur að hámarki verið 30.000 kr. á mánuði og tekur ekki breytingum á samningstímanum, sbr nánar 5. grein í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Sálfræðingafélags Íslands hins vegar dags. 26. maí 2005.

Umbun þessi eða launaviðbót sem byggir á tímabundnum verkefnasamningi fellur niður við lok verkefnanna sem um ræðir eða í síðasta lagi í lok samningstíma án sérstakrar uppsagnar að hálfu stofnunarinnar.

## Fylgiskjal 2

### Sálfræðingar í öðrum störfum

Sálfræðingar í öðrum störfum á stofnuninni sem ekki falla að starfsheitaskilgreiningum samkvæmt gr. 3 hér að framan ráðast með tilliti til hinna almennu röðunarreglna kjarasamningsins, sbr. gr. 2, þ.e. ráða skal viðkomandi störfum/starfsmönnum í launaramma og launaflokka á grundvelli:

- Reglna um röðun eins og þær eru skilgreindar í samningi þessum, sbr. gr. 3 og fylgiskjal 1 um þætti er ráða röðun starfa og gr. 4 um persónubundna þætti.
- Breytinga og viðbóta sem kunna að verða ákveðnar í samstarfsnefnd.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi einingum Landspítala er ráðað. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

## Bókun

Aðilar eru sammála um að halda áfram vinnu við endurskoðun stofnanasamnings að teknu tilliti til nýrrar starfaflokkunar og breytinga sem orðið hafa á störfum sálfræðinga. Með vísan til bókonar með fyrri stofnanasamningi aðila frá 2009 er stefnt að því að draga úr vægi sjálfvirkra hækkana á móti faglegu mati á verðmæti starfa. Gert er ráð fyrir að þessari vinnu verði lokið fyrir 1. apríl 2014.