

Starfsreglur samstarfsnefndar

1.0 Erindi til nefndarinnar

Skila ber erindum til nefndarinnar á þar til gerðum eyðublöðum. Erindi skal senda til formanns samstarfsnefndar. Á beiðni skal koma fram umsögn viðkomandi yfirmanns.

Beiðni um tilfærslu milli starfa eða launaflokka innan starfs skal rökstudd á grundvelli þeirra sjónarmiða sem koma fram stofnanasamningi.

Beiðni um starfaflokka skal auk rökstuðnings samkvæmt framansögðu fylgja verklýsingar (starfslýsing) sem yfirmaður gerir í samráði við starfsmann.

Umsókn á grundvelli viðbótarnáms eða námskeiða skulu fylgja viðeigandi gögn, prófskírteini, vottorð um námskeið, námskeiðslýsingar námskeiðshaldara eða önnur sambærileg gögn.

Umsókn vegna aukinnar hæfni í vinnubrögðum skal fylgja rökstuðningur sem felst í sjálfsmati starfsmannsins og umsögn næsta yfirmanns er byggir á niðurstöðu hans í kjölfar frammi-stöðusamtals.

2.0 Vinnuhópur samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd FSA og BHM skipar vinnuhóp sem sér um afgreiðslu erinda um framgang samkvæmt stofnanasamningnum. Í vinnuhópnum eru tveir fulltrúar frá hvorum samningsaðila en auk þess getur vinnuhópurinn kallað til ráðgjafar og umsagnar fulltrúa þess faghóps sem viðkomandi erindi varðar.

3.0 Fundir samstarfsnefndar og vinnuhóps

Samstarfsnefnd skal að jafnaði halda fund þriðja hvern mánuð og oftast ef þörf er á. Vinnuhópur samstarfsnefndar skal halda fund a.m.k. einu sinni í mánuði og oftast ef þörf er á m.t.t. fjölda erinda og annarra atriða sem máli skipta.

Hver og einn fulltrúi í samstarfsnefnd samningsaðila getur lagt fram rökstudda beiðni um fund í nefndinni og skal formaður þá boða fund með hæfilegum fyrirvara.

Skrá skal fundargerðir samstarfsnefndar og vinnuhóps, skal þar getið dagskrár og bókuð þau erindi sem borist hafa og niðurstaða í afgreiðslu þeirra.

4.0 Meðferð erinda

Erindi til samstarfsnefndar skal afgreiða innan 5 vikna frá því erindi berst og að jafnaði á næsta fundi eftir að það berst. Heimilt er að fresta afgreiðslu erinda til þess að afla frekari gagna, en skal þá við það miðað að erindi hljóti afgreiðslu á næsta fundi þar á eftir. Erindi til samstarfsnefndar skulu berast fyrir fimmtánda hvers mánaðar.

Verði ágreiningur um afgreiðslu erindis í vinnuhópi skal erindinu vísað til afgreiðslu hjá samstarfsnefnd þar sem það hlýtur fullnaðar afgreiðslu. Ákvörðun um launabreytingu gildir frá næstu mánaðarmótum eftir móttöku erindis.

5.0 Mat á erindum

Meðal meginmarkmiða stofnanasamningsins er að starfsmaður fái umbun í samræmi við starfsþróun sína og virkni í starfi. Því er mikilvægt að markvisst séu dregin fram þau atriði sem mestu skipta um árangur starfsmannsins í viðkomandi starfi. Þekking og færni til þess að beita henni, er mikilvægustu grunnþættirnir en einnig áhugi á starfinu og verkefnum þess. Aðrir mikilvægir þættir eru þjónustulund, samskiptahæfileikar og færni í tjáningu.

5.1 Tilfærsla milli almennra starfaflokka

(1) Flutningur í starfaflokk tvö

Tilfærsla milli starfaflokka eitt og tvö byggir á því að starfsmaður hafi tileinkað sér þau atriði sem tilgreind eru um starf tvö í grein 4.1. í stofnanasamningi. Að öðru jöfnu er gert ráð fyrir að starfsmaður færir milli starfaflokka eitt og tvö að liðnum tólf mánuðum í starfi.

(2) Flutningur í starfaflokk þrjú

Tilfærsla milli starfaflokka tvö og þrjú byggir á því að starfsmaður hafi tileinkað sér þau atriði sem tilgreind eru um starf þrjú í grein 4.1. í stofnanasamningi. Miðað er við að starfsmaður hafi unnið þrjú til fimm ár frá útgáfu starfsleyfis og að á þeim tíma hafi hann verið virkur í starfsþróun og markvisst aukið færni sína til þess að leysa þau verkefni sem honum eru falin.

(3) Tilfærsla milli launaflokka innan starfs þrjú

Flutningur milli launaflokka innan starfs byggir á starfslýsingu og þeim verkefnum sem starfsmanni eru falin. Til þess að komast í launaflokk 4 í starfi 3 þarf starfsmaður að hafa umtalsverða reynslu og sérhæfingu á verkviði starfsins og vera virkur þátttakandi í þeim.

