

# **Stofnanasamningur milli Sálfræðingafélags Íslands og Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins.**

Samningur þessi byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Sálfræðingafélags Íslands hins vegar, dags. 6. júní 2011.

## **1. Gildissvið**

Samningur þessi nær til sálfræðinga Greiningar- og ráðgjafarstöðvar sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt ofangreindum kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SÍ, sbr. grein 11.1 í þeim samningi.

## **2. Markmið stofnanasamnings**

Samningurinn tekur hliðsjón af sérstöðu stofnunarinnar, eðli starfseminnar og skipulagi. Samningurinn stuðlar að því að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins. Samningur þessi hvetur jafnframt sálfræðinga sem starfa á GRR, til þess að auka hæfni sína, þróa sig og ná árangri í starfi. Launakerfi skal vera sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun skulu teknar með málefnalegum hætti. Samningurinn styðst við starfsmannastefnu GRR, tekur tillit til jafnréttissjónarmiða þar sem konur og karlar njóta sömu kjara fyrir sambærileg störf, einnig skal taka tillit til fjölskyldusjónarmiða. Með þessum samningi gerir GRR jafnframt þær kröfur til sálfræðinga sem þar starfa að þeir viðhaldi þekkingu sinni og færni í samræmi við 8. grein reglugerðar um menntun, réttindi og skyldur sálfræðinga. Í starfsþróunaráætlun sé tekið mið af þessu.

## **3. Grunnröðun í launatöflu**

Launakerfi Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins byggir á starfsreynslu sálfræðinga ásamt þeim skilgreindu verkefnum sem þeir taka að sér. Með aukinni starfsreynslu er gengið út frá að þekking og færni aukist á viðeigandi hátt.

### **3.1. Starfsheiti og grunnröðun þeirra**

**Sálfræðingur 1** tekur þátt í þverfaglegri teymisvinnu við athugun og ráðgjöf og vinnur undir leiðsögn reyndari sálfræðings. Sálfræðingur 1 skal raðast í lfl. 10.

**Sálfræðingur 2** hefur starfað við stofnunina í amk 12 mánuði og vinnur sjálfstætt, ber sjálfur ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna við greiningu, ráðgjöf og þátttöku í þverfaglegu teymisstarfi. Sálfræðingur er ekki talinn geta starfað með þessum hætti fyrr en eftir amk. eins árs starf við stofnunina eða að hann hefur sambærilega reynslu að mati forstöðumanns og sviðsstjóra. Sálfræðingur 2 skal raðast í lfl. 11.

**Sálfræðingur 3** hefur starfað við stofnunina í amk 48 mánuði eða hefur sambærilega reynslu. Sálfræðingur 3 skal geta tekið að sér undirbúning og umsjón fræðslustarfs, faglegra fyrirlestra, skipulagningu ákveðinna verkþátta og séð um frágang skilagreina. Sálfræðingur 3 skal raðast í lfl. 12.

**Sálfræðingur 4** hefur tekið að sér viðamikil og viðvarandi umsjón og ábyrgð á faglegum verkefnum sviðs, svo sem forystu í sérfræðiteymi, stjórnun og skipulagningu verkefna og ábyrgð á fræðslu- og rannsóknarstarfi. Hann skal hafa lokið amk. tveimur áföngum til sérfræðiviðurkenningar. Skipan sálfræðings 4 er að frumkvæði sviðsstjóra með samþykki forstöðumanns, enda sé skýrt í starfslýsingu hver hin auknu verkefni og ábyrgð eru. Sálfræðingur 4 skal raðast í lfl. 14.

### **3.2. Skorarstjórar**

Sálfræðingur sem einnig gegnir hlutverki skorarstjóra skal fá fyrir þann þátt 3 lfl til viðbótar .

### **3.3. Helgun**

Forstöðumaður getur gert samning við starfsmann sem gegnir stöðu sálfræðings 4, um að hann starfi eingöngu á stofnuninni, enda krefjist verkefni hans þess. Gildir þetta aðeins fyrir þá starfsmenn sem eru í 100% starfi hjá stofnuninni og skal það metið til 3ja þrepa á meðan það varir.

