

Stofnanasamningur milli Sálfræðingafélags Íslands og

Ráðgjafar- og greiningarstöðvar

Samningur þessi byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Sálfræðingafélags Íslands hins vegar.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til sviðsstjóra Ráðgjafar- og greiningarstöðvar sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt ofangreindum kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SÍ, sbr. grein 11.1 í þeim samningi.

2. Markmið stofnanasamnings

Samningurinn tekur hliðsjón af sérstöðu stofnunarinnar, eðli starfseminnar og skipulagi. Samningurinn stuðlar að því að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum Ráðgjafar- og greiningarstöðvar. Samningur þessi hvetur jafnframt, sálfræðinga sem starfa á RGR, til þess að auka hæfni sína, þróa sig og ná árangri í starfi. Launakerfi skal vera sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun skulu teknar með málefnalegum hætti. Samningurinn styðst við starfsmannastefnu RGR, tekur tillit til jafnréttissjónarmiða þar sem konur og karlar njóta sömu kjara fyrir sambærileg störf, einnig skal taka tillit til fjölskyldusjónarmiða. Með þessum samningi gerir RGR jafnframt þær kröfur til sálfræðinga sem þar starfa að þeir viðhaldi þekkingu sinni og færni í samræmi við 8. grein reglugerðar um menntun, réttindi og skyldur sálfræðinga. Í starfsþróunaráætlun sé tekið mið af þessu.

3. Grunnröðun í launatöflu

3.1 Almennar forsendur röðunar

Samningur þessi nær til ákveðinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Röðun byggir á starfslýsingum og miðast við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem ráðgjöf/stjórnun/mannaforráð) 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 verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verk sviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

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

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

3.2. Starfsheiti og grunnröðun þeirra

Sviðsstjóri stoðsviðs

Sviðsstjóri stoðsviðs er æðsti yfirmaður sviðsins og ber ábyrgð á faglegum gæðum, þjónustu og framþróun sviðsins. Næsti yfirmaður hans er forstjóri.

Grunnröðun starfs er launaflokkur 18.

Fagsviðsstjóri

Fagsviðsstjóri er æðsti yfirmaður fagsviðs og ber ábyrgð á faglegum gæðum, þjónustu og framþróun sviðsins. Næsti yfirmaður hans er forstjóri. Fagsviðsstjóri hefur mannaforráð og situr í yfirstjórn stofnunarinnar.

Grunnröðun starfs er launaflokkur 20.

Grunnröðun í launaflokk er lágmarksröðun. Við röðun starfa innan launaramma skal, umfram það sem tiltekið er í grein 3 hér að framan, taka tillit til atriða sem geta orðið til þess að raða störfum ofar en grunnröðun segir til um. Aðilar eru sammála um að taka beri tillit til atriða í lið 4 og 5 við þá röðun.

4. Persónubundnir þættir

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Menntun, sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi.
- Fag- og starfsreynsla. Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

4.1. Sérfræðiviðurkenning

a) Hafi sálfræðingur aflað sér viðurkenndra áfanga til sérfræðiviðurkenningar skv. reglugerð nr. 158/1990 um sérfræðileyfi skal meta það til hækkunar frá grunnröðun þannig að sálfræðingur hækki um eitt þrep fyrir 1. áfanga, eitt þrep eftir 2. áfanga, eitt þrep eftir 3. áfanga, eitt þrep eftir 4. áfanga og eitt launaþrep þegar sálfræðingur öðlast sérfræðiviðurkenningu.

Skilgreining á áföngum er sem hér segir:

75 fræðslustundir og 20 handleiðslutímar veita 1 þrep til launahækkunar.

150 fræðslustundir og 40 handleiðslutímar veita 1 þrep til launahækkunar.

225 fræðslustundir og 60 handleiðslutímar veita 1 þrep til launahækkunar.

300 fræðslustundir og 75 handleiðslutímar veita 1 þrep til launahækkunar.

b) Þegar sálfræðingur öðlast sérfræðingsviðurkenningu skv. reglugerð nr. 1130/2012 sem hófu sérnám eftir 1. janúar 2013 og þá sem hófu sérnám fyrir þann tíma en hafa valið að haga

námi sínu í samræmi við nýju reglugerðin, sbr. nánar ákv. til bráðabirgða í reglugerð um menntun, réttindi og skyldur sálfræðinga og skilyrði til að hljóta starfsleyfi og sérfræðileyfi nr. 1130/2012.

I. áfangi – 20 ECTS einingar og 10 handleiðslutímar = 1 þrep

II. áfangi – 40 ECTS einingar og 20 handleiðslutímar = 1 þrep til viðbótar

III. áfangi – 60 ECTS einingar og 30 handleiðslutímar = 1 þrep til viðbótar

Sérfræðileyfi í viðkomandi sérgrein = 2 þrep til viðbótar

Hægt er að fá 5 þrep að hámarki skv. þessari grein.

4.2. Menntun

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.

Við lágmarksröðun bætast skv. 3 gr. við álagsþrep/launaflokkar vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi:

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

4.3. Önnur viðbótarmenntun

Nám sem nýtist í starfi að mati viðkomandi yfirmanns en er ekki hluti af formlegri háskólamenntun sbr. grein 4.2. Formlegt skipulagt nám sem leiðir til viðurkenningar og skal umfang vera sambærilegt við a.m.k. 30 ECTS eininga háskólanám, skal metið til hækkunar um eitt þrep.

