

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 og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

2 Markmið

Markmið samnings þessa er fyrst og fremst að styðja við stefnu LSH um að stofnunin verði góður og eftirsóknarverður vinnustaður sem hafi á að skipa hæfum sálfræðingum í framsæknu starfsumhverfi með hvatningu til að auka við hæfni sína og þróun í starfi. Jafnframt að sálfræðingar hafi frumkvæði í starfi sínu og vilja til að taka virkan þátt í framþróun spítalans.

3 Forsendur / framkvæmd röðunar og mats

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

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 álagspáttu skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns.

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. Starfslýsingar skal endurskoða við allar varanlegar breytingar á verkswiði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

4 Starfaflokkun og grunnröðun

Grunnröðun

<u>Starf</u>	<u>Skýring</u>	<u>Launafl.</u>
Sálfræðingur 1	Sálfræðingur sem sinnir almennum sálfræðistörfum samkvæmt skipulagi stofnunar og tekur þátt í þverfaglegri teymisvinnu. Sálfræðingurinn ber faglega ábyrgð á gæðum starfa sinna og nýtur handleiðslu reyndari sálfræðings / sérfræðings í sálfræði.	100
Sálfræðingur 2	Uppfyllir kröfur sem gerðar eru til sálfræðings 1 en hefur öðlast færni í starfi og hefur að auki umsjón með afmörkuðum verkefnum. Hefur að jafnaði að minnsta kosti tveggja ára starfsreynslu eða samsvarandi að mati yfirsálfræðings. Sálfræðingur sem hefur öðlast góða færni í starfi flyst í lfl. 110, að jafnaði eftir 3 ár í starfi eða sambærilegt að mati yfirsálfræðings.	100-110

AMT

Sálfræðingur 3	Uppfyllir kröfur sem gerðar eru til sálfræðings 2 en hefur að jafnaði að minnsta kosti sex ára starfsreynslu eða samsvarandi að mati yfirsálfræðings. Getur sinnt þjálfun og handleiðslu annarra starfsmanna og nema. Launaflokkur 120. Sálfræðingur sem auk þess stýrir umfangsmiklu verkefni eða hefur stefnumótandi áhrif á þjónustu skv. verkefnalýsingu í ákveðnum málaflokki flyst upp í launaflokk 130.	120-130
Sálfræðingur 4	Sálfræðingur með faglega stjórnunarlega ábyrgð og hefur verið falið að: a) skipuleggja og samhæfa störf annarra sálfræðinga, b) sinna teymisstjórn, c) stýra umfangsmiklu verkefni eða hafa stefnumótandi áhrif á þjónustu í ákveðnum málaflokki. Ef sálfræðingur uppfyllir tvennt af ofangreindu skv. mati yfirsálfræðings þá launaflokkur 150. Ef sálfræðingur uppfyllir allt af ofangreindu skv. mati yfirsálfræðings þá launaflokkur 160.	140-160
Sérfræðingsstarf	Sálfræðingur með sérfræðileyfi sem starfar skv. sérstakri starfslýsingu þar sem gerð er krafa um sérfræðileyfi í viðkomandi fræðigrein á fagsviði starfs.	xxx
Aðstoðaryfirsálfræðingur	Sbr. aðstoðardeildarstjóri skv. skipulagi stofnunar, starfar skv. sérstakri starfslýsingu.	xxx
Yfirsálfræðingur	Stjórnandi með þriðja ábyrgð sbr. deildarstjóri skv. skipulagi stofnunar. Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar, sbr. nánar í starfslýsingu.	xxx

Þegar notað er hugtakið sálfræðingur í samningi þessum er átt við sálfræðing með löggildingu í sálarfræði skv. 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. Leiði ný störf eða starfsemi til þess að forsendur þessa samnings teljist brostnar eða breyttar frá því sem nú er, skal samstarfsnefnd taka afstöðu til breytinga á röðunarreglum.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar gr. 5 hér á eftir.

