

Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

og

Dýralæknafélag Íslands

hins vegar

gera með sér svofelldan

kjarasamning

1. grein

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. október 2000 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. grein

Mánaðarlaun samkvæmt núgildandi launatöflu í grein 1.1.1. hækka um 4,7% frá 1. júní 1997 og um 4% frá 1. janúar 1998.

Mánaðarlaun samkvæmt launatöflu í grein 3.1 skulu breytast á eftirfarandi hátt:

01.01.1998 um 5,56%

01.01.1999 um 3,50%

01.01.2000 um 3,00%

3. grein

Aðilar eru sammála um að taka upp nýtt launakerfi. Tilgangur með þessari breytingu er eftirfarandi:

Að auka sveigjanleika launakerfisins og draga úr miðstýringu í launaákvörðunum og koma á skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnana og starfsmanna þeirra.

Að hækka hlut dagvinnulauna. Það er m. a. gert með því að fækka starfsaldursþrepum og minnka vægi sjálfvirkra tilfærslna. Jafnframt er opnað fyrir þann möguleika að breyta samsetningu heildarlauna þannig að dregið sé úr yfirvinnu og vægi dagvinnulauna aukið án þess að það dragi úr vinnuskilum eða framleiðni stofnunar.

Að fela stofnun útfærslu og daglega framkvæmd kjarasamninga þannig að hún geti, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, ákveðið með samkomulagi, við fulltrúa Dýralæknafélags Íslands, eða úrskurði úrskurðarnefndar, sem telst þá hluti kjarasamnings, hvaða þættir skuli lagðir til grundvallar við mat á störfum þeim sem innt eru af hendi á hennar vegum.

Hið nýja launakerfi skal taka gildi 1. desember 1997 en vera að fullu komið til framkvæmda 1. febrúar 1998.

Frá þeim tíma fellur brott eldri launatafla, kaflinn um launaprep og prófaldur svo og kaflinn um röðun starfsheita í launaflokka, auk annarra ákvæða sem hafa áhrif á röðun t.d. vegna menntunar.

3.1. Grein 1.1.1. orðist svo:

Í nýju launakerfi skulu mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, vera skv. eftirfarandi launatöflu sem tekur þeim breytingum sem um getur í 2. mgr. 2. gr. þessa kjarasamnings.

Nr. Kr. Nr. Kr. Nr. Kr. Nr. Kr.

1 102.068 18 131.465 35 169.330 52 218.101.

2 103.599 19 133.437 36 171.870 53 221.372

3 105.153 20 135.439 37 174.448 54 224.693

4 106.730 21 137.471 38 177.065 55 228.063

5 108.331 22 139.533 39 179.721 56 231.484

6 109.956 23 141.626 40 182.417 57 234.956

7 111.605 24 143.750 41 185.153 58 238.481

8 113.280 25 145.906 42 187.930 59 242.058

9 114.979 26 148.095 43 190.749 60 245.689

10 116.703 27 150.316 44 193.610 61 249.374

11 118.454 28 152.571 45 196.515 62 253.115

12 120.231 29 154.860 46 199.462 63 256.912

13 122.034 30 157.183 47 202.454 64 260.765

14 123.865 31 159.540 48 205.491 65 264.677

15 125.723 32 161.933 49 208.573 66 268.647

16 127.609 33 164.362 50 211.702 67 272.677

17 129.523 34 166.828 51 214.878

3.2. Grein 1.1.2 falli brott.

Grein 1.1.3 verður 1.1.2

3.3. Grein 1.2 orðist svo

1.2.1 Launaprep:

Í ramma A eru 6 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. þrep: yngri en 26 ára.
2. þrep: frá 26 ára aldri.
3. þrep: frá 27 ára aldri.
4. þrep: frá 30 ára aldri.
5. þrep: frá 35 ára aldri.
6. þrep: frá 40 ára aldri.