4.4. Akademísk nafnbót hjá Háskóla

Hafi sviðsstjóri hlotið akademíska nafnbót hjá Háskóla skal það metið til hækkunar með eftirfarandi hætti: Lektor hækkar um 1 þrep, dósent um 2 þrep og prófessor um 3 þrep.

4.5. Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla sviðsstjóra innan faggreinarinnar skal metin til hækkunar á röðun þannig

- Eftir 6 ára starfsreynslu í faginu hækkar röðun um 1 þrep
- Eftir 8 ára starfsreynslu á stofnuninni hækkar röðun um 1 þrep
- Eftir 10 ára starfsreynslu í faginu hækkar röðun um 1 þrep.

5. Fræðileg verkefni

5.1. Fræðsla, þýðingar og útgáfa.

Þátttaka í reglulegu fræðslustarfi stofnunarinnar telst hluti af starfi sviðsstjóra. Taki hann þátt í þróun og nýsköpun fræðsluefnis, námskeiðs, þýðingu, staðfærslu mæli- og matstækja, sem

nýtist stofnuninni skal hann fá eingreiðslu vegna viðbótarálags, samkvæmt reglum forstjóra (sbr. gr. 1.3.1 í kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs). Forsendur eru að forstjóri viðkomandi sálfræðings, hafi samþykkt verkefnið, enda fær hann ekki greiðslu fyrir sama verkefni frá öðrum aðilum.

5.2. Birtingar

Vísindarannsóknir, birting fræðigreina á starfssviði stofnunarinnar 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 þróun í faginu. Við ákvörðun aukabóknunar skal hafa hliðsjón af eftirfarandi verkefnaflokkum. Full aukabóknun skal miðast við launaflokk nr. 4.1 í launatöflu Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og miðast greiðsla við sama hlutfall og starfshlutfall starfsmanns.

Erlend fagrit (ritrýnd)

75% fyrsti, 65% annar höfundur, 50% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar.

Innlend fagrit (ritrýnd)

40% fyrsti, 30% annar höfundur, 20% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar.

Birting greina og bókakafla (ákvörðun ritstjórnar)

30% fyrsti, 25% annar höfundur, 20% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar .

Kynningar á ritrýndum ráðstefnum

20% veggspjald, 30% erindi

6. Starfsþróun

6.1 Tilhliðrun til öflunar sérfræðingsréttinda

Vegna sérstöðu Ráðgjafar- og greiningarstöðvar telur stofnunin mikilvægt að sálfræðingar hafi möguleika á því að öðlast sérfræðingsréttindi. Stofnunin skal leitast við að gera sálfræðingi kleift að vinna að sérfræðingsréttindum, m.a. með námsleyfum, sbr. réttindi í kjarasamningi Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og með því að draga tímabundið úr klínísku framlagi til skilgreinds verkefnis. Viðkomandi sálfræðingur skal hafa frumkvæði að þessu ferli, hann getur notið aðstoðar yfirmanns faggreinar og eða viðkomandi sviðstjóra.

6.2 Einstaklings- hóphandleiðsla.

Sálfræðingar sem starfa á RGR hafa tækifæri til þess að sækja handleiðslu af þeirra frumkvæði. Handleiðslan skilgreinist á eftirfarandi hátt:

- Sálfræðingar sem hafa starfað 0-36 mánuði á RGR eiga rétt á reglubundinni handleiðslu sérfræðings sem starfar á RGR.

- Sálfræðingar sem hafa starfað lengur en 36 mánuði á RGR hefur tækifæri til þess að sækja handleiðslu utan stofnunarinnar í samráði við forstjóra.
- Sálfræðingar hafa tækifæri til hóphandleiðslu, sem yfirmaður faggreinar hefur umsjón með.

6.2. Ráðstefnur og sérhæfð námskeið

Sálfræðingar hafa tækifæri til að sækja ráðstefnur eða sérhæfð námskeið innan- eða utanlands árlega eftir því sem fjárhagur og regluleg starfsemi viðkomandi sviðs leyfir. Námskeiðið skal tengjast verksviði stofnunarinnar og í samráði við viðkomandi sviðsstjóra. Sálfræðingur skal nýta mögulega styrki stéttarfélags og sækja þann styrk sjálfur.

6.3. Fræðsla innan stofnunar

Sálfræðingar hafa tækifæri til að afla sér þeirrar sértæku fræðslu sem er á vegum stofnunarinnar, þ.m.t. fræðslu, námskeið og réttindi á próftæki að eigin frumkvæði og með samþykki viðkomandi sviðsstjóra. Þessi fræðsla skal ákvarðast í samráði við þann eða þá aðila sem stofnunin hefur skilgreint sem ábyrga fyrir viðkomandi fræðsluþáttum.

7. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun vegna þátta í liðum 3.1. – 4.4. umfram 8 álagsþrep færir í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

8. Samstarfsnefnd

Um samstarfsnefnd vísast til gr. 11.2 í þeim kjarasamningi sem samkomulag þetta byggir á.

9. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1. mars 2021.

10. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða samkomulag þetta í samræmi við ákvæði í 11. kafla kjarasamnings Sálfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Hafnarfjörður, 16. desember 2022

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

Undirritunarsíða

Anna María Frímannsdóttir

Soffía Lárusdóttir