Grunnröðun í launaflokk er lágmarksröðun. Við röðun starfa innan launaramma skal, umfram það sem tiltekið er í grein 3 hér að framan, taka tillit til atriða sem geta orðið til þess að raða störfum ofar en grunnröðun segir til um. Aðilar eru sammála um að taka beri tillit til atriða í liðum 4, 5, 6 og 7 við þá röðun.

## **4-7. Frekari forsendur röðunar**

## **4. Fræðsla og menntun**

### **4.1. Fræðslustundir, handleiðsla og sérfræðiviðurkenning**

Hafi sálfræðingur aflað sér viðurkenndra áfanga til sérfræðiviðurkennningar skv. reglugerð nr. 158/1990 um sérfræðileyfi skal meta það til hækkunar frá grunnröðun þannig að sálfræðingur hækki um eitt þrep fyrir 1. áfanga, eitt þrep eftir 2. áfanga, eitt þrep eftir 3. áfanga, eitt þrep eftir 4. áfanga og eitt launþrep þegar sálfræðingur öðlast sérfræðiviðurkenningu.

Skilgreining á áföngum er sem hér segir:

75 fræðslustundir og 20 handleiðslutímar veita 1 þrep til launahækkunar.

150 fræðslustundir og 40 handleiðslutímar veita 1 þrep til launahækkunar.

225 fræðslustundir og 60 handleiðslutímar veita 1 þrep til launahækkunar.

300 fræðslustundir og 75 handleiðslutímar veita 1 þrep til launahækkunar.

Þegar sálfræðingur öðlast sérfræðingsviðurkenningu skv reglugerð nr. 1130/2012 skal meta það til hækkunar sem nemur 5 launþrepum. Hafi fræðslustundir og handleiðslutímar þegar nýst til sérfræðiviðurkenningar, nemur hækkun einu launþrepi. Með þessu skal jafnræði og sanngirni tryggð á þann hátt að fræðslustundir og handleiðsla séu aldrei tvítalin til launahækkunar.

571  
TBB  
SJA

## 4.2. Viðbótarnám á háskólastigi

Hafi sálfræðingur lokið umfangsmiklu viðbótarnámi, sem ekki nýtist til sérfræðiviðurkenningar, skal meta meta það nám til 1 þreps hækkunar enda nýtist það í starfi og svari til amk 30 ECTS eininga.

## 4.3. Doktorspróf

Hafi sálfræðingur doktorspróf skal meta það til hækkunar sem nemur einum launaflokki.

## 4.4. Akademísk nafnbót hjá Háskóla

Hafi sálfræðingur hlotið akademíska nafnbót hjá háskóla skal það metið til hækkunar með eftirfarandi hætti: Lektor hækkar um 1 þrep, dósent um 2 þrep og prófessor um 3 þrep.

## 5. Ábyrgð og verkefni

### 5.1. Yfirmaður faggreinar

Sálfræðingi sem falið er að gegna stöðu yfirmanns faggreinar skal raðað tveimur launaþrepum hærra en ella á meðan hann gegnir þeirri stöðu.

### 5.2. Fræðsla, þýðingar og útgáfa.

Þátttaka í reglulegu fræðslustarfi stofnunarinnar telst hluti af starfi sálfræðings. Taki sálfræðingur þátt í þróun og nýsköpun fræðsluefnis, námskeiðs, þýðingu, staðfærslu mæli- og matstækja, sem nýtist stofnuninni skal hann fá eingreiðslu vegna viðbótarálags, samkvæmt reglum forstöðumanns (sbr. gr. 1.3.1 í kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs), sem nemur 1 - 4 mánuðum, eftir umfangi verkefnisins. Forsendur eru að forstöðumaður og sviðsstjóri viðkomandi sálfræðings, hafi samþykkt verkefnið, enda fær sálfræðingur ekki greiðslu fyrir sama verkefni frá öðrum aðilum.

### 5.3. Birtingar

Vísindarannsóknir, birting fræðigreina á starfssviði stofnunarinnar 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 þróun í faginu. Við ákvörðun aukabóknunar skal hafa hliðsjón af eftirfarandi verkefnaflokkum. Full aukabóknun skal miðast við launaflokk nr. 4.1 í launatöflu Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Erlend fagrit (ritrýnd)

75% fyrsti, 65% annar höfundur, 50% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar.

