

Í kjarasamningum BHM félaga við LN er ákvæði um að heimilt sé að greiða launa-viðbætur á sérstökum forsendum (svokölluð TV laun) vegna verkefna og hæfni annarsvegar og vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna hinsvegar. Vísað er til kjarasamninganna varðandi skilgreiningar TV-launa og nánari skýringar. Á Akureyri verður eftirfarandi reglum beitt við framkvæmd þessara ákvæða kjarasamninganna:

A Reglur um TV-einingar vegna verkefna og hæfni

1. Bæjarstjóri getur að fenginni umsögn framkvæmdastjórnar og jafnréttis-ráðgjafa heimilað að allt að 10 TV-einingar séu greiddar til viðbótar heildarlaunum starfsmanns ef a.m.k. tvö eftirfarandi skilyrði eru uppfyllt:
 - a. Starfsmaður sýnir hæfni og vilja til að fræða og leiðbeina umfram venjubundnar starfsskyldur.
 - b. Starfsmaður sýnir mikið frumkvæði í starfi umfram aðra starfsmenn eða sýnir verulega hæfni umfram þá sem að jafnaði er krafist í starfinu.
 - c. Starfsmaður tekur tímabundið að sér flókin og/eða umfangsmikil verkefni sem hafa í för með sér vinnuálag umfram það sem hefðbundið og eðlilegt getur talist í starfi hans, svo sem vegna þróunarvinnu, vísindarannsókna eða til að afla stofnun sinni sértekna.
2. Stjórnendur sem fá greitt stjórnendaálag á laun sín geta ekki fengið TV-einingar vegna verkefna og hæfni.
3. Við mat á hæfni og frammistöðu starfsmanns er miðað við eftirtalda 6 þætti:

Fagmennska: Starfsmaður hefur góðan skilning á faginu sem nýtist í starfi, vinnur starf sitt af heilindum og virðingu gagnvart lögum, starfsreglum og markmiðum bæjarstjórnar og sýnir góða verkkunnáttu.

Frumkvæði: Starfsmaður leitar nýrra leiða og sýnir mjög mikið frumkvæði við lausn verkefna.

Sjálfstæði: Starfsmaður sýnir mjög mikið sjálfstæði við úrlausn verkefna þannig að hann getur unnið án fyrirmæla og leiðsagnar.

Samskipti: Starfsmaður sýnir mjög jákvætt viðmót, ríka þjónustulund, virðingu og umburðarlyndi gagnvart samstarfsfólki og viðskiptavinum (innri og ytri).

Verkefni: Starfsmaður er jafnan reiðubúinn að takast á við ný verkefni og/eða starfsskyldur og hliðra til verkefnum þegar aðstæður í starfseminni kalla á.

Kunnátta: Starfsmaður hefur yfir að ráða fjölþættri þekkingu sem hann er tilbúinn að deila með samstarfsfólki í þágu starfseminnar.

4. Starfsmaður sem fær greiddar TV-einingar vegna verkefna og hæfni skal hafa starfað hjá Akureyrarbæ í a.m.k. 12 mánuði. Hann skal vera í a.m.k. 80% starfi en frá því má þó víkja ef sérstakar fjölskylduástæður starfsmannsins mæla með því.
5. Starfsmaður skal leggja fyrir deildarstjóra viðkomandi deildar skriflega umsókn á sérstöku eyðublaði um að fá greiddar TV-einingar vegna verkefna og hæfni. Í umsókn skal tilgreint hversu margar TV-einingar farið er fram á og í hve langan tíma. Skal

greinargerð með rökstuðningi fylgja umsókn með tilvísun til matsþáttanna skv. 3. grein. Umsóknir skulu berast fyrir 1. mars og 1. september ár hvert og skulu afgreiddar innan tveggja mánaða. Umsóknir árið 2006 skulu þó berast fyrir 1. nóvember.

6. Viðkomandi deildarstjóri skal forgangsraða umsóknum frá sinni deild með skriflegum rökstuðningi. Tilkvaddur matsmaður frá Háskólanum á Akureyri, fulltrúi úr hópi forstöðumanna og fulltrúi bæjar-stjóra meta hæfni og verkefni starfsmanna og gefa stig á bilinu 0 - 2 fyrir hvern hinna 6 matsþátta skv. 3. grein nema hvað krefjandi verkefni geta gefið 6 stig. Samtals getur starfsmaður því fengið 16 stig en hvert stig umfram 6 gefur eina TV-einingu.
7. Á hverju 6 mánaða tímabili ráðstafar bæjarstjóri að hámarki 25 TV-einingum á mánuði fyrir verkefni og hæfni. Berist gildar umsóknir um fleiri einingar, forgangsraðar bæjarstjóri/framkvæmdastjórn umsóknum eftir stigafjölda að mati dómnefndar og eftir því hvort umsækjendur hafa áður fengið TV-eingar fyrir verkefni og hæfni.
8. Að fengnu samþykki bæjarstjóra skal gerður skriflegur samningur við hvern starfsmann sem fær TV-eingar vegna verkefna og hæfni þar sem tilgreindur er fjöldi eininga og gildistími. Starfsmannabjónustan hefur umsjón með gerð samninga um TV-laun fyrir verkefni og hæfni og skulu samningar gerðir til allt að 8 mánaða í senn.