(4) Flutningur í starfaflokk fjögur

Tilfærsla milli starfaflokka þrjú og fjögur byggir á því að starfsmaður hafi tileinkað sér þau atriði sem tilgreind eru um starf fjögur í grein 4.1. í stofnanasamningi. Miðað er við að starfsmaður hafi mikla reynslu, geti gengið í öll verkefni og einnig tekið að sér afmörkuð verkefni og þar með staðgengilsstarf yfirmanns.

Eins og áður segir er mikilvægt að umsögn yfirmanns taki mið af ofangreindum þáttum auk þeirra sem getið er um í stofnanasamningnum. Yfirmaður leggur þannig mat á hvort starfsmaður tekst á við verkefni og leysir þau eða hvort hann veigrar sér við þeim. Hann tekur mið af því að saman fari þekking og færni við úrlausn verkefna og leggur mat á samskipti starfsmanns við samstarfsmenn og sjúklinga og meðvitund starfsmanns um þá þætti sem tryggja gæði starfsins.

5.2 Sérstakir starfaflokkar

Auk almennra starfaflokka eru skilgreindir starfaflokkar sem byggja á því að starfsmaður geti fengið viðbótarflokka ofan á almenna starfaflokka fyrir sérstaklega skilgreind verkefni eða ábyrgð. Starfið þarf að vera skilgreint í verklýsingu (starfslýsingu) og verkstjórn, verkefnisstjórnun, umsjón og ábyrgð að vera viðvarandi um lengri tíma, þó svo starfið geti ýmist verið tímabundið eða ótímabundið.

Um mat á því hvort starfsmaður á að fá tvo starfaflokka fyrir verkefni, skal fyrst og fremst litið til umfangs og fjölda þeirra skilgreindu verkefna sem starfsmanni eru falin og skal miða við að starfsmaður uppfylli 4-5 atriði af þeim sem talin eru upp undir sérstökum starfaflokkum í stofnanasamningi. Færri en krefjandi verkefni má einnig meta til tveggja flokka enda séu þau séu svo umfangsmikil að stærstur hluti fulls starfs sé fólgin í því að vinna að þeim.

5.3 Persónubundnir þættir

(1) Aukin reynsla

Samkvæmt ákvæðum stofnanasamnings.

(2) Aukin hæfni – fomleg menntun

Í grein 5.2, lið 2 er fjallað um aukna hæfni á grundvelli formlegrar menntunar. Í a) og b) liðum greinarinnar er fjallað um mat á námskeiðum og viðbótarnámi, m.a. því hvort það nýtist í starfi. Matið fer fram með eftirfarandi hætti.

- (a) Hvor samningsaðili skipar fulltrúa sinn í matsnefnd sem hefur það hlutverk að leggja mat á þá þætti sem gert er ráð fyrir að þurfi að meta samkvæmt samningnum og reglum þessum. Launafulltrúi er fulltrúi FSA í nefndinni.
- (b) Rísi ágreiningur milli fulltrúa í matsnefndinni er hægt að vísa ágreiningi til samstarfsnefndarinnar til lokaúrlausnar. Með sama hætti getur starfsmaður óskað eftir umfjöllun í samstarfsnefndinni ef hann er ósáttur við niðurstöðu matsnefndarinnar.
- (c) Námskeiðið þarf að vera skipulagt fyrir viðkomandi fagstétt eða hafa skýra og beina tengingu við starf viðkomandi starfsmanns.
- (d) Hvert námskeið þarf að vera að lágmarki 6 klukkustundir eða hálf eining, samtals 180 kennslustundir.

- (e) Að meginstefnu skal við það miðað að nám og endurmenntun sé samfelld, þ.e. starfsmaður sé virkur í endur/símenntun sinni. Þó er heimilt að meta uppsafnaðar einingar og námskeið sem starfsmaður hefur lokið á næstliðnum fimm árum frá gildistíma stofnasamningsins að telja.

(3) Aukin hæfni í vinnubrögðum

Rökstuðningur fyrir framgangi á grundvelli aukinnar hæfni felst í sjálfsmati starfsmanns og frammistöðusamtali hans og næsta yfirmanns og koma skal fram í umsókn hans um álagsþrep á grundvelli aukinnar hæfni í vinnubrögðum, sbr. gr. 5.2, lið 3, í stofnanasamningi.

Matsþættir eru eftirfarandi:

Sjálfstæði:

- (1) Sýnir sjálfstæði í ákvarðanatöku, almennt og undir álagi.
- (2) Heildaryfirsýn
- (3) Öryggi
- (4) Sjálfstraust
- (5) Fyrirmynd

Frumkvæði:

- (1) Opin fyrir nýjungum
- (2) Lausnamiðaður og hugmyndaríkur
- (3) Fjölhæfni og víðsýni
- (4) Aðstoðar aðra "Óháð sínu verksviði"
- (5) Sveigjanleiki

Góður árangur

- (1) Nákvæmni
- (2) Jákvæðni
- (3) Samskipti og þjónustulund
- (4) Gæðavitund og þekking á verkferlum
- (5) Forgangsröðun