

1. Inngangur

Samningur þessi er gerður á grundvelli samkomulags um breytingar og framlengingu á kjarasamningum þeirra aðildarfélaga Bandalags háskólamanna (BHM) sem talin eru upp í grein 2.0 í samningi þessum. Samningurinn byggir á þeim breytingum sem með samkomulaginu eru gerðar á kjarasamningum samningsaðila, þeim launahækkunum sem skilgreindar eru í samkomulaginu og þeim framkvæmdaatriðum sem eru skilgreind þar og í fylgiskjölum og bókunum með því.

2. Aðilar

Aðilar að samkomulagi þessu eru Fjórdungssjúkrahúsið á Akureyri (FSA) og eftirtalin aðildarfélög að BHM, þ.e.: Félag Íslenskra hjúkrunarfræðinga, Ljúbjálfafélag Íslands, Ljósmeðrafélag Íslands, Félag lífeindafræðinga, Stéttarfélag íslenskra félagsráðgjafa og Stéttarfélag sjúkrapjálfara.

3. Skilmerki um flokkun starfa

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 byggt á hlutlægum mælikvörðum þannig að samræmis sé gætt milli sambærilegra starfa.

3.1 Almennir starfaflokkar – grunnröðun, starf 1- 4

Almennir starfaflokkar eru fjórir og miðað við eftirfarandi skilgreiningar, (starf 1) byrjandi í starfi, (starf 2) komin vel á veg í starfi, (starf 3) fær í starfi og (starf 4) mjög fær í starfi. Launaflokkaspönn innan almennra starfaflokka er frá launaflokki 3 til og með launaflokki 6.

Við ákvörðun um það hvar starfsmaður raðast er miðað við færni hans til þess að sinna þeim verkefnum sem leysa þarf á viðkomandi starfseiningu / í viðkomandi starfi. Við mat á þessari færni er í fyrstu miðað við starfsreynslu starfsmanns eftir að hann hefur öðlast starfsréttindi og mætir kröfum starfsins og stofnunarinnar. Starfsmaður færast því sjálfkrafa á milli starfs 1, byrjandi í starfi og starfs 2, komin vel á veg í starfi eftir að hann hefur unnið í tólf mánuði. Miðað er við að á þeim tíma hafi starfsmaður öðlast nægilega reynslu og þekkingu á starfsumhverfi sínu og búi yfir þeirri færni að geta leyst af hendi flest verkefni á viðkomandi starfseiningu, í viðkomandi starfi.

Starfsmaður færast milli starfs 2 (komin vel á veg í starfi) og starfs 3 (fær í starfi), innan starfs 3 og síðar milli starfs 3 og starfs 4 (mjög fær í starfi) eftir mati á þeirri kunnáttu og sérhæfingu sem hann hefur náð. Í meginráttum er við það miðað að starfsmaður hafi öðlast þá færni að hann geti leyst þau verkefni sem eru í skilgreiningum fyrir starfið hér á eftir. Sjá nánar í starfsreglum samstarfsnefndar frá 5. maí 2007.

Starfsmaður færast á milli starfa eftir umsókn þar að lútandi til samstarfsnefndar og leggur fram viðeigandi gögn til staðfestingar á færni sinni. Starfsmaður skilar annars vegar inn matsblaði (sjálfsmati) og hins vegar inn rökstuðningi í formi greinargerðar yfirmanns sem jafnframt staðfestir matsblaðið (sjálfsmatið).

3.2 Sérstakir starfaflokkar - viðbótarflokkar

Auk almennra starfaflokka eru skilgreindir viðbótarflokkar sem byggja á því að starfsmaður geti fengið launaflokka ofan á grunnröðun fyrir umsjón með sérstaklega skilgreindum verkefnum eða ábyrgð, sem fellur utan hefðbundinna starfa. Einnig fær starfsmaður viðbótarflokka fyrir framhaldsmenntun umfram 120 eininga háskólanám, þegar starfið krefst þess, sbr. nánari skilgreingu í kafla 4.2.

3.3 Stjórnunarstörf

Skilgreindir eru starfaflokkar fyrir stjórnendur og þar tekið mið af mismunandi stærð og umfangi deilda. Við ákvörðun um röðun í flokka skal fara fram hlutlægt mat sem tekur mið af fyrirfram ákveðnum viðmiðum sem lúta að starfsmannafjölda, rekstrarlegu umfangi, hlutfalli stjórnunar og stöðu í stjórnskipuriti.