Í ramma B eru 5 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. þrep: yngri en 30 ára.
2. þrep: frá 30 ára aldri.
3. þrep: frá 35 ára aldri.
4. þrep: frá 40 ára aldri.
5. þrep: frá 45 ára aldri.

Í ramma C eru 3 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. þrep: yngri en 40 ára.
2. þrep: frá 40 ára aldri.
3. þrep: frá 45 ára aldri.

Þrep reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

3.4. Greinar 1.2.2 til 1.2.5 falli brott.

3.5 Grein 1.3 orðist svo:

1.3 Skilgreiningar starfa

1.3.1. Eftirfarandi þættir skulu ráða röðun starfsmanna í launaramma og launaflokk:

Skilgreiningar starfa í ramma A, B og C;

Niðurstöður aðlögunar- eða úrskurðarnefndar, sbr. fylgiskjal 1, með kjarasamningi þessum;

Breytingar og viðbætur við niðurstöður aðlögunar- eða úrskurðarnefndar sem samþykktar eru í samstarfsnefnd sbr. kafla 11.

Rammi A

Almenn dýralæknastörf. Starfið felst í almennum störfum sem unnin eru undir ábyrgð eða umsjón annarra.

Starfið felst fyrst og fremst í því að nota vísindalega þekkingu og hugtök til að leysa verkefni, veita upplýsingar og/eða leiðbeiningar.

	26 ára		27 ára	30 ára	35 ára	40 ára
A1	1	3	5	6	7	8
A2	3	5	7	8	9	10
A3	5	7	9	10	11	12
A4	7	9	11	12	13	14
A5	9	11	13	14	15	16
A6	11	13	15	16	17	18
A7	13	15	17	18	19	20
A8	15	17	19	20	21	22
A9	17	19	21	22	23	24
A10	19	21	23	24	25	26
A11	21	23	25	26	27	28
A12	23	25	27	28	29	30
A13	25	27	29	30	31	32
A14	27	29	31	32	33	34

Rammi B:

Starfið felst fyrst og fremst í því að nota vísindalega þekkingu og hugtök til að leysa verkefni. Starfið felur í sér umsjón verkefna og/eða málaflokka. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og/eða stjórnun á áætlanagerð, kostnaðareftirlit eða viðvarandi verkefnastjórnun.

	30 ára		35 ára	40 ára	45 ára
B1	16	17	18	19	20
B2	18	19	20	21	22
B3	20	21	22	23	24
B4	22	23	24	25	26
B5	24	25	26	27	28

B6	26	27	28	29	30
B7	28	29	30	31	32
B8	30	31	32	33	34
B9	32	33	34	35	36
B10	34	35	36	37	38
B11	36	37	38	39	40
B12	38	39	40	41	42
B13	40	41	42	43	44
B14	42	43	44	45	46

Rammi C:

Starfið felst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar og að vera ábyrgur fyrir samskiptum við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki.

	40 ára	45 ára
C1	26 27	28
C2	29 30	31
C3	32 33	34
C4	35 36	37
C5	38 39	40
C6	41 42	43
C7	44 45	46
C8	47 48	49
C9	50 51	52
C10	53 54	55
C11	56 57	58
C12	59 60	61
C13	62 63	64
C14	65 66	67

3.6 Greinar 1.3.2 til og með 1.3.4 falli brott.

4. grein

4.1 Grein 1.4.1 orðist svo:

1.4.1 Dagvinnutímakaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 30 ára aldursþrep í hverjum launaramma. Dagvinnutímakaup eftirlaunaþega miðast við efsta aldursþrep í hverjum ramma.

5. grein

5.1 Grein 1.7.1 breytist sem hér segir:

1.7.1. Viðmið persónuuppbótar í nýju launakerfi verður 30% af desemberlaunum í 1. þrepi í launaflokki A3 frá og með 1. desember 1998.

6. grein

6.1 Ný grein 2.2.2 svohljóðandi

2.2.2 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1. á þann hluta starfs síns.

