

# Stofnunarsamningur Heilbrigðisstofnunar Suðurlands og Sálfræðingafélags Íslands

## 1. Gildissvið

Samningur þessi nær til sálfræðinga hjá Heilbrigðisstofnunar Suðurlands, sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

## 2. Meginmarkmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- 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.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum Heilbrigðisstofnunar Suðurlands.
- Að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi á góðri þekkingu innan Heilbrigðisstofnunar Suðurlands.

## 3. Starfalýsingar og röðun

- Forsendur starfalýsinga 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

- |    |   |
|----|---|
| 12 | <b>Sálfræðingur 1:</b> Sálfræðingur á fyrsta starfsári. Vinnur almenn sálfræðistörf, sálfræðimat og ráðgjöf undir leiðsögn reyndari sálfræðings.  |
| 13 | <b>Sálfræðingur 2:</b> 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.   |
| 14 | <b>Sálfræðingur 3:</b> Sinnir sama starfi og sálfræðingur 2. Hefur a.m.k. þrjú ára starfsreynslu í faggreininni eða hefur verið falin umsjón með afmörkuðum verkþáttum af yfirmanni.  |
| 16 | <b>Sálfræðingur 4:</b> Sálfræðingur sem hefur verið falin yfirumsjón með umfangsmiklum verkefnum eða starfar einn á starfsstöð, með ábyrgð á skipulagi og þróun sálfræðiþjónustu á starfsstöð. Hann getur haft handleiðslu annarra meðferðaraðila með höndum. Hann hefur stefnumótandi áhrif á starf og stjórnun starfsstöðvar. |
| 18 | <b>Yfirsálfræðingur:</b> Faglegur yfirmaður sálfræðinga á Heilbrigðisstofnun Suðurlands. Hann hefur handleiðslu annarra meðferðaraðila með höndum.  |

## 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

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sálfræðinga (menntun umfram kröfur til löggilts starfsleyfis) sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

Við lágmarksröðun bætast álagsþrep vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi, sem nýtist í starfi sem hér segir að lágmarki:

Diplóma (30 ECTS einingar) = 1 álagsþrep  
Diplóma (60 ECTS einingar) = 2 álagsþrep  
Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 4 álagsþrep.  
Doktors- eða sambærilega gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Heimilt er að meta aðra samfellda menntun sem ekki er metin til ECTS-eininga en nýtist í starfi.

#### 4.1.2. Sérfræðiviðurkenning og áfangar að henni

4.1.2.a) 1. áfangi	1 þrep
2. áfangi	1 þrep
3. áfangi	1 þrep
4. áfangi	1fl. og 1 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
4. áfangi	Sérfræðileyfi frá Landlæknisembætti

Mest er hægt að fá 1 launaflokk og 4 þrep fyrir 4.1.2 a)

## 4.2. Starfsreynsla.

- Sálfræðingur sem starfað hefur hjá Heilbrigðisstofnun Suðurlands í samtals 3 ár hækki um 1 þrep.
- Sálfræðingur sem starfað hefur hjá Heilbrigðisstofnun Suðurlands í samtals 5 ár hækki um 1 þrep.
- Sálfræðingur sem starfað hefur hjá Heilbrigðisstofnun Suðurlands í samtals 10 ár hækki um 1 þrep.
- Laun sálfræðings sem starfað hefur hjá Heilbrigðisstofnun Suðurlands í samtals 15 ár.
  
- Laun sálfræðings sem starfað hefur hjá Heilbrigðisstofnun Suðurlands í 2 ár skulu hækka um 1 fl.

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 HSU  
Starfsmaður stýrir föstu og reglulegu samstarfi / teymisvinnu með stofnunum utan HSU  
Starfsmaður hefur umsjón með stærrri viðvarandi verkefnum  
Starfsmaður stýrir, að beiðni framkvæmdastjórnar, fastanefnd á vegum HSU

Álag þetta sætir endurskoðun, ekki sjaldnar en árlega.

## 6. Réttur til handleiðslu

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

## 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. janúar 2022.

Samningur þessi eru undirritaður rafrænt, sjá á síðustu blaðsíðu samnings þessa.

**Fylgiskjal**  
**með stofnanasamningi Heilbrigðisstofnunar Suðurlands annars vegar og**  
**Sálfræðingafélags Íslands hins vegar dags. 04. nóvember 2015**

**Grein 1.**

Vilji og stefna Heilbrigðisstofnunarinnar er að sálfræðingar geti aflað sér þekkingar, í samráði við forstöðumann, sem nýtist í starfi á stofnuninni og mun stofnunin greiða þann kostnað sem af hlýst. Stefnt verði að því að stofnunin komi sér upp sjóði til endurmenntunar sem starfsmenn geti sótt um styrk til.

**Grein 2**

Vísindarannsóknir, birting fræðigreina í ritrýndum tímaritum og kynning fræðilegs efnis á ráðstefnum skal metin til launa. Það er sameiginlegur skilningur aðila að mikilvægt sé að ýta undir rannsóknarstörf, birtingu fræðilegra greina, fræðslu og að fylgst sé með nýjungum í meðferð.

Taki sálfræðingur að sér umfangsmikið verkefni, í samráði við yfirmann, á hann rétt á aukabókun. Verkefnið skal vera á verksviði Heilbrigðisstofnunarinnar og samræmast markmiðum hennar. Við ákvörðun aukabókunar skal hafa hliðsjón af eftirfarandi verkefnaflokkum. Full aukabókun skal miðast við launaflokk nr. 041 í gr. 1.1.1 í kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Ritverk:

Erlend fagrit (ritrýnd) 50-75%  
(75% fyrsti eða annar höfundur, 50% þriðji höfundur eða síðar)

Innlend fagrit (ritrýnd) 20-40%  
(40% fyrsti eða annar höfundur, 20% þriðji höfundur eða síðar)

Birting greina og bókakafla (ákvörðun ritstjórnar) 30%  
(30% fyrsti eða annar höfundur, 20% þriðji höfundur eða síðar)

Kynningar á ritrýndum ráðstefnum 20-30%  
(20% veggspjald, 30% erindi)

Þróun og staðfærsla fræðsluefnis, námskeiða og mælitækja:

Þróun námskeiðs 30%

Þýðing og staðfærsla mælitækja 30%

Þýðing mælitækja 15%

Fræðsla út á við fyrir hönd Heilbrigðisstofnunarinnar 10%

Með fagriti er átt við innlend og erlend vísindarit, sem birta ritgerðir og greinar einungis eftir sérfræðilega umfjöllun umsagnaraðila (ritrýnd).

Með þróun námskeiðs er átt við það t.d. þegar námskeið sem ætlað er að mæta tilteknum þörfum skjólstæðinga eða fagmanna er búið til frá grunni.

# Undirritunarsíða

Cecilie B. H. Björgvinsdóttir

Baldvina Ýr Hafsteinsdóttir

Ari Sigurðsson

Anna María Frímansdóttir

Hrafnhildur Lilja Harðardóttir

Berglind Friðriksdóttir

Nína Guðrún Guðjónsdóttir

Silja Runólfsdóttir