Innlend fagrit (ritrýnd)

40% fyrsti, 30% annar höfundur, 20% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar.

Birting greina og bókakafla (ákvörðun ritstjórnar)

30% fyrsti, 25% annar höfundur, 20% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar .

Kynningar á ritrýndum ráðstefnum

20% veggspjald, 30% erindi

SAL  
TBB  
EJP

## 6. Álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna.

### 6.1. Þjálfun nema og fóstrun nýráðins sálfræðings á GRR.

Hafi forstöðumaður falið starfsmanni umsjón með háskólanema í samfelldri starfsþjálfun og viðvera nema sé amk 20 klst á viku skal hann hækka um 1 þrep á því tímabili.

Taki sálfræðingur að sér fóstrun nýs sálfræðings, skal hann hækka um 1 þrep á því tímabili, sem viðkomandi sviðsstjóri skilgreinir.

### 6.2. Fagrað og skipuð nefndarstörf.

Taki sálfræðingur þátt í fagraði eða umfangsmiklum nefndarstörfum sem forstöðumaður hefur skipað í skal hann hækka um 1 launaþrep á því tímabili, en 2 launaþrep ef starfsmaður er í forsvari fyrir verkefninu.

### 6.3. Viðbótarverkefni.

Taki sálfræðingur virkan þátt í þróunar-, rannsóknar- og fræðastörfum eða öðrum samstarfsverkefnum sem stofnunin er aðili að og forstöðumaður hefur samþykkt en hafa ekki verið metin í liðum 5.1 - 6.2, skal hann hækka um 1 þrep á því tímabili en 2 launaþrep ef starfsmaðurinn er í forsvari fyrir verkefninu.

### 6.4. Sí- og endurmenntun

Starfsmaður sem sækir námskeið, fyrirlestra og aðra símenntun sem svarar til 60 kennslustunda á hverju starfsári mv, 75-100% starf, en 40 kennslustunda fyrir 50-74% starf fær 1 þreps hækkun fyrir umrætt tímabil. A.m.k. helmingur þess tíma þarf að vera í formi námskeiðs sem tengjast starfssviði starfsmanns sbr bókun um starfsþróunaráætlun. Um er að ræða símenntun sem nýtist ekki til sérfræðiviðurkenningar skv.gr. 4.

## 7. Starfsaldur

Starfsreynsla sálfræðings innan faggreinarinnar skal metin til hækkunar á röðun þannig

- Eftir 6 ára starfsreynslu í faginu hækkar röðun um 1 þrep.
- Eftir 8 ára starfsreynslu á stofnuninni hækkar röðun um 1 þrep.
- Eftir 10 ára starfsreynslu í faginu hækkar röðun um 1 þrep.

## 8. Starfsþróun

### 8.1 Tilhlýðrun til öflunar sérfræðingsréttinda

Vegna sérstöðu Greiningar- og ráðgjafarstöðvar telur stofnunin mikilvægt að sálfræðingar hafi möguleika á því að öðlast sérfræðingsréttindi. Stofnunin skal leitast við að gera sálfræðingi kleift að vinna að sérfræðingsréttindum, m.a. með námsleyfum, sbr. réttindi í kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og með því að draga tímabundið úr klínísku framlagi til skilgreinds verkefnis. Viðkomandi sálfræðingur skal hafa frumkvæði að þessu ferli og getur notið aðstoðar yfirmanns faggreinar og/eða viðkomandi sviðstjóra.

## 8.2. Einstaklings- og hóphandleiðsla.

Sálfræðingar sem starfa á GRR hafa tækifæri til þess að sækja handleiðslu að þeirra frumkvæði. Handleiðslan skilgreinist á eftirfarandi hátt:

- Sálfræðingur sem hefur starfað 0-36 mánuði á GRR á rétt á reglubundinni handleiðslu sálfræðings sem starfar á GRR.
- Sálfræðingur sem hefur starfað lengur en 36 mánuði á GRR hefur tækifæri til þess að sækja handleiðslu utan stofnunarinnar í samráði við sviðsstjóra viðkomandi sálfræðings.
- Sálfræðingar GRR hafa tækifæri til hóphandleiðslu, sem yfirmaður faggreinar hefur umsjón með.