Starfsmaður getur fengið álagsþrep fyrir persónubunda og tímabunda þætti (láréttur ás í launatöflu), sbr. nánari skilgreingu í kafla 5.0.

4. Skilgreiningar á störfum

Í skilgreiningum á störfum er lagt til grundvallar að draga fram grunnkröfur starfsins, ábyrgð, helstu þættir og markmið í starfsþróun. Í lýsingum á einstökum starfaflokkum er leitast við að takmarka endurtekningar, þó svo að þær kröfur sem koma fram í efnisatriðum hvers flokks fylgi að sjálfsgöðu með í næstu flokkum á eftir.

4.1 Almennir starfaflokkar (störf 1 til 4)

Starf 1 - Byrjandi í starfi - (launaflokkur 3 / 0. þrep)

Starfsmaður er að hefja störf í því fagi sem hann hefur lokið prófi í og hefur einungis lokið starfsþjálfun sem hluta af háskólanámi sínu.

Grunnkröfur:

Próf í fagi þeirra starfsstétta sem samningurinn tekur til og starfsleyfi samkvæmt lögum og reglugerðum.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum viðkomandi fags/starfsgreinar skv. gildandi lögum og reglugerðum.

Helstu þættir:

Almenn verkefni fagsins/starfsgreinarinnar. Starfsmaður nýtur tilsagnar reyndari starfsmanns.

Starf 2 - Kominn vel á veg í starfi - (launaflokkur 3 / 1. þrep)

Starfsmaður hefur starfsreynslu í fagi sínu og getur leyst af hendi flest öll verkefni fagsins án beinnar tilsagnar.

Grunnkröfur:

- Þekking umfram grunnám sem m.a. byggir á a.m.k. tólf mánaða starfsreynslu að fengnu starfsleyfi.
- Færni til að sinna af öryggi fjölþættum/fjölbreyttum verkefnum sem lúta að flestum þáttum í starfsemi starfseiningar, starfs.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkefnum viðkomandi fags/starfsgreinar samkvæmt lögum, reglugerðum og ábyrgð á að unnið sé að markmiðum starfsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

- Fjölþætt/fjölbreytt verkefni sem krefjast reynslu og færni í flestum þáttum í starfsemi starfseiningar og krefjast þess að starfsmaður sýni frumkvæði í starfi sínu.
- Úrlausn á sjálfstæðum verkefnum í daglegri starfsemi.
- Leiðbeiningar til jafningja um efni sem tengist grunnþekkingu fags.

Starf 3 - Fær í starfi – (launaflokkur 4-5)

Starfsmaður hefur öðlast mikla reynslu í starfi og er fær um að skipuleggja og leysa sjálfstætt af öll verkefni starfseiningar / starfs.

Grunnkröfur:

- Þekking sem byggir á mikilli starfsreynslu og þáttöku í sí- og endurmenntun.
- Færni til að sinna af öryggi fjölþættum/fjölbreyttum verkefnum á öllum sviðum í starfsemi starfseiningar/starfs.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum verkefnum viðkomandi fags/starfsgreinar samkvæmt lögum, reglugerðum og ábyrgð á að unnið sé að markmiðum starfsins, starfseiningarinnar og stofnunar.

Helstu þættir:

- Fjölþætt/fjölbreytt verkefni sem krefjast reynslu og færni í öllum þáttum í starfsemi starfseiningar og krefjast þess að starfsmaður sýni sjálfstæði í starfi sínu.

- Tekur þátt í þróun fags á sinni starfseiningu/ sínu starfi.
- Hefur umsjón með og ber ábyrgð á fræðslu og gerð fræðsluefnis til sjúklinga og aðstandenda.

Flutningur milli launaflokka innan starfs byggir á starfslýsingu og þeim verkefnum sem starfsmanni eru falin. Starfsmaður færirst á milli launaflokka innan starfs 3 eftir umsókn þar að lútandi til samstarfsnefndar og leggur fram viðeigandi gögn. Til þess að komast í launaflokk 5 í starfi 3 þarf starfsmaður að hafa umtalsverða reynslu og sérhæfingu á ofangreindu verk sviði og vera virkur þátttakandi í þeim.

Starf 4 - Mjög fær í starfi – (launaflokkur 6)

Starfsmaður hefur mjög mikla starfseynslu í faginu og getur leyst af hendi öll verkefni fagsins sem ekki krefjast framhaldsmenntunar – sérfræðileysis.

