

Stofnunarsamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Sálfræðingafélags Íslands

STOFNUNARSAMNINGUR

Sjúkrahússins á Akureyri (SAk) og Sálfræðingafélags Íslands (SÍ)

1. Gildissvið

Samningur þessi er gerður á grundvelli samkomulags um breytingar og framlengingu á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Sálfræðingafélags Íslands frá 6. júní 2011. Samningurinn byggir á þeim breytingum sem með samkomulaginu eru gerðar á kjarasamningum samningsaðila, þeim launahækkunum sem skilgreindar eru í samkomulaginu og þeim framkvæmdaatriðum sem eru skilgreind þar og í fylgiskjölum og bókunum með því. Samningur þessi nær til allra starfsmanna á SAk sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt framangreindum kjarasamningi.

2. Launaflokkar og forsendur röðunar

Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka eru 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. Við mat á þessum þáttum skal miða við starfslýsingar, verklýsingar og að öðru leyti mat á störfunum er byggja á hlutlægum mælikvörðum þannig að samræmis sé gætt milli sambærilegra starfa.

Við ákvörðun um röðun stjórnunarstarfa skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti eða öðru formlegu starfsskipulagi, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksemi. Taka skal tillit til umfangs stjórnunarlegrar og/eða fjárhagslegrar umsjónar og ábyrgðar, álags og hvaða kröfur starfið gerir til faglegrar/fræðilegrar hæfni/færni starfsmanns.

Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum félagsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

3. Flokkun starfa

Störfum sálfræðinga við SAk er skipt upp í 6 flokka, sálfræðingur 1 sem er byrjandi í starfi, sálfræðingur 2 sem er sálfræðingur með a.m.k. 6 mánaða starfsreynslu, sálfræðingur 3 sem starfar sjálfstætt við almenn sálfræðistörf eftir a.m.k. eins árs starfsreynslu, sálfræðingur 4 sem starfar að sérhæfðum verkefnum og sálfræðingur 5 sem auk framangreinds hefur umsjón með nánar tilgreindum málaflokkum eða verkefnum. Þá er skilgreint starf yfirsálfræðings og sérfræðings í klínískri sálfræði.

Þegar notað er hugtakið sálfræðingur í samningi þessum er átt við sálfræðing með löggildingu í sálfræði samkvæmt reglugerð nr.1130/2012

3.1. Sálfræðingur 1 – launaflokkur 8

Sálfræðingur, án starfsreynslu. Vinnur undir leiðsögn reyndari sálfræðings.

3.2. Sálfræðingur 2 – launaflokkur 9

Sálfræðingur með a.m.k. 6 mán. starfsreynslu. Vinnur undir leiðsögn reyndari sálfræðings.

SVH
HRi
DHP

Stofnunarsamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Sálfræðingafélags Íslands

3.3. Sálfræðingur 3 – launaflokkur 10

Sálfræðingur sem sinnir sjálfstætt almennum sálfræðistörfum, m.a. meðferð, greiningu, ráðgjöf, fræðslu, rannsóknnum, ritstörfum, tekur þátt í almennri teymisvinnu o.fl. Sálfræðingur verður ekki talinn geta starfað með þessum hætti fyrr en eftir a.m.k. eins árs starf sem sálfræðingur.

3.4. Sálfræðingur 4 – launaflokkur 11

Sálfræðingur sem starfar við sérhæfð verkefni innan fræðslu, vísinda og í klínískri vinnu eða ráðgjöf, s.s. HAM (CBT), taugasálfræði, ofvirkni, þunglyndis-og kvíðaraskanir, eða sérhæft mat. Tekur þátt í almennri teymisvinnu.