5 Persónubundnir þættir til ákvörðunar um röðun í þrep

- a. Sérfræðileyfi samkvæmt reglug. 1130/2012 eða 158/1990 5
Sjá nánar bókun 1 um sólarlag vegna áfanga að sérfræðileyfi.
- b. Viðbótarmenntun, sjá nánar fylgiskjal 1 6
 - Viðbótarnám/diplóma, 30 ECTS (eða 180 kennslustundir) 1
 - Viðbótarnám/diplóma, 60 ECTS (eða 360 kennslustundir) 2
 - MS/MA til viðb. við nám sálfræðinga sem nýtist í starfi 4
 - Doktorspróf (PhD) 6
- c. Starfsreynsla sem sálfræðingur á LSH; allt að 1
 - 12 ára starfsreynsla 1

Handwritten signature

*BLI FR
BAST*

Hámarksfjöldi þrepa í launatöflu sálfræðinga eru átta þrep. Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun, vegna persónubundinna þátta o.fl., ofan á grunnlaunatölu launaflokks þannig að samtala þrepa fer umfram 8 þrep, færist í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

6 Réttur til endurmats á röðun

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirbyggjandi 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.

7 Gildistími

Breyting þessi á stofnanasamningi aðila gildir frá og með 1. júní 2018.

Reykjavík 11.06 2018

f.h. Landspítala

Bergþór A. Jónsson
Frída Björg heifsdóttir
Reinvald Møller

f.h. Sálfræðingafélags Íslands

Anna María Fimmapýsd.
Lva P. Gunnarsd.
Ljunnhildur Gunnarsd.

SM
FBL
DAG

Fylgiskjal 1

Vinnureglur varðandi mat á viðbótarmenntun

Viðbótarnám/-menntun umfram grunnkröfu starfs – hámark 6 þrep

- **Viðbótarmenntun / Diplómapróf** - Starfsmaður sem hefur aflað sér viðbótarmenntunar sem er umfram grunnkröfu starfs og nýtist í viðkomandi starfi sem nemur 30 ECTS einingum eða 180 kennslustundum, hækkar um eitt þrep. Starfsmaður sem hefur aflað viðbótarmenntunar sem nemur 60 ECTS einingum eða 360 kennslustundum hækkar um eitt þrep til viðbótar. Lágmarks kennslustundafjöldi sem metinn er eru 4 stundir eða 0,66 ECTS einingar. Hámarkshækkun vegna viðbótarmenntunar eru tvö þrep.
- **Meistarapróf** – Starfsmaður með meistarapróf umfram grunnkröfu starfs, hækkar sem nemur fjórum þrepum ef námið nýtist í starfi. Launahækkun vegna viðbótarmenntunar kemur ekki til viðbótar við launahækkun vegna meistaraprófs. Hafi starfsmaður verið búinn að ávinna sér hækkun vegna viðbótarnáms þá hækkar hann um tvö til þrjú þrep. Hámarkshækkun við mat á meistaraprófi er fjögur þrep.
- **Doktorspróf** - Starfsmaður með doktorspróf í sínu fagi hækkar sem nemur sex þrepum ef námið nýtist í starfi. Meistarapróf og viðbótarmenntun telst innifalið í doktorsprófi. Hækkun vegna meistaraprófs o.fl. kemur ekki til viðbótar launahækkunar vegna doktorsprófs. Hafi starfsmaður verið búinn að fá hækkun vegna meistaraprófs hækkar hann um tvö þrep við það að ljúka doktorsprófi. Hámarkshækkun við mat á doktorsprófi er sex þrep.

Framkvæmd/gögn

Þegar sótt er um mat á viðbótarnámi eða annarri viðbótarmenntun til yfirmanns skal senda eftirfarandi til yfirmanns.

