

STOFNANASAMNINGUR

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

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til sálfræðinga hjá Sjúkrahúsinu á Akureyri (SAk) sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Markmið samnings

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að tryggja stofnuninni vel menntað og hæft starfsfólk í framsæknu og eftirsóknarverðu starfsumhverfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið taki mið af skipuriti stofnunar.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- Að launakerfið stuðli að launajafnrétti kynjanna og gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa.

3. 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 byggi 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 verksvið. 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.

4. Flokkun starfa

Störfum sálfræðinga við SAk er skipt upp í 6 flokka, sálfræðingur 1 sem er byrjandi í starfi, sálfræðingur 2 sem starfar sjálfstætt við almenn sálfræðistörf eftir a.m.k. eins árs starfsreynslu, sálfræðingur 3 sem starfar að sérhæfðum verkefnum og sálfræðingur 4 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

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Sálfræðingafélags Íslands

Desember 2021

4.1. Sálfræðingur 1 – launaflokkur 11

Sálfræðingur, með enga eða litla starfsreynslu. Vinnur undir leiðsögn reyndari sálfræðings.

4.2. Sálfræðingur 2 – launaflokkur 12

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.

4.3. Sálfræðingur 3 – launaflokkur 13

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.

4.4. Sálfræðingur 4 – launaflokkur 14-15

Sálfræðingur sem umfram kröfur sálfræðings 3 sinnir einu af eftirfarandi atriðum:

- Hefur faglega umsjón með ákveðnum þætti sálfræðiþjónustu 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.

Sálfræðingur sem hefur starfað hjá SAK sem sálfræðingur 4 í fjögur ár í 50% starfi eða meira raðast í launaflokk 15.

4.5. Yfirsálfræðingur - launaflokkur 18

Sálfræðingur sem er yfirsálfræðingur SAK skv. starfslýsingu og/eða erindisbréfi þar að lútandi. Er faglegur umsjónarmaður sálfræðinga og tekur ákvarðanir um verkefni og faglega frampróun 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.

4.6. 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 sérfræðileyfi, m.a. í gegnum starfsþróunarætlanir.

5. Mat á persónubundnum þáttum

Auk færslu milli skilgreindra starfa (flokkun starfa) samkvæmt 4. gr. og þar með launaflokka getur starfsmaður fengið álagsþrep fyrir persónubunda þætti. 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.

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Sálfræðingafélags Íslands

Desember 2021

5.1. Viðbótarmenntun

5.1.1. Sérfræðileyfi (samþals alls/hámark): 5 þrep

I áfangi – 75 námskeiðsstundir og 20 handleiðslutímar:	1 þrep
II áfangi – 150 námskeiðsstundir og 40 handleiðslutímar:	1 þrep
III áfangi – 225 námskeiðsstundir og 60 handleiðslutímar:	1 þrep
IV áfangi – 300 námskeiðsstundir og 75 handleiðslutímar:	1 þrep
Sérfræðileyfi í viðkomandi sérgrein:	1 þrep

5.1.2. Menntun (samþals alls/hámark): 6 þrep

Nám sem samsvarar 30 ECTS einingum:	1 þrep
Nám sem samsvarar 60 ECTS einingum:	2 þrep
MS/MA eða annað háskólapróf til viðbótar sálfræðinámi sem nýttist í starfi:	4 þrep
Doktorspróf (Phd) eða sambærilegt:	6 þrep

5.2. Starfsreynsla

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

Sálfræðingur sem hefur starfað í 6 ár	1 þrep
Sálfræðingur sem hefur starfað í 12 ár	1 þrep

5.3. Tryggð við stofnun

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

Þrjú ár í starfi sálfræðings hjá SAK 1 þrep

5.4. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér hækkun vegna þátta í grein 5, umfram 8 álagsþrep, færast í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

6. 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.

6.1. Nánari skilgreining á sérverkefnum:

- Þátttaka í viðamiklum rannsóknar- og vísindastörfum eða viðamiklum samstarfsverkefnum sem stofnunin er aðili að.
- Umsjón með háskólanema í samfelldri starfsþjálfun.
- 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 meðferðarúræða.
- 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.

Stofnanasamningur milli Sjúkrahússins á Akureyri og Sálfræðingafélags Íslands

Desember 2021

7. Réttur til endurmats á röðun starfs

Starfsmaður á rétt á endurmati á röðun sinni samkvæmt 4. 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.

8. 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 5.1.1. virku, þannig að sálfræðingar njóti handleiðslu og hafi tækifæri til að efla sérfræðipækkingu sína.

9. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1. júlí 2021.

10. Undirritun

Samningurinn er undirritaður rafrænt

Undirritunarsíða

Þóra Guðrún Þorsteinsdóttir

Erla Björnsdóttir

Tryggvi Guðjón Ingason

Valdís Eyja Pálsdóttir

Karen Júlía Sigurðardóttir