3.5. Sálfræðingur 5 - launaflokkur 12

Sálfræðingur sem umfram kröfur sálfræðings 4 sinnir einu af eftirfarandi atriðum:

- Hefur faglega umsjón með ákveðnum þætti sálfræðipjónustu í sérhæfðu teymi, á deild/stofnun eða skipuleggur og samhæfir þjónustu á ákveðnu fagsviði
- Hefur umsjón með rannsóknarverkefnum
- Annast þjálfun og handleiðslu háskólanema, sálfræðinga eða annarra fagstétta.

3.6. Yfirsálfræðingur - launaflokkur 15

Sálfræðingur sem er yfirsálfræðingur SAK skv. starfslýsingu og/eða erindisbréfi þar að lútandi. Er faglegur umsjónarmaður sálfræðinga og tekur ákvarðanir um verkefni og faglega framþróun faggreinar innan geðsviðs. Er faglegur tengiliður allra sálfræðinga á stofnuninni. Samhæfir vinnu annarra sálfræðinga ásamt því að sinna klínískri vinnu á deild. Hefur ekki rekstrarlega ábyrgð.

3.7. Sérfræðingur í klínískri sálfræði (sjá bókun)

4. Mat á persónubundnum þáttum

Auk færslu milli skilgreindra starfa (flokkun starfa) samkvæmt 3. gr. og þar með launaflokka getur starfsmaður fengið álagsþrep fyrir persónubunda þætti. Hámarksfjöldi álagsþrepa eru níu þrep. Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun vegna persónubundinna þátta umfram átta þrep færast í næstu launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan. 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 b. liðum hér að neðan.

4.1. Viðbótarmenntun

a. Sérfræðileyfi (samaltals alls/hámark)

- I. áfangi – 75 námskeiðsstundir og 20 handleiðslutímar
- II. áfangi – 150 námskeiðsstundir og 40 handleiðslutímar
- III. áfangi – 225 námskeiðsstundir og 60 handleiðslutímar
- IV. áfangi – 300 námskeiðsstundir og 75 handleiðslutímar
- Sérfræðileyfi í viðkomandi sérgrein

b. Menntun

- MS/MA eða annað háskólapróf til viðbótar sálfræðinámi sem nýtist í starfi
- Nám sem samsvarar 30 ECTS einingum
- Nám sem samsvarar 60 ECTS einingum
- Doktorspróf (PhD) eða sambærilegt

þrep

5
1
1
1
1
1
2 l.fl., 2 þr.
1 l.fl.
1 þr.
1 þr.
2 l.fl.

5044

HAR
DHR

Stofnunarsamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Sálfræðingafélags Íslands

4.2. Starfsreynsla

Starfsreynsla sálfræðings innan faggreinarinnar skal metin til hækkunar á röðun sem hér segir:

Sálfræðingur sem hefur starfað í 6 ár
Sálfræðingur sem hefur starfað í 12 ár

1 prep
1 prep

4.3. Tryggð við stofnun

Sálfræðingur sem starfað hefur samfleytt í 3 ár í a.m.k 50% starfshlutfalli hjá Sjúkrahúsinu á Akureyri hækkar um eitt prep.

Þrjú ár í starfi sálfræðings hjá SAK

1 prep

4.4. Hækkun umfram 8 prep á láréttum ási

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér hækkun vegna þátta í grein 4, umfram 8 álagsprep, færast í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

5.0. Sérverkefni (1-2 viðbótar launaflokkar)

Auk almennra starfa eru skilgreind sérverkefni sem byggja á því að starfsmaður geti fengið 1-2 launaflokka ofan á grunnröðun launa sinna fyrir umsjón með sérstaklega skilgreindum verkefnum eða ábyrgð sem fellur utan hefðbundinna starfa. Inn í þetta getur fallið tímabundið aukið álag í starfi. Skilyrði er að verkefnið sé skilgreint af viðkomandi forstöðumanni og samþykkt af framkvæmdarstjóra sviðs. Slík störf skulu hafa upphafs- og lokatíma og ekki vara lengur en í 24 mánuði í senn.