## 8.3. Ráðstefnur og sérhæfð námskeið.

Sálfræðingar hafa tækifæri til að sækja ráðstefnur eða sérhæfð námskeið innan- eða utanlands árlega eftir því sem fjárhagur og regluleg starfsemi viðkomandi sviðs leyfir. Námskeiðið skal tengjast verksviði stofnunarinnar og í samráði við viðkomandi sviðsstjóra. Sálfræðingur skal nýta mögulega styrki stéttarfélags og sækja þann styrk sjálfur.

## 8.4. Fræðsla innan GRR

Sálfræðingar hafa tækifæri til að afla sér þeirrar sértæku fræðslu sem er á vegum stofnunarinnar, þ.m.t. fræðslu, námskeið og réttindi á próftæki að eigin frumkvæði og með samþykki viðkomandi sviðsstjóra. Þessi fræðsla skal ákvarðast í samráði við þann eða þá aðila sem stofnunin hefur skilgreint sem ábyrga fyrir viðkomandi fræðsluþáttum.

## 8.5. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun vegna þátta í liðum 4.1. – 8.5. umfram 8 álagsþrep færast í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

## 9. Samstarfsnefnd

Um samstarfsnefnd vísast til gr. 11.2 í þeim kjarasamningi sem samkomulag þetta byggir á.

## 10. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2014.




## 11. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða samkomulag þetta í samræmi við ákvæði í 11. kafla kjarasamnings Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Kópavogi, 13. mars 2014

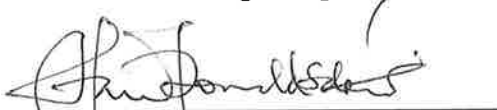
F.h. Greiningar- og ráðgjafarstöðvar  
ríkisins



---

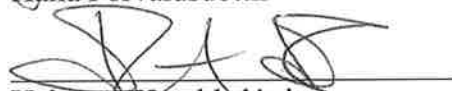
Stefán J. Hreiðarsson, forstöðumaður

F.h. Sálfræðingafélags Íslands




---

Halla Þorvaldsdóttir



---

Helga A. Haraldsdóttir



---

Tinna Björk Baldvinsdóttir

## **Reglur forstöðumanns vegna greiðslna samkvæmt ákvæði 5.2. í Stofnanasamningi SÍ og GRR.**

Viðbótaálag sem skapast af þróun og nýsköpun fræðsluefnis og matstækja skal greiðast sem eingreiðslur skv gr 1.3.1. í kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Slíkar greiðslur geta varað í allt að 4 mánuði eftir umfangi verksins.. Mest geta tveir sérfræðingar notið slíkra greiðslna við hvert verkefni.

1. Þróun námskeiðs og umfangsmikils fræðsluefnis. Afrakstur slíkrar vinnu skal vera námskeiðlýsing, sem tekur til innihalds námskeiðsins. Fram komi áætluð þörf/eftirspurn eftir efni og hverjir eru helstu markhópar. Afrakstur skal vera tillögur um fyrirkomulag, t.d um fyrirlestra og smiðjur, auk ítarefnis og glæra sem verður eign Greiningarstöðar. Sama á við um fræðsluefni. Til viðmiðunar er að ef um er að ræða 1 dags námskeið skal það metið til 2 mánaða greiðslna, en 4 mánaða ef um er að ræða tveggja daga námskeið. Umfang fræðsluefnis og námskeiðsundirbúnings skal metið áður en verkefi fer af stað og því lýst skriflega.
2. Þýðing mæli- og matstækja og fræðsluefnis skulu metin til eins eða tveggja mánaða greiðslna eftir umfangi. Tekið er mið af lengd þýdds texta og faglegs innihalds og sérhæfingar og stuðst við reglu skv. 1. grein eftir því sem við verður komið.
3. Staðfærsla mæli- og matstækja og fræðsluefnis skulu metin til tveggja til fjöggra mánaða greiðslna eftir umfangi. Tekið er mið af umfangi verksins hvað varðar tíma sem verja þarf til verksins, skipulag og framkvæmd staðfærslu þess og stuðst við reglu skv. 1. grein eftir því sem við verður komið.

13. mars 2014

Stefán J. Hreiðarsson