- a. Starfsmaður skráir í Oracle-sjálfsafgreiðslu starfsmanns upplýsingar um námskeið þar sem fram kemur heiti námskeiðs, tímafjöldi, dagsetningar og fl.
- b. Afrit af skjali sem sýnir fram á þátttöku viðkomandi skal senda til yfirmanns.
- c. Yfirmaður tekur afstöðu til þess hvort námskeið/menntun nýtist í starfi.
- d. Ef um er að ræða þátttöku í námskeiði: sundurliðun á fyrirlestrum, umræðum og öðru námsefni og lengd.
- e. Nám sem sérstaklega er ætlað viðkomandi fagaðila hjá viðurkenndri stofnun og gefur ákveðinn fjölda háskólaeininga er metið af yfirmanni.
- f. Umframeiningar þarf að skoða sérstaklega. Meta þarf hvað er skylda, hvað framhaldseiningar og hvað nýtist í starfinu.

AMF

*FBL
RM
BR*

Bókun 1

Sólarlag vegna áfanga að sérfræðileyfi

Launabrep á grundvelli áfanga að sérfræðileyfi skv. ákvæðum þar um í fyrri samningi aðila ganga upp í viðbótarmenntun eins og kostur er m.v. stöðu viðbótarmenntunar við undirritun samnings.

Ákvæðið í fyrri samningi frá 1. mars 2013 var svohljóðandi:

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

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

Verði því ekki viðkomið að öll þrep vegna áfanga að sérfræðileyfi verði að þrepum vegna viðbótarmenntunar skulu þau þrep sem útaf standa skrást sem sólarlagsþrep. Sólarlagsþrep munu ganga upp í hækkun á grundvelli sérfræðileyfis ef/þegar starfsmaður hefur fengið sérfræðileyfið.

Bókun 2

Fyrirvari

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarfélaganna BHM annars vegar og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. rikissjóðs hins vegar. Í 2. gr. úrskurðarorða gerðardóms um launahækkanir er kveðið á um hvernig laun skv. grein 1.1.1 í kjarasamningi skuli hækka á þeim framlengda gildistíma kjarasamnings sem gerðardómur ákvað. Þar kemur m.a. fram að þann 1. júní 2016 fari 1,65% „Til útfærslu menntunarákvæða, sbr. 5. gr. þessa úrskurðar, eftir því sem þörf krefur og eftir atvikum annarra þátta í stofnanasamningum.“

Í 5. gr. úrskurðarins er að finna nánari útlitun á því með hvaða hætti meta skuli menntun í stofnanasamningum. Aðilar gerðardóms, þ.e. fjármála- og efnahagsráðuneytið annars vegar og BHM og aðildarfélag þess hins vegar, eru ekki sammála um túlkun á ákvæðum gerðardóms um mat á menntun.

Þann 29. apríl 2016 sendi fjármála- og efnahagsráðuneytið leiðbeiningar til stofnana um útfærslu menntunarákvæðis úrskurðar gerðardóms. BHM sendi ráðuneytinu, ráðherra og forstöðumönnum stofnana athugasemdir sínar þann 18. maí 2016 þar sem áréttað var að aðilar væru ósammála um túlkun þessa mikilvæga ákvæðis.

Handwritten signature

*FØL
RH
BAT*

Óljóst er hvenær niðurstaða fæst í ágreining aðila og þá hver hún verður. Ekki er hægt að útiloka að það komi í hlut Félagsdóms að leysa úr þessum ágreiningi. Þar til slík niðurstaða fæst eða samkomulag næst með aðilum er ljóst að miða verður mat á menntun í stofnanasamningi þessum við leiðbeiningar fjármála- og efnahagsráðuneytisins frá 29. apríl 2016. Sálfræðingafélag Íslands samþykkir stofnanasamning þennan með þeim fyrirvara að komi til þess að túlkun á ákvæðum gerðardóms verði síðar með öðrum hætti en skv. fyrirnefndum leiðbeiningum, eigi sér stað afturvirk leiðrétting í samræmi við þá túlkun.

AMF

FB
BM
LPA