Nánari skilgreining á sérverkefnum:

- Þátttaka í viðamiklum rannsóknar- og vísindastörfum eða viðamiklum samstarfsverkefnum sem stofnunin er aðili að.
- Umsjón með háskólanema í samfelldri starfspjálfun.
- Þátttaka í ráðningu starfsfólks til einingarinnar. Umsjón með og ábyrgð á aðlögun nýrra starfsmanna.
- Umsjón og ábyrgð á gerð og uppfærslu verkferla á deild/einingu eða málaflokki. Umsjón og ábyrgð á þróunarvinnu, gæðastjórnun eða innleiðingu nýrra meðferðarúrræða.
- Tímabundið aukið álag í starfi s.s. vegna manneklu eða viðbótarverkefna. Hér undir fellur t.d. ef starfsmaður tekur að sér aukin verkefni vegna langvinnra fjarvista annarra starfsmanna, t.d. vegna námsleyfa, veikinda eða fæðingarorlofs. Sálfræðingur starfar einn eða á fleiri deildum.

6. Réttur til endurmats á röðun starfs

Starfsmaður á rétt á endurmati á röðun sinni samkvæmt 3. grein telji hann að forsendur röðunar hafi breyst, jafnframt á hann rétt á upplýsingum um forsendur röðunar. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar sbr. 11. kafla kjarasamnings.

SWH
HRi
7/10

Stofnunarsamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Sálfræðingafélags Íslands

Bókanir
með stofnunarsamningi SAK og SÍ
frá 27. febrúar 2014

1. Starfsþróunaráætlun og starfsmannasamtöl

Unnið skal að starfsþróunaráætlun fyrir sálfræðinga, meðal annars í tengslum við Starfsþróunarsetur háskólamanna.

Í árlegu starfsmannasamtali skal starfsþróunaráætlun yfirfarin, meðal annars með það að markmiði að halda ákvæði 4.1.a, virku, þannig að sálfræðingar njóti handleiðslu og hafi tækifæri til að efla sérfræðipækkingu sína.

2. Sérfræðingur í klínískri sálfræði

Vilji er að við sjúkrahúsið starfi á hverjum tíma sérfræðingar í klínískri sálfræði. Stofnunin skuldbindur sig til að styðja sálfræðinga í leið þeirra að sérfræðileysi, m.a. í gegnum starfsþróunaráætlanir.

SH
HKi
pdp

Stofnunarsamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Sálfræðingafélags Íslands

Viðauki I

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarfélaganna BHM annars vegar og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs hins vegar. Í 2. gr. úrskurðarorða gerðardóms um launahækkunar 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, sem varðar greinar 11.3.3.1 og 11.3.3.2 í kjarasamningi aðila er að finna eftirfarandi útlistun á því með hvaða hætti meta skuli menntun í stofnanasamningum.

Grein 11.3.3.1.: „Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir: Starf sem gerir kröfu um 60 einingar (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launalokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar = 1 launalokkur).
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.“

Grein 11.3.3.2: „...Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýttast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 álagsþrep, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 álagsþrep og doktors- eða sambærileg gráða með 6 álagsþrepum. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.“

Aðilar gerðardóms, þ.e. fjármála- og efnahagsráðuneytið annars vegar og BHM og aðildarfélög 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. Ágreiningur varðandi túlkun ákvæðisins er óleystur.

Óljóst er hvenær niðurstaða fæst í ágreining aðila og þá hver hún verður. Þar til slík niðurstaða fæst eða samkomulag næst með aðilum verður menntun metin á sama hátt og hingað til í stofnunarsamningi SAK og SÍ.

Sálfræðingafélag Íslands samþykkir stofnunarsamning þennan með þeim fyrirvara að fáiist niðurstaða í túlkun á ákvæðum gerðardóms verði stofnunarsamningurinn endurskoðaður í samræmi við þá niðurstöðu.

SVH
HRI
DRI