Stigagjöf fyrir matsþætti skv. 6. gr. skal vera með eftirfarandi hætti:

Fagmennska: Starfsmaður hefur góðan skilning á faginu sem nýtist í starfi, vinnur starf sitt af heilindum og virðingu gagnvart lögum, starfsreglum og markmiðum bæjarstjórnar og sýnir góða verkkunnáttu.

0 stig: Starfsmaður gegnir skyldum sínum eins og til er ætlast en sýnir ekki sérstakan metnað umfram það.

1 stig: Starfsmaður sýnir í sumum verkum sínum sérstakan metnað til að framfylgja lögum, starfsreglum og markmiðum bæjarstjórnar og sýnir í ýmsu sérstaka verkkunnáttu án þess að slíkt sé almennt einkenni á störfum hans.

2 stig: Starfsmaður sýnir framúrskarandi verkkunnáttu og vilja til að framfylgja lögum, starfsreglum og markmiðum bæjarstjórnar.

Frumkvæði: Starfsmaður leitar nýrra leiða og sýnir mjög mikið frumkvæði við lausn verkefna.

0 stig: Starfsmaður gegnir starfi sínu eins og til er ætlast með hefðbundnum hætti án þess að fitja upp á umtalsverðum nýjungum.

1 stig: Starfsmaður tekur af heilindum þátt í að bæta starfshætti án þess þó að hann beiti sér mikið fyrir þeim sjálfur.

2 stig: Starfsmaður berst fyrir bættum vinnubrögðum og verkskipulagi sem jafnvel hefur áhrif út fyrir starfssvið hans sem fyrirmynd fyrir aðra vinnustaði.

Sjálfstæði: Starfsmaður sýnir mjög mikið sjálfstæði við úrlausn verkefna þannig að hann getur unnið án fyrirmæla og leiðsagnar.

0 stig: Starfsmaður vinnur verk sitt eins og hefðin segir fyrir um en leitar til yfir-manns með mörg nýmæli og vandasöm verkefni.

1 stig: Starfsmaður leysir mörg vandasöm verkefni og nýmæli sjálfur en leitar ráða hjá yfirmanni um þau sem erfiðust eru.

2 stig: Starfsmaður leysir nánast öll vandasöm og erfið verkefni sjálfur og gerir tillögur til yfirmanns um lausnir þeirra verkefna sem yfirmaður þarf að vera með í ráðum um að leysa.

Samskipti: Starfsmaður sýnir mjög jákvætt viðmót, ríka þjónustulund, virðingu og umburðarlyndi gagnvart samstarfsfólki og viðskiptavinum (innri og ytri).

0 stig: Starfsmaður sýnir samstarfsfólki og viðskiptavinum almenna kurteisi og greiðir úr vanda þeirra án þess að vekja þá tilfinningu að hann sé allur af vilja gerður til að stuðla að góðum samskiptum.

1 stig: Starfsmaður sýnir almennt ríka þjónustulund og skapar gott andrúmsloft í kringum sig.

2 stig: Starfsmaður hefur mjög sterk og góð áhrif á vinnustað sinn með viðmóti og þjónustulund gagnvart samstarfsfólki og viðskiptavinum.

Verkefni: Starfsmaður er jafnan reiðubúinn að takast á við ný verkefni og/eða starfsskyldur og hliðra til verkefnum þegar aðstæður í starfsemi kalla á.

0 stig: Starfsmaður vinnur hefðbundin verkefni sem tilheyra starfinu.

1 stig: Starfsmaður tekur að sér ný verkefni sem gera þó ekki kröfur um verulega röskun á starfsskyldum og vinnuálagi.

6 stig: Starfsmaður tekur að sér mjög krefjandi verkefni sem raska verulega hefð-bundnum starfsskyldum og vinnuálagi eða starfsmaður gegnir starfi sem verður mjög krefjandi vegna tímabundinna aðstæðna.

