

Stofnunarsamningur
Heilbrigðisstofnunar Austurlands
og
Sálfræðingafélags Íslands

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til sálfræðinga hjá Heilbrigðisstofnunar Austurlands, 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 Heilbrigðisstofnunar Austurlands.
- c. Að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi á góðri þekkingu innan Heilbrigðisstofnunar Austurlands.

3. Starfálýsingar og röðun

3.1 Forsendur starfálýsinga byggja m.a. á skipuriti, starfslýsingu og umfangi. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Grunnröðun

Skýringar.

- | | |
|-------------|--|
| 8-1 | Sálfræðingur 1: Sálfræðingur á fyrsta starfsári. Vinnur almenn sálfræðistörf, sálfræðimat og ráðgjöf undir leiðsögn reyndari sálfræðings. |
| 10-1 | Sálfræðingur 2: 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. |
| 12-1 | Sálfræðingur 3: 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. |
| 14-1 | Sálfræðingur 4: Sálfræðingur sem hefur verið falin yfirmanssjón 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. |

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. Viðbótarmenntun, 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

4.1.2.a)

1. áfangi	1 þrep
2. áfangi	1 þrep
3. áfangi	1 þrep
Sérfræðileyfi	2 þrep

Ofangreindir áfangar eru skilgreindir eftirfarandi:

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

Sérfræðileyfi frá Landlæknisembætti

4.2. Starfsreynsla.

- Sálfræðingur sem starfað hefur hjá Heilbrigðisstofnun Austurlands í samtals 3 ár hækki um 1 þrep.
- Sálfræðingur sem starfað hefur hjá Heilbrigðisstofnun Austurlands í samtals 7 ár hækki um 1 þrep.
- Sálfræðingur sem starfað hefur hjá Heilbrigðisstofnun Austurlands í samtals 12 ár hækki um 1 þrep.

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

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, færast í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

5. Tímabundin hækkun og hæfnislaun

Heimilt er að hækka starfsmann um allt að tvö álagsþrep ef starf hans uppfyllir neðangreindar forsendur, enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra við grunnröðun eða greitt fyrir með öðrum hætti.

Starfsmaður hefur umsjón með sálfræðipjónustu á fleiri en einni starfsstöð HSA
Starfsmaður stýrir föstu og reglulegu samstarfi / teymisvinnu með stofnunum utan HSA
Starfsmaður hefur umsjón með stærri viðvarandi verkefnum
Starfsmaður stýrir, að beiðni framkvæmdastjórnar, fastanefnd á vegum HSA.

Álag þetta sætir endurskoðun, ekki sjaldnar en árlega.

6. Réttur til handleiðslu

Sálfræðingar 3 og 4 sem starfa hjá Heilbrigðisstofnun Austurlands skulu eiga rétt á allt að átta handleiðslutímum á ári utan stofnunar.

7. Launaviðtal

Sálfræðingar skulu eiga rétt á launaviðtali einu sinni á ári. Í launaviðtalinu er farið yfir launaröðun starfsmannsins og skoðaðir þættir í launum hans sem getu haft áhrif til launabreytingar. Bæði er horft til grunnröðunar og álagsgreiðslna.

8. 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.

Egilsstöðum 28. nóvember 2013

F.h. Heilbrigðisstofnunar Austurlands

F.h. Sálfræðingafélags Íslands


Nina Hrónn Gunnarsd.




Pétur Einarsson