Grunnkröfur:

- Víðtæk þekking sem byggir á viðamikilli og fjölbreyttri reynslu og sí- og endurmenntun.
- Færni til þess að takast á við fjölbætt/fjölbreytt verkefni sem krefjast reynslu og færni í öllum þáttum í starfsemi starfseiningar/starfs og krefjast þess að starfsmaður sýni frumkvæði og sjálfstæði og sé leiðandi í starfi.
- Færni til þess að takast á við óvænt og ófyrirséð tilvik sem krefjast skjótra viðbragða og lausna.
- Færni til að hafa umsjón með og bera ábyrgð á úrlausn á afmarkaðra verkefna og þar með að geta tekið að sér staðgengilsstarf yfirmanns.

Ábyrgð:

Í starfinu felst ábyrgð á öllum verkefnum viðkomandi fags/starfsgreinar samkvæmt lögum og reglugerðum og ábyrgð á að unnið sé að markmiðum starfseiningar og stofnunar.

Helstu þættir

- Fjölbætt/fjölbreytt verkefni sem krefjast reynslu og færni í öllum þáttum í starfsemi starfseiningar / starfi og krefjast frumkvæðis og sjálfstæðis.
- Úrlausn á sjálfstæðum og sérhæfðum verkefnum sem tengjast þróun í starfsemi deildar / einingar.
- Gerð fræðsluefnis og skipulögð miðlun fræðslu og leiðbeininga um sérhæft efni til jafningja.
- Leiðir verkefni og þróun á tilteknum sviðum starfseiningar/starfs.

4.2 Sérstakir starfaflokkar / viðbótarflokkar

Sérstakir starfaflokkar fela í sér viðbótarlaunaflokka á þann grunn sem starfsmaður er með, taki starfsmaður að sér þau verkefni sem þar eru skilgreind.

Helstu efnisþættir eru eftirfarandi:

- Skilgreind umsjón, ábyrgð, verkstjórn eða verkefnisstjórnun.
- Starf krefst framhaldsmenntunar umfram grunnháskólanám.

Skilgreind umsjón, ábyrgð, verkstjórn eða verkefnisstjórnun (allt að 2 viðbótarlaunaflokkar)

Starfsmaður sem tekur að sér starf sem felur í sér viðvarandi umsjón, viðvarandi ábyrgð á verkefni, viðvarandi verkstjórn eða verkefnisstjórnun, getur fengið viðbótarflokka á þá röðun sem hann er með samkvæmt kafla 3.1. Skilyrði er að starfið sé skilgreint í starfslýsingu og/eða erindisbréfi og staðfest af viðkomandi framkvæmdastjóra. Starfið getur ýmist verið tímabundið eða ótímabundið.

Grunnkröfur:

Gerð er krafa um sérstaka færni í starfi og sérþekkingu og reynslu á sviði ákveðinna málaflokka. Einnig er gerð krafa um skipulagshæfileika, reynslu af stjórnun og færni í mannlegum samskiptum. Æskilegt er að starfsmaður hafi viðbótarmentun eða hafi sýnt sérstakt frumkvæði og áhuga á viðkomandi verkefni/málaflokki.

Ábyrgð:

Starfsmaður ber ábyrgð sem skilgreind er í starfslýsingu / erindisbréfi þar sem m.a. skal skýrt tekið fram um verksvið og valdmörk starfsins.

Helstu þættir

Starfið þarf að fela í sér tvo eða fleiri af neðangreindum þáttum:

- Umsjón og ábyrgð á þjónustu og fagþróun í ákveðnum málflokki /-flokkum eða við ákveðna starfseiningu/einingar.
- Umsjón og ábyrgð á þróunarvinnu, gæðastjórnun, breytingastjórnun og innleiðingu nýjunga.
- Umsjón og ábyrgð á gerð og uppfærslu verkferla.
- Stjórnun starfsmanna samkvæmt sérstöku umboði yfirmanns og /eða sem staðgengill yfirmanns, s.s. verkstjórn, skipulagningu og samræmingu á vinnu starfsmanna á einingu/einingum samkvæmt stjórnskipuriti.
- Ábyrgð á faglegri þróun, þátttöku í þverfaglegri vinnu og í skipulagningu og stefnumótun.
- Þátttaka í ráðningu starfsfólks til einingarinnar/eininganna. Umsjón með og ábyrgð á aðlögun nýrra starfsmanna.
- Skipulagningu og umsjón með kennslu nemenda.
- Umsjón og ábyrgð á innleiðingu nýrrar tækni, aðferða eða meðferðarúrræða.
- Er staðgengill yfirmanns.

