

STOFNANASAMNINGUR

Kvennaskólans í Reykjavík og Sálfræðingafélags Íslands

1. Gildissvið og markmið

1.1 Gildissvið:

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna Kvennaskólans í Reykjavík sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningum Sálfræðingafélags Íslands sem er félag innan BHM. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

1.2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna hennar auk þess að hvetja til árangurs.
- Að metnir séu til launasetningar þeir eiginleikar starfsmanna sem mikilvægastir eru til að skólastarfið verði árangursríkt.
- Að tryggja skólanum hæft starfsfólk í góðu og framsæknu umhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé hlutlægt og gagnsætt en gefi um leið möguleika á að meta persónubundna eiginleika á grundvelli fyrirfram skilgreindra viðmiða. Ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og jafnréttissjónarmið séu virt.

2. Starfaflokkar og röðun

Grunnröðun í launaflokka byggir m.a. á skipuriti, starfslýsingu og umfangi og miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er. Sálfræðingur skal hafa fengið starfsleyfi sem sálfræðingur frá Embætti landlæknis á Íslandi. Með því hefur sálfræðingur að lágmarki lokið MSc./Cand.Psych. prófi í sálfræði.

Starfaflokkar eru skilgreindir og grunnraðað í launaflokka með eftirfarandi hætti:

Launaflokkur 12 **Sálfræðingur 1** Sálfræðingur sinnir almennum sálfræðistörfum, athugunum, mati, ráðgjöf og fræðslu til nemenda og foreldra. Er undir handleiðslu annars sálfræðings á vinnustað.

Launaflokkur 15 **Sálfræðingur 2** Vinnur sjálfstætt við sálfræðiathuganir, mat og ráðgjöf til nemenda og foreldra og ber ábyrgð á faglegum gæðum starfa sinna. Hefur yfirsýn yfir eigin verkefni og ber ábyrgð á úrlausn verkefna sinna. Gerð er krafa um fagþekkingu og frumkvæði í starfi og að starfsmaður fylgist með þróun og nýjungum á sviði þeirra málaflokka sem undir starfið falla.


TGF

3. Persónubundnir þættir

3.1 Viðbótarmenntun

Meta skal formlega viðbótarmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi. Öll hækkun launakjara vegna viðbótarmenntunar miðast við að viðbót leggist ofan á aðra menntun sem þegar hefur verið tekið tillit til við röðun starfs í launaflokk.

- Diplóma eða sambærilegt viðbótarnám sem nýtist í starfi (30 ECTS einingar) 1 þrep
- Diplóma eða sambærilegt viðbótarnám sem nýtist í starfi (60 ECTS einingar) 2 þrep
- Meistaragráða (MA eða MSc) viðbótarnám sem nýtist í starfi 4 þrep
- Doktorsgráða í sálfræði eða námi sem nýtist í starfi 6 þrep

3.2 Sérfræðiviðurkenning frá Embætti landlæknis

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

Sérfræðiviðurkenning sem klínískur sálfræðingur frá Embætti landlæknis 1 launaflokkur og 1 þrep og er það hámarks hækkun.

Hámark fyrir sérfræðiviðurkenningu frá Embætti landlæknis er 1 launaflokkur og fjögur þrep.

3.3 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð reynsla af vinnu í sambærilegum verkefnum /störfum.

Starfsreynsla er metin eftirfarandi:

- Eftir tveggja ára starf fær starfsmaður eitt þrep
- Eftir fimm ára starf fær starfsmaður einn flokk til viðbótar
- Eftir sjö ára starf fær starfsmaður einn flokk til viðbótar
- Eftir 15 fær starfsmaður einn flokk til viðbótar

3.4 Virk endurmenntun

Virk endurmenntun 1 þrep

Starfsmaður sýnir fram á að hann sækir námskeið og fyrirlestra eða afli sér þekkingar með öðrum hætti sem nýtast honum í starfi. Endurmenntunartíminn þarf að vera 20 tímar á ári að jafnaði þegar horft er til eins ráðningartímabils (s.l. 12 mánuðir).

3.5 Hækkun umfram átta þrep á láréttum ási

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér hækkun vegna þátta í grein 3, umfram 8 álagsþrep, fær í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.



4. Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði/starfslýsingu skal hann fá hækkun launa á meðan þá því stendur. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður er um það sérstakur samningur sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Tilgreina skal upphaf og endi tímabilsins í samningi.

Tímabundin viðbótarlaun má greiða með því að bæta við launaflokkum/þrepum tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Tímabundin laun skal skjalfesta og skulu bæði starfsmaður og stofnun undirrita ákvörðunina og tilgreina sérstaklega á launaseðli starfsmanns.

Ef tímabundin verkefni standa yfir samfellt í 24 mánuði verður röðunin hluti af föstum launum.

Dæmi um tímabundin verkefni.

- Aukið álag vegna breytinga á verkefnastöðu eða daglegri starfsemi stofnunarinnar
- Aukið umfang starfs
- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan stofnunarinnar
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna

5. Ýmis ákvæði

5.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta stjórnanda skulu fara frama.m.k. annað hvert ár skv. starfsmannastefnu skólans.

5.2 Endurmenntun og starfsþróun

Kvennaskólinn í Reykjavík skal hafa á að skipa hæfum starfsmönnum og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsmenn geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Í starfsmannasamtali skal farið yfir möguleika til starfsþróunar sem hefur það að markmiði að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa hans og skólans.

5.3 Réttur til handleiðslu

Sálfræðingar sem starfa hjá Kvennaskóla Reykjavíkur skulu eiga rétt á allt að 8 handleiðslutímum á ári utan stofnunar og á kostnað hennar, miðað við 100% starf en annars hlutfallslega.

5.4 Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr. kjarasamnings.

6. Endurskoðun

Hvorum aðila um sig er heimilt að óska eftir endurskoðun samnings þessa verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur samningsins hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

7. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. janúar 2022



Handwritten signature and initials in blue ink, likely representing the signatories of the agreement.

Reykjavík, 17. maí 2022



Trygvi Inga son
F.h. Sálfræðingafélags Íslands