

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 og úrskurði gerðardóms, dags. 14.ágúst 2015

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.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun Cand.psych í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk (lfl.) sem hér segir:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktorsgráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

3.1. Starfsheiti og grunnröðun þeirra

Sálfræðingur 1 tekur þátt í þverfaglegri teymisvinnu við athugun og ráðgjöf og vinnur undir leiðsögn reyndari sálfræðings. Tímabil þetta varir í 6 mánuði eða skemur eftir mati viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanns. Sálfræðingur 1 skal raðast í lfl. 10.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Sálfræðingur 2 hefur starfað við stofnunina í a.m.k. 6 mánuði eða hefur sambærilega reynslu að mati viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanns. Hann 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. 6 mánaða 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 a.m.k. 24 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 skipulagning verkefna og ábyrgð á fræðslu- og rannsóknarstarfi. 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. Starf skorarstjóra

Sálfræðingur sem einnig gegnir hlutverki skorarstjóra skal fá fyrir þann þátt 3 lfl til viðbótar. Hann sér um daglega verkefnastýringu, þ.m.t. vinnuframlag, álag og skipulag tiltekinna verkefna á fagsviði. Hann hefur einnig yfirsýn yfir önnur verkefni sem sérfræðingar, sem undir hans verkstjórn heyra, taka að sér innan stofnunarinnar, þar með talin nefndarstörf, rannsóknir og fræðslu.

3.3. Yfirmaður faggreinar

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

3.4. 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 lið 4, 5, og 6 við þá röðun.

4. Persónubundnir þættir

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Menntun, sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi.
- Fag- og starfsreynsla. Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

4.1. Sérfræðiviðurkenning

a) Hafi sálfræðingur aflað sér viðurkenndra áfanga til sérfræðiviðurkenningar 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 launaprep 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.

b) Þegar sálfræðingur öðlast sérfræðingsviðurkenningu skv. reglugerð nr. 1130/2012 sem hófu sérnám eftir 1. janúar 2013 og þá sem hófu sérnám fyrir þann tíma en hafa valið að haga námi sínu í samræmi við nýju reglugerðin, 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 þrep

II. áfangi – 40 ECTS einingar og 20 handleiðslutímar = 1 þrep til viðbótar

III. áfangi – 60 ECTS einingar og 30 handleiðslutímar = 1 þrep til viðbótar

Sérfræðileyfi í viðkomandi sérgrein = 2 þrep til viðbótar

Hægt er að fá 5 þrep að hámarki skv. þessari grein.

4.2. Menntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og hún sé á fagsviði stofnunarinnar.

Við lágmarksröðun bætast skv. 3 gr. við álagsþrep/launaflokkar vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi:

- Diplóma (30 ECTS einingar) = 1 álagsþrep
- Diplóma (60 ECTS einingar) = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90 - 120 ECTS einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærilega gráða (180 ECTS einingar) = 3 launaflokkar.

SKR - AMT
SAJ

4.3. 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.

4.4. Fag- og starfsreynsla

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.

4.5. 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. Um er að ræða símenntun eftir að sérfræðiviðurkenningu er lokið og nýtist því ekki skv. gr. 4.1 – 4.2.

5. Fræðileg verkefni

5.1. 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). Forsendur eru að forstöðumaður og sviðsstjóri viðkomandi sálfræðings, hafi samþykkt verkefnið, enda fær sálfræðingur ekki greiðslu fyrir sama verkefni frá öðrum aðilum.

5.2. 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 og miðast greiðsla við sama hlutfall og starfshlutfall starfsmanns.

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

6. Aukin tímabundin ábyrgð og/eða álag

Sálfræðingur sem tekur tímabundið að sér aukna ábyrgð eða er tímabundið undir auknu álagi, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu og grunnröðun starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, getur fengið álagsgreiðslur. Ákvörðun skal tekin fyrir fram af viðkomandi sviðsstjóra og forstöðumanni í samráði við sérfræðing. Álagsgreiðslurnar eiga við um eftirfarandi verkefni og það tímabil sem sálfræðingur sinnir þeim, sem er að lágmarki 4 vikur samfleytt:

6.1. Þjálfun nema og fóstrun nýráðins sálfræðings á GRR.

Hafi starfsmanni verið falin umsjón með háskólanema í samfelldri starfsþjálfun og viðvera nema sé a.m.k. 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. Fagráð og skipuð nefndarstörf.

Taki sálfræðingur þátt í fagráði 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.

7. Starfsþróun

7.1 Tilhliðrun 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, hann getur notið aðstoðar yfirmanns faggreinar og eða viðkomandi sviðsstjóra.

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. Fræðsla innan stofnunar

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.

7.5. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun vegna þátta í liðum 3.1. – 6.3. umfram 8 álagsþrep færist í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

8. Samstarfsnefnd

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

9. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1.júní 2016.

SAS
Shir AMF

10. Endurskoðun

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

Kópavogur, 5. janúar 2018

F.h. Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins


Soffía Lárusdóttir, forstöðumaður

F.h. Sálfræðingafélags Íslands


Anna María Frímansdóttir

Svandís Ása Sigurjónsdóttir

**BÓKANIR með stofnanasamningi Greiningar- og ráðgjafarstöðvar ríkisins
og Sálfræðingafélags Íslands undirrituðum 5. janúar 2018**

Aðilar eru sammála um eftirfarandi bókanir:

Bókun 1

Stjórnendur munu árið 2018 hefja undirbúning að innleiðingu jafnlaunastaðals á stofnuninni til að ná fram markmiðum samnings þessa sbr. grein 2.

Bókun 2

Fyrir liggur að starfslýsingar eru í endurskoðun og aðilar eru sammála um endurmeta skilgreiningar starfaflokka sbr. grein 3.

Bókun 3

Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann fyrir 15. janúar 2018, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar og fastra heildarlauna miðað við 1. júní 2016, þannig að sameiginlegur skilningur sé á milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaþrep eru.

SAS
Jón AUF