Starf þar sem gerð er krafa um framhaldsmenntun á háskólasviði (allt að 2 viðbótar launaflokkar)

Gerir starf kröfu um framhaldsmenntun umfram grunnháskólanám (120 einingar) fær starfsmaður einn til tvo launaflokka ofan á almennan starfaflokk sinn. Með framhaldsmenntun er átt við viðurkennt próf í sérgrein (alls 150 til 180 einingar).

4.3 Stjórnunarstörf

Skilgreindir eru tveir flokkar stjórnunarstarfa er taka mið af mismunandi stærð og umfangi deilda að teknu tilliti til starfsmannafjölda, rekstrarlegs umfangs, hlutfalls stjórnunarstarfa og stöðu í stjórnskipuriti. Stjórnendur taka laun frá og með launaflokki 9.

Stjórnunarstarf 1

Stjórnun: Starfið felst í stjórnun á minni einingu þegar tekið er tillit til starfsmannafjölda, rekstrarlegs umfangs, hlutfalls stjórnunar og stöðu í stjórnskipuriti.

Grunnkröfur:

Starfið gerir kröfu til stjórnunarreynslu og viðbótarmentunar eða skipulegra námskeiða á stjórnunarsviði. Starfið gerir einnig kröfur til skipulagshæfileika og færni í mannlegum samskiptum.

Ábyrgð: Starfið felur í sér faglega, stjórnunarlega, og rekstrarlega ábyrgð á starfseiningu í samræmi við stefnu FSA, ákvarðanir framkvæmdarstjórnar og ákvæði laga.

Helstu þættir:

- Ábyrgð á að rekstur sé í samræmi við fjárheimildir og að gerðar séu tillögur til framkvæmdastjórnar við gerð starfsemis- og rekstraráætlunar sjúkrahússins.
- Mótun stefnu í málefnum deildar/rekstrareiningar í samráði við framkvæmdastjóra og í samræmi við heildarstefnumótun FSA.
- Ábyrgð á starfsmannahaldi, húsnæði, tækjum, búnaði og daglegum rekstri starfseiningar.
- Ábyrgð á öryggis- og vinnuverndarmálum.

Ef rekstrarlegt umfang, hlutfall stjórnunar og/eða staða í stjórnskipuriti breytist verulega frá því að upphafleg röðun er ákveðin, er heimilt að færa starfsmann úr stjórnanda 1 í stjórnanda 2 eftir umsókn þar að lútandi til samstarfsnefndar.

Stjórnunarstarf 2

Stjórnun: Starfið felst í stjórnun á stærri einingu þegar tekið er tillit til starfsmannafjölda, rekstrarlegs umfangs, hlutfalls stjórnunar og stöðu í stjórnskipuriti.

Grunnkröfur:

Starfið gerir kröfu til stjórnunarreynslu og viðbótarmenntunar eða skipulegra námskeiða á stjórnunarsviði. Stjórnunarmenntun er æskileg. Starfið gerir einnig kröfur til skipulagshæfileika og færni í mannlegum samskiptum.

Ábyrgð: Starfið felur í sér faglega, stjórnunarlega, og rekstrarlega ábyrgð á starfseiningu í samræmi við stefnu FSA, ákvarðanir framkvæmdarstjórnar og ákvæði laga.

Helstu þættir

- Ábyrgð á að rekstur sé í samræmi við fjárheimildir og að gerðar séu tillögur til framkvæmdastjórnar við gerð starfsemis- og rekstraráætlunar sjúkráðsins.
- Mótun stefnu í málefnum deildar/rekstrareiningar í samráði við framkvæmdastjóra og í samræmi við heildarstefnumótun FSA.
- Ábyrgð á starfsmannahaldi, húsnæði, tækjum, búnaði og daglegum rekstri starfseiningar.
- Ábyrgð á öryggis- og vinnuverndarmálum.

5. Persónubundnir þættir

Auk færslu milli starfaflokka og þar með launaflokka (lóðréttur ás í launatöflu) getur starfsmaður fengið álagsþrep fyrir persónubunda þætti (láréttur ás í launatöflu). Persónubundnir þættir eru metnir til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki, í 2.5% bilum. Álagsþættir sem lúta að aukinni hæfni í vinnubrögðum eru háðir sí- og endurmati á hverju tíma og getur álag á laun því verið breytilegt.

Álagsþrepin eru ákvörðuð samkvæmt gögnum um starfsreynslu og menntun, og eftir atvikum mati á hæfni í vinnubrögðum samkvæmt verklagsreglum þar að lútandi (bókun 1).