7. grein

7.1 Grein 2.4 orðist svo:

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst., samfellda hvíld. Á skipulegum vaktaskiptum er þó heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst. sbr. þó bókun vegna a. og d. liðar 13. gr. í samningi ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins og Reykjavíkurborgar, frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 6:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum eða þegar almannaheill krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita undantekningarlaust 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk álags.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af frítökuréttinum, óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til yfirvinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi stofnunar í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

2.4.3 Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmenn fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg.

2.4.5. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.6 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins og Reykjavíkurborgar, frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varðar skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

8. grein

8.1 Grein 2.6 orðist svo:

2.6 Vaktavinna

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvökum, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

9. grein

9.1 Grein 4.1.2. orðist svo:

4.1.2 Starfsmaður sem nær 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsmaður sem nær 38 ára aldri fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í grein 4.1.1 skal halda honum, en um frekari ávinnslu fer skv. grein 4.1.2.

Ofangreindar reglur gilda um orlof sem ávinnst á orlofsávinnsluárinu 1997-1998

10. grein

10.1 Grein 4.2.1 orðist svo:

4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslu samkvæmt kjarasamningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

11. grein

11.1 Grein 4.2.2 fellur brott.

12. grein

12.1 Grein 4.2.3 verður gr. 4.2.2 og breytist sem hér segir:

4.2.2 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, að upphæð kr. 8.400 á árinu 1997, kr. 8.800 á árinu 1998, kr. 9.000 á árinu 1999 og kr. 9.200 á árinu 2000 er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum og hafið töku eftirlauna á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður lætur af störfum eftir a.m.k. 5 mánaða samfelld starf á orlofsárinu.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum sammingsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

13. grein

13.1 Kafli 11 breytist sem hér segir:

11.1 Samstarfsnefnd

11.1.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna allt að tvo fulltrúa og tvo til vara í samstarfsnefnd sem hafi m.a. það hlutverk að fjalla um breytingar á forsendum starfaflokkunar, röðun starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum eða öðrum málum sem rísa kunna út af kjarasamningi aðila. Eins skal hún fjalla um röðun starfa samkvæmt 25. gr. laga nr. 94/1986.

11.1.2 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa.

11.1.3 Hjá þeim stofnunum sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði vinnuveitenda, skal komið á samstarfsnefndum eins og segir í grein 11.1.1 sem koma þá í stað hennar.

11.1.4 Samstarfsnefnd skal svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni, nema annað sé sérstaklega ákveðið.

14. grein

Samningsaðilar skulu bera þennan kjarasamning upp til afgreiðslu innan þriggja vikna frá undirritun.

Reykjavík, 30. júní 1997

F.h samninganefndar ríkisins F.h. Dýralæknafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki með fyrirvara um samþykki félagsmanna

fjármálaráðherra

Fylgiskjal 1

með kjarasamningi

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs,

og

Dýrlæknafélags Íslands

30. júní 1997

Yfirfærsla í nýtt launakerfi verði með eftirfarandi hætti:

a) **Aðlögunarnefnd.** Sérstök nefnd, skipuð allt að tveimur fulltrúum stofnunar eða stofnana, annars vegar og allt að tveimur fulltrúum stéttarfélags, eða stéttarfélaga ef þau svo kjósa, hins vegar, skal koma sér saman um nánari forsendur, en þær sem greinir í grein 3.5 í kjarasamningi aðila dags. 20. júní 1997. Þær forsendur skal leggja til grundvallar við röðun eða tilfærslu starfa innan launaramma eða milli launaramma í hinu nýja launakerfi.

Skipun aðlögunarnefndar er fyrst möguleg eftir að kjarasamningur hefur verið samþykktur af þar til bærum aðilum.

Skipun aðlögunarnefndar skal vera lokið fyrir 1. ágúst 1997 og skal hún hafa lokið störfum eigi síðar en 31. október 1997.

Samstarf stéttarféлага og