

**Viðauki við
Stofnanasamning samstarfsnefnda Bandalags háskólamanna og
Heilbrigðisstofnunarinnar Ísafjarðarbæ frá 30. maí 2006**

Skv. stofnanasamningi sem undirritaður var 30. maí 2006 var ákveðið að fresta tímabundið mati á persónu- og tímabundnum þáttum. Þeirri vinnu átti að ljúka fyrir 15 nóvember 2006.

Samningsaðilar eru sammála um að eftirfarandi persónulegir þættir komi til mats á launakjörum:

1. Starfsreynsla á stofnuninni, miðað við 60% stöðugildi að lágmarki

- Heimilt er að greiða starfsmanni 2,5% hækkun þegar hann hefur starfað í samfelld 8 ár hjá Heilbrigðisstofnuninni Ísafjarðarbæ (HSÍ).
- Heimilt er að greiða starfsmanni 2,5% hækkun þegar hann hefur starfað í samfelld 12 ár hjá HSÍ, alls 5%.
- Heimilt er að greiða starfsmanni 2,5% hækkun þegar hann hefur starfað í samfelld 20 ár hjá HSÍ, alls 7,5%.

2. Önnur starfsreynsla

Heimilt er að meta aðra starfsreynslu í viðkomandi fagi til álags að hámarki 2,5% eftir 10 ára starf.

3. Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Sýni starfsmaður framúrskarandi eiginleika, fagmennsku, eða mannkosti í störfum sínum umfram það sem almennt er ætlast til af starfsmönnum, er heimilt að raða honum a.m.k. einum álagsflokki ofar en ella. Launahækkunin er tímabundin til allt að 12 mánaða í senn og er þá endurskoðuð. Nauðsynlegur undanfari launahækkunar og endurskoðunar er formlegt starfsmannaviðtal, þar sem einnig er farið yfir þessi atriði og þau metin. Samstarfsnefnd setur nánari reglur um útfærslu á matinu.

Dæmi um matsatriði eru:

- Forystuhæfileikar, þ.e. stjórnunar- og skipulagshæfileikar, hæfni til lausnar á vandamálum og hæfni til ákvörðunartöku.
- Sérstakur árangur, eða frammistaða í starfi.
- Áhugi og frumkvæði að bættum starfsaðferðum, eða starfsumhverfi.
- Afköst í vinnu.
- Ástundun, áreiðanleiki og samviskusemi í starfi.
- Sveigjanleiki og lipurð varðandi vinnutíma, vaktir og aukavinnu.
- Tímabundið mikið vinnuálag sem starfsmaður tekur á sig vegna óviðráðanlegra aðstæðna á vinnustað.

Um matið gilda þessar reglur:

- 3.1. Starfsmaður fer skriflega fram á mat hjá næsta yfirmanni sínum á hæfni sinni og frammistöðu í starfi, til að kanna möguleika til launahækkunar skv. 3. lið viðbótar við stofnanasamning HSÍ og BHM.
- 3.2. Áður en mat á hæfni getur farið fram, þarf að liggja fyrir niðurstaða starfsmannaviðtals, sem ekki er eldra en eins árs.
- 3.3. Yfirmaður fer yfir matsatriðin með hliðsjón af niðurstöðum starfsmannaviðtals og þeim breytingum, sem hafa orðið hjá starfsmanninum frá því að viðtalið fór fram.
- 3.4. Yfirmanni er heimilt að kalla til aðstoðar við matið formlegan staðgengil sinn, eða næstráðanda og annan starfsmann úr sömu fagstétt á deildinni. Aðrir en yfirmenn og staðgenglar þeirra skulu þó ekki hafa aðgang að niðurstöðum starfsmannaviðtals.
- 3.5. Starfsmanni skal tilkynnt um aðstoðarmennina og getur hann gert rökstudda athugasemd við val á þeim, ef svo ber undir, og óskað eftir breytingu á því. Yfirmanni er ekki skylt að verða við því, en getur skotið málinu til næsta yfirmanns á stofnuninni, sem þá úrskurðar um aðstoðarmennina.
- 3.6. Yfirmaður sendir samstarfsnefnd skriflega niðurstöðu á matinu og úrskurðar nefndin um rétt til launahækkunar með hliðsjón af því.
- 3.7. Matsferlið skal ekki taka lengri tíma en 30 daga að hámarki.

4. Þrískiptar vaktir

Hjúkrunarfræðingur í a.m.k. 80% starfi sem tekur þrískiptar vaktir fær einn álagsflokk ofan á grunnröðun. Það fæst aðeins ef viðkomandi sinnir þessu viðvarandi en ekki tímabundið og að samningar þar um hafi verið gerðir.

5. Umbun vegna sérverkefna

Sé starfsmanni falið sérverkefni meðfram venjubundnum störfum við stofnunina, er heimilt að umbuna honum með einum álagsflokki á meðan á verkefninu stendur. Ekki er umbunað fyrir sérverkefni, ef starfsmaður þarf ekki að sinna öðru í vinnutímanum. Að jafnaði er ekki umbunað fyrir styttri tíma en eina vinnuviku og lengri tíma en tólf vinnuvikur.

Dæmi um sérverkefni eru:

- Leiðbeiningar, eða kennsla til nema, sem ekki er greidd af viðkomandi skóla.
- Nefndarstörf, sem taka að jafnaði hluta úr hverjum vinnudegi sem umbunað er fyrir.
- Frumsamning á bæklingi, leiðbeiningum, námskeiðsefni, fræðslufundarefni eða öðru álíka á vegum stofnunarinnar.

6. Námskeið sem nýtast í starfi

Styttri námskeið eftir 1. maí 2007, sem nýtast greinilega í starfi er heimilt að meta til launa, þegar þau hafa náð lágmarks einingum skilgreindum í "Fylgiskjali 2" í stofnanasamningi. Einungis er átt við námskeið, sem hefur lokið með prófi, námsmati, eða formlegri fræðslu til viðkomandi deildar.

- 2,5% álagsþrep vegna námskeiða sem jafngilda 5 einingum.
- 2,5% álagsþrep vegna námskeiða sem jafngilda 10 einingum.
- 2,5% álagsþrep vegna námskeiða sem jafngilda 15 einingum.

Ísafirði 1. maí 2007,

f.h. Heilbrigðisstofnunarinnar Ísafjarðarbæ

f.h. Samstarfsnefndar Bandalags háskólamanna á Heilbrigðisstofnuninni Ísafjarðarbæ