5.1 Skipting álagsþrepa

Skipting álagsþrepa fyrir persónubundna þætti sem gera starfsmenn hæfari en ella er eftirfarandi:

Persónubundnir þættir:	Álagsþrep %	Þak
Aukin reynsla		
- innan stofnunar / í sambærilegum störfum	2,5%	2,5%
Aukin hæfni – formleg menntun		
- skipulögð námskeið sem nýtast í starfi	2,5%	
- 15 eininga nám sem lýkur með viðurkenndu prófi	2,5%	
- meistaranám eða sambærilegt	2,5%	
- doktorspróf	2,5%	10%
Aukin hæfni í vinnubrögðum		
- sjálfstæði	2,5%	
- frumkvæði	2,5%	
- góður árangur	2,5%	7,5%
Samtals		20,0%

5.2 Nánari skilgreining og mat á einstökum þáttum

(1) Aukin reynsla

Þegar starfsmaður hefur starfað í 10 ár á FSA eða 10 ár í sambærilegu starfi fær hann 2.5% álag á laun sín.

(2) Aukin hæfni (formleg menntun)

- (a) Skipulögð námskeið sem nýtast í starfi allt að 15 einingum. Námskeiðin skulu að lágmarki vera 6 kennslustundir eða hálf eining hvert, samtals 180 stundir. (metin samkvæmt reglum – að öllu jöfnu eru ráðstefnur og fræðsludagar ekki metin)
- (b) Þegar starfsmaður hefur lokið 15 eininga viðbótarnámi á háskólastigi sem nýtist í starfi fær hann 2,5% álag á laun sín. Að meginstefnu skal við það miðað að um samfellt nám sé að ræða. Þó er heimilt að meta uppsafnaðar einingar sem starfsmaður hefur lokið á næstliðnum fimm árum. Mat samkvæmt samningi þessum skal taka mið af matsreglum háskóla hér að lútandi.
- (c) Meistaránám eða sambærilegt. Þegar starfsmaður hefur lokið mastersnámi eða sambærilegu námi fær hann 5,0% álag á laun sín.
- (d) Doktorspróf. Þegar starfsmaður hefur lokið doktorsprófi fær hann 7,5% álag á laun sín.

Hámarks álag sem starfsmaður getur fengið fyrir formlega menntun er 10%.

(3) Aukin hæfni í vinnubrögðum

Þættir er lúta að mati á aukinni hæfni í vinnubrögðum, þ.e. sjálfstæði, frumkvæði og góðum árangri, verða nánar útfærðir í tengslum við þróun launakerfisins sbr. ákvæði í fylgiskjali 1 í kjarasamningi aðila og bókunar 1 með stofnanasamningi þessum. Þessir þættir eru háðir sí- og endurmati.

6.0 Vinnuframlag að næturlagi

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi (starfsmaður er í 100% starfi) eða meira sé unnið að næturlagi, þ.e. á tímabilinu 24.00 til 08.00, skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu fyrir starfið. Sama á við ef gert er ráð fyrir að 60% af fullu starfi (starfsmaður er í 100% starf) eða meira sé unnið að næturlagi. Ráðningar eru tímabundnar og endurmetnar með tilliti til vinnuverndar-sjónarmiða. Greiða skal 7,5% álag fyrir 50% næturvinnu eða meira og 10% fyrir 60% næturvinnu eða meira.

7.0 Réttur til endurmats á röðun

Starfsmaður á rétt á endurmati á grunnröðun starfsins telji hann að forsendur röðunar hafi breyst. Jafnframt á hann rétt á upplýsingum um forsendur röðunar. Slíkt endurmat getur farið fram allt að einu sinni á ári. Við matið skal taka tillit til breytinga á starfi og starfssviði frá því starfið var metið síðast. Skriflegu rökstuddu erindi hér að lútandi skal beina til samstarfsnefndar.

Ágreiningsmálum vegna framkvæmdar stofnanasamningsins skal skotið til samstarfsnefndar sbr. 11. kafla kjarasamnings.

8.0 Gildistaka

Samningur þessi gildir frá og með 1. maí 2006, sbr. 7. gr. í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og viðkomandi aðildarféлага BHM hins vegar, frá 28. febrúar 2005. Samningstextinn var yfirfarinn með tilliti til orðalags og uppfærður í greinum 3,1, 3,2, 4,1, 4,2 og 4.3.

