

Stofnunarsamningur Reykjalundar

og

Sálfræðingafélag Íslands

1. Gildissvið

Samningur þessi er gerður milli Sálfræðingafélags Íslands (SÍ) og Reykjalundar um forsendur röðunar starfa við stofnunina. Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi f.h. ríkissjóðs annars vegar og Sálfræðingafélag Íslands hins vegar. Stofnanasamningur þessi nær til allra félagsmanna í Sálfræðingafélagi Íslands sem starfa við Reykjalund og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar, hvetji til árangurs og að starfsmenn geti aukið við hæfni sína og þróast í starfi.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Að launakerfið verði sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið stuðli að launajafnrétti kynjanna og gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi

3. Starfaflokkun og röðun

3.1 Almennar forsendur röðunar

Samningur þessi nær til ákveðinna starfaflokka sem eru skilgreindir og grunnraðaðir til launa með eftirfarandi hætti. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem fagleg ábyrgð, stjórnun, sjálfstæði og fjárhagsleg ábyrgð) sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar og þá skal jafnframt endurmeta röðun starfsins

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

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

07/11

GG
AMT

SD
HRE

Starfaflokkar og grunnröðun

Sálfræðingur: lágmarksröðun er launaflokkur 14

Sálfræðingur sem starfar sjálfstætt og ber sjálfur ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna við greiningu, meðferð og/eða þátttöku í þverfaglegri teymisvinnu á vegum stofnunar.

Yfirsálfræðingur: lágmarksröðun er launaflokkur 15

Sálfræðingur sem starfar sjálfstætt og ber sjálfur ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna við greiningu, meðferð, þátttöku í þverfaglegri teymisvinnu á vegum stofnunar og/eða mótun starfsviða sálfræðinga á stofnun. Hann hefur verkstjórnarskyldur, sinnir handleiðslu annarra fagstétta eða ber rekstrarlega ábyrgð.

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu, reynslu eða sérstaka hæfni viðkomandi starfsmanns sem ekki er þegar metin við grunnröðun starfs. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi. Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við ákvæði kafla 4.1 – 4.3. Röðun starfsmanna í launaflokka samkvæmt þessum kafla er ákveðin með samræmdum hætti svo að tryggt sé að starfsmenn njóti jafnræðis.

4.1 Viðbótarmenntun

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.

- Diplóma (60 einingar) eða sambærilegt, 1 launaflokkur
- Meistaragráða leiði til hækkunar um 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða um 3 launaflokkar

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2 Sérfræðiviðurkenning og áfangar að henni.

1. Áfangi: 100 kennslust. og 20 handleiðslutímar eða 15 ECTS og 10 handltímar 1 þrep
2. Áfangi: 200 kennslust og 40 handltímar eða 20 ECTS og 20 handltímar 1 þrep
3. Áfangi: 300 kennslust og 60 handltímar eða 30 ECTS og 30 handltímar 1 þrep

Sérfræðileyfi frá Embætti landlæknis 1 lfl.
Hámarksávinnsla fyrir sérfræðileyfi er 1 lfl. og 3 þrep

4.3 Starfsreynsla sem sálfræðingur

Eftir 3 ár í starfi 1 þrep
Eftir 6 ár í starfi 1 þrep
Eftir 9 ár í starfi 1 þrep

03H
GG
AMT
SP
HRE

4.4. Tímabundnir þættir

Heimilt er að greiða að hámarki 3 þrep af launaflokki viðkomandi starfsmanns sem álag á laun vegna tímabundinna þátta, viðbótarábyrgðar og/eða álags vegna sérstakra verkefna, sbr. einkum eftirfarandi:

- álag vegna aukinna verkefna eða manneklu
- álag vegna sérstakra verkefna sem ráðist er í
- þjálfun og handleiðsla nýliða og nema
- sérstök hæfni, árangur og frammistaða sem starfsmaður sýnir í starfi
- fyrirlestrar, fræðsluerindi eða greinarskrif utan stofnunar.

Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun breytilegt í samræmi við það.

Ef tímabundið verkefni hefur varað í tvö ár, skal gerður ótímabundinn samningur.

Umsókn um álag á laun vegna tímabundinna þátta skal koma til launaskrifstofu.

Samþykki næsta yfirmanns skal fylgja umsókn.

4.5. Viðbótarlaun

Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslur þeirra um þrjú mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

5. Samstarfsnefnd og ágreiningsmál

Um samstarfsnefnd er fjallað í grein 11.2 í kjarasamningi. Hún skal annast endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. grein 11.2. í kjarasamningi. Þar skal samið um röðun starfa skv. 25. grein laga nr. 94/1986. Samstarfsnefnd skal ennfremur fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

6. Grundvöllur og gildistími

Stofnunarsamningurinn gildir frá 01.01.2021. Um endurskoðun hans fer skv. grein 11.1.3.3. í kjarasamningi en þar segir að aðilar skuli endurskoða hann innan eins árs frá staðfestingu kjarasamnings og síðan eigi sjaldnar en annað hvert ár. Þar skal metið hvort ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

Reykjavík 4. júní 2021

Samþykkt, f.h. Reykjalundar


Ólafur Jón Helguson

Samþykkt f.h. Sálfræðingafélags Íslands


Anna María Fri

Helma Rut Einarsson

Bókun 1.

Aðilar eru sammála um að taka upp samtal um stofnunarsamning þennan innan eins árs frá því að samið hefur verið um nýjan miðlægan samning en núverandi samningur rennur út 31. mars 2023.

✓

OJH

GG
AMT
SP
HRE