

**Stofnanasamningur**  
**Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins**  
**og**  
**Sálfræðingafélags Íslands**

**1. Gildissvið**

Samningur þessi nær til sálfræðinga hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins, sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

**2. Meginmarkmið**

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a. 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.
- b. Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum Heilsugæslunnar.
- c. Að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi á góðri þekkingu innan Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins.

**3. Starfaflokkar og röðun**

**3.1** Forsendur starfaflokka (hópa) byggja m.a. á skipuriti, starfslýsingu og umfangi. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið. Röðun í starfaflokka skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Hópur   Gr.fl.   Skýringar.

---

<b>I</b>	<b>11</b>	<b>Sálfræðingur 1:</b> Sálfræðingur á fyrstu 6 mánuðum í starfi. Vinnur almenn sálfræðistörf, sálfræðimat og ráðgjöf undir leiðsögn reyndari sálfræðings.
	<b>12</b>	<b>Sálfræðingur 2:</b> Sálfræðingur eftir a.m.k. 6 mánuði 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.
<b>II</b>	<b>13</b>	<b>Sálfræðingur 3:</b> Vinnur sjálfstætt við sálfræðiathuganir, mat og ráðgjöf samkvæmt skipulagi starfsstöðvar og ber ábyrgð á faglegum gæðum starfa sinna. Hefur a.m.k. tveggja ára starfsreynslu í faggreininni eða hefur verið falin umsjón með afmörkuðum verkþáttum af yfirmanni.
	<b>14</b>	Vinnur sjálfstætt við sálfræðiathuganir, mat og ráðgjöf samkvæmt skipulagi starfsstöðvar og ber ábyrgð á faglegum



gæðum starfa sinna. Hefur a.m.k. þriggja ára starfsreynsla í faggreininni eða hefur verið falin umsjón með afmörkuðum verkþáttum af yfirmanni.

- III 15 Sálfræðingur 4:** Sálfræðingur sem hefur verið falin yfirumsjón með umfangsmiklum verkefnum eða starfar einn á starfsstöð, án faglegs yfirmanns, með ábyrgð á skipulagi og þróun sálfræðiþjónustu. Hann getur haft handleiðslu annarra meðferðaraðila með höndum. Hann hefur stefnumótandi áhrif á starf og stjórnun starfsstöðvar.

#### 4. Mat á einstökum þáttum

**4.1. Viðbótarmenntun** er metin á láréttum ás fyrir starfaflokka. Um er að ræða mat á formlegu framhaldsnámi til viðbótar við Cand.psych. eða MSc.-gráðu sem leiðir til starfsleyfis sem sálfræðingur. Menntun þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Samkvæmt þessu ákvæði getur sálfræðingur hækkað um allt að 6 þrep.

- Sálfræðingur sem lokið hefur formlegu viðbótarnámi sem nýtist í starfi, að lágmarki 60 ECTS einingar fær tvö þrep í álag.
- Sálfræðingur sem lokið hefur meistaragráðu til viðbótar við starfsréttindi sem sálfræðingur sem nýtist í starfi 90 -120 ECTS einingar, fær 4 álagsþrep. Launahækkun vegna viðbótarmenntunar (diplómanám) kemur ekki til viðbótar við launahækkun vegna meistaraprófs.
- Sálfræðingur sem lokið hefur doktorsprófi (180 ECTS einingar) sem nýtist í starfi fær 6 þrep í álag.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

#### 4.2. Sérfræðiviðurkenning og áfangar að henni

	Hópur:	I-II	III
1. áfangi		1 þrep	1 þrep
2. áfangi		1 þrep	1 þrep
3. áfangi		1 þrep	1 þrep
Sérfræðiviðurkenning		1 þrep	1 þrep



Ofangreindir áfangar eru skilgreindir eftirfarandi:

1. áfangi 100 fræðslustundir, 20 handleiðslutímar
2. áfangi 200 fræðslustundir, 40 handleiðslutímar
3. áfangi 300 fræðslustundir, 60 handleiðslutímar

Sérfræðiviðurkenning frá Landlæknisembætti.

#### 4.3. Starfsreynsla

- Starfsmaður sem starfað hefur hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins í samtals 3 ár hækkar um 1 þrep.
- Starfsmaður sem starfað hefur hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins í samtals 7 ár hækkar um 1 þrep.

Heimilt er að meta starfsreynslu á fagsviði vegna starfa utan heilsugæslu.

#### 4.4. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér hækkun vegna þátta í liðum 4.1., 4.2. og 4.3, umfram 8 álagsþrep, færist í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

#### 5. Tímabundin hækkun og hæfnislaun

Heimilt er að hækka starfsmann í starfaflokkum II og III um allt að tvö álagsþrep ef hann/starfið uppfyllir forsendur sem vinnuhópur á vegum samstarfsnefndar HH og SÍ koma sér saman um, enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra við grunnröðun. Sjá nánar bókun nr. 1. í stofnanasamningi HH og SÍ frá 7. júní 2013 og útfærslu greinar dags. 18.09.2013.