Akureyri, 18. desember 2007

f.h. Fjórðungssjúkrahússins á Akureyri

f.h. aðildarféлага Bandalags Háskólamanna

Bókun 1 um nánari útfærslu á þáttum í stofnanasamningi FSA og BHM er lúta að nánari útfærslu og þróun launakerfisins

Þróun stofnanasamningsins

Í aðalkjarasamningi samningsaðila er gert ráð fyrir fjárhagslegu svigrúmi stofnana til þess að þróa frekar stofnanabátt samningsins fram á vorið 2007. Er samstarfsnefnd ætlað að koma sér saman um þessa þróun og þar með samræmingu milli eldri stofnanasamninga og nýs stofnanasamnings.

Fyrsti þáttur í þróun og samræmingu milli eldri stofnanasamninga felst í grunni nýs stofnanasamnings, endurskilgreiningu starfa og röðun þeirra. Markmiðið er að skapa gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum og koma í veg fyrir launamun milli kynja og starfsstétta, sem ekki byggir á lögmætum og viðurkenndum sjónarmiðum.

Röðun starfa

Við röðun starfa í nýjum stofnanasamningi felst að starfaflokkum er í flestum tilvikum fækkað til muna frá því sem var í eldri samningum. Launatafla er samræmd og rammur eru felldir niður. Þetta felur í sér minni spönn í launaflokkum en áður, samræmingu á milli starfsstétta og þar með að laun þeirra hækka mismikið.

Við áframhaldandi þróun stofnanasamningsins þarf hins vegar að taka mið af því að í aðalkjarasamningi er skuldbinding um lágmarkshækkun á samningstímanum til allra aðildarfélaga hans.

Við þróun stofnanasamningsins þarf að taka mið af því að með nýjum samningi falla niður ólík matstæki og aðferðir við mat á framgangi starfsmanna í starfi og þau samræmd fyrir allar starfsstéttir sem aðild eiga að honum.

Röðun stjórnenda samkvæmt kafla 4.3 í stofnanasamningi er frestað þar til sett hafa verið fram viðmið um hvernig þeir raðast í stjórnanda 1 og stjórnanda 2. Þessari vinnu skal lokið fyrir 30. júní 2006.

Persónubundnir og tímabundnir þættir

Samkvæmt stofnanasamningnum eiga starfsmenn möguleika á því að fá prósentuálag á launaflokka sína frá 2,5% til 20% fyrir persónubunda- og tímabundna þætti. Þessir þættir eru aukin reynsla, aukin hæfni á grundvelli viðbótar náms/menntunar og aukin hæfni (sjálfstæði, frumkvæði, góður árangur).

Við þróun stofnanasamningsins þarf að taka mið af því að eftir er að ljúka ákveðnum þáttum í útfærslu og matsaðferðum er varða námskeið og aukna hæfni í vinnubrögðum.

Þessi ákvæði gætu þurft að koma til framkvæmda í áföngum með hliðsjón af kostnaðarþaki samninganna, en koma að fullu til framkvæmda 1. maí 2007. Gæta skal jafnræðis við ákvörðun álagsþrepna.

Réttur til endurmats á röðun í kjölfar gildistöku samningsins

Starfsmaður á rétt á endurmati á grunnröðun starfsins samkvæmt grein 7.0 í stofnanasamningi. Þrátt fyrir það ákvæði getur starfsmaður í beinu framhaldi af gildistöku stofnanasamning farið fram á það við yfirmann að röðun starfs verði metin með tilliti til þeirra verkefna sem hann er að vinna og þeirra viðmiða sem koma fram í forsendum starfa 1 til 4. Endurmat samkvæmt þessum lið bókunarinnar gildir frá 1. maí 2006.

Sérstakir starfaflokkar

Semja skal starfslýsingar / erindisbréf vegna þeirra starfa sem fara í sérstaka starfaflokka og þær lagðar til grundvallar röðunar / endurröðunar starfa.

Starfsreglur samstarfsnefndar

Móta skal starfsreglur um hlutverk og starfshætti samstarfsnefndar samkvæmt samningi þessum er styðji þau markmið sem koma fram í samkomulagi BHM og fjármálaráðherra og þau markmið sem sett eru fram í samningi þessum. Lokið skal við reglurnar fyrir 1. september 2006.

Bókun 2 um notkun og aðild annarra aðildarfélaga að stofnanasamningi FSA og BHM

Heimilt er að nýta samning þennan til röðunar á störfum fyrir önnur aðildarfélög BHM.