Kunnátta: Starfsmaður hefur yfir að ráða fjölþættri þekkingu sem hann er tilbúinn til að deila með samstarfsfólki í þágu starfseminnar.

0 stig: Starfsmaður uppfyllir kröfur starfsins um kunnáttu.

1 stig: Starfsmaður sýnir kunnáttu og færni sem er verulega umfram það sem krafist er í starfinu.

2 stig: Starfsmaður sýnir kunnáttu og færni sem er verulega umfram það sem krafist er í starfinu og er virkur í að kenna, leiðbeina og þjálfa samstarfs-fólkið.

B Reglur um TV-einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna

1. Bæjarstjóri getur að fenginni umsögn framkvæmdastjórnar og jafnréttis-ráðgjafa heimilað að allt að 10 TV-einingar séu greiddar til viðbótar heildarlaunum starfsmanns ef eftirfarandi atriði eiga við:
 - a. starf hefur verið auglýst án þess að tekist hafi að ráða í það,
 - b. uppsagnir eru yfirvofandi vegna óhagstæðs kjarasamanburðar,
 - c. erfitt er að kaupa viðkomandi þjónustu frá utanaðkomandi aðilum vegna mikillar spennu á vinnumarkaði eða skorts á einstaklingum með viðkomandi sérmenntun á Akureyri.

TV-einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna geta komið til viðbótar TV-einingum vegna verkefna og hæfni en ekki má greiða fleiri en 10 TV einingar samtals fyrir verkefni og hæfni og vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna.

2. Deildarstjóri eða forstöðumaður skal leggja fyrir bæjarstjóra skriflega umsókn um að fá að greiða TV-laun og skal umsókn fylgja greinargerð um tilraunir til að ráða í starfið og hvaða aðrir starfsmenn bæjarins ættu að njóta TV-launa skv. 3. lið. Að fengnu samþykki bæjarstjóra skal gerður skriflegur samningur við hvern starfsmann sem fær TV-einingar þar sem tilgreindur er einingafjöldi, gildistími og uppsagnar-ákvæði. Starfsmannaþjónustan hefur umsjón með gerð samninga um TV-laun. Samningar um TV-laun vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna skulu gerðir til allt að 12 mánaða en eftir 9 mánaða samningstíma skal tekin ákvörðun um hvort og þá hvernig samningar verða framlengdir.
3. TV-einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna eru einungis greiddar ef um er að ræða fámennan hóp starfsmanna sem uppfylla skilgreindar menntunarkröfur skv. starfslýsingu og gegna sambærilegu starfi hjá Akureyrarbæ. Einnig má greiða TV-einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna ef um er að ræða einstakt, sérhæft og sérstaklega krefjandi starf sem ekki er hægt að ráða fullhæfan starfsmann í nema álag á kjarasamnings-bundin laun komi til. Stjórnendur, sem fá greitt stjórnendaálag á laun sín, geta ekki fengið TV-einingar.

Með skilgreindum menntunarkröfum er átt við þær kröfur um menntun sem gerðar eru í auglýsingu starfsins og afmarka fagstéttina, t.d. sálfræðingur með embættispróf eða verkfræðingur MSc. Með sambærilegum störfum er átt við störf sem eingöngu afmörkuð starfsstétt telst hæf til að gegna, t.d. heilsugæslu**hjúkrunarfræðingur** og skólahjúkrunar-fræðingur.
4. Starfsmaður sem fær greiddar TV-einingar skal að jafnaði vera í a.m.k. 80% starfi. Frá þessu má þó víkja ef sérstakar fjölskylduástæður starfsmannsins mæla með því.

5. Til viðmiðunar um fjölda TV-eininga sem greiddar eru í hverri starfsstétt skal leitað upplýsinga um laun í jafnverðmætum og sambærilegum störfum á Akureyri og í næsta nágrenni. Ef þetta viðmið er ekki fyrir hendi á nærmarkaði, skal taka mið af launa-kjörum viðkomandi stéttar í a.m.k. þremur sveitarfélögum sem hafa 3 eða fleiri sambærilega starfsmenn úr stéttinni í vinnu. Starfsmannaþjónustan annast upplýsinga-öflunina.
6. TV-einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna ákvarðast m.t.t. þess að laun hvers starfsmanns verði sambærileg við laun sambærilegra starfsmanna á nærmarkaði. TV-einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna geta því verið mismunandi til mismunandi starfsmanna eftir t.d. starfsaldri og röðun í launaflokk og þrep og eftir því hvort starfsmaður hefur einnig fengið TV-einingar fyrir verkefni og hæfni. Ef grunnröðun starfsmanns breytist á samningstíma breytist fjöldi TV-eininga til samræmis.