#### 6. Réttur til handleiðslu

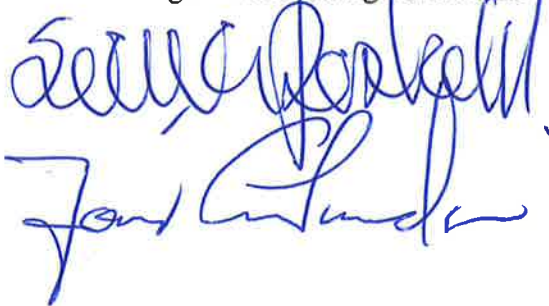
Sálfræðingur 2 sem starfar hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins skal njóta allt að 5 handleiðslutíma á ári innan stofnunar. Sálfræðingur 3 og 4 sem starfa hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins skulu njóta allt að fimm handleiðslutíma á ári utan stofnunar og á kostnað hennar.

#### 7. Grundvöllur og gildistími

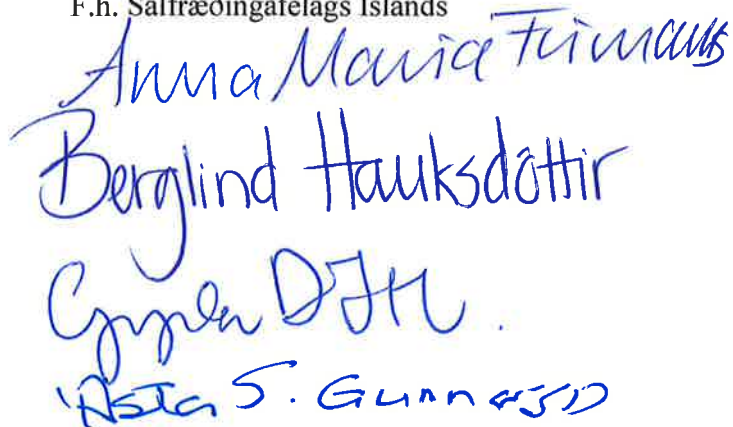
Samningur þessi er gerður á grundvelli kjarasamnings Sálfræðingafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs, sbr. gr. 11.1.1 og gr. 11.1.3 í þeim samningi. Samningur þessi gildir frá 1. mars 2022.

Reykjavík, 7. júní 2022

F.h. Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins



F.h. Sálfræðingafélags Íslands



## Fylgiskjal

með stofnanasamningi Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins annars vegar og Sálfræðingafélags Íslands hins vegar dags. 07. júní 2013.

### Grein 1.

Vilji og stefna Heilsugæslunnar 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 aukabóknun. Verkefnið skal vera á verksviði Heilsugæslunnar og samræmast markmiðum hennar. Við ákvörðun aukabóknunar skal hafa hliðsjón af eftirfarandi verkefnaflokkum. Full aukabóknun 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 Heilsugæslunnar 10%

Með fagríti 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 skjólstaðinga eða fagmanna er búið til frá grunni.



## Bókun 1

Aðilar eru sammála um að færa yfirvinnu á föstum forsendum inn í grunnlaunaröðun starfsmanna. Á móti kemur hærri grunnröðun skv. stofnanasamningi þessum. Launabreyting samkvæmt samningi þessum skal skjalfesta og starfsmaður og stofnun undirrita því til staðfestingar.

Samþykki starfsmaður ekki tilfærslu yfirvinnu á föstum forsendum inn í grunnlaun við gildistöku þessa samnings, segir stofnun henni formlega upp.

Afsali starfsmaður sér ekki yfirvinnu á föstum forsendum í samræmi við þessa bókunheldur hann launaröðun skv. stofnanasamningi dags. 7. mars 2018 þar til uppsögn stofnunar á yfirvinnu á föstum forsendum tekur gildi.

Breytt samsetning launa og ný launaröðun samkvæmt stofnanasamningi þessum skal í engum tilvikum leiða til lækkunar grunnlauna starfsmanns.

## Bókun 2

Við undirritun stofnanasamnings þessa er sameiginlegur skilningur samningsaðila að sömu forsendur varðandi flokkun starfa eigi við allar starfsstöðvar sálfræðinga innan HH.

## Bókun 3

### Fyrirvari

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarféлага BHM annars vegar og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs hins vegar. Í 2. gr. úrskurðarorða gerðardóms um launahækkanir 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 launaflokkur).

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 nýtast 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, meistaraþráða leiði til hækkunar um 4 álagsþrep og doktors- eða sambærileg gráða með 6 álagsþrepum. Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.“

Aðilar gerðardóms, þ.e. fjármála- og efnahagsráðuneytið annars vegar og BHM og aðildarfélag 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. Óljóst er hvenær niðurstaða fæst í ágreining aðila og þá hver hún verður. Ekki er hægt að útiloka að það komi í hlut Félagsdóms að leysa úr þessum ágreiningi. Þar til slík niðurstaða fæst eða samkomulag næst með aðilum er ljóst að miða verður mat á menntun í stofnanasamningi þessum við leiðbeiningar fjármála- og efnahagsráðuneytisins frá 29. apríl 2016. Samningsaðilar samþykkja stofnanasamning þennan með þeim fyrirvara að komi til þess að túlkun á ákvæðum gerðardóms verði síðar með öðrum hætti en skv. fyrirnefndum leiðbeiningum, eigi sér stað afturvirk leiðrétting í samræmi við þá túlkun og tekið verði fullt tillit til þeirra greiðslna sem HH hefur þá þegar innt af hendi vegna útfærslu menntunarákvæða samkvæmt stofnanasamning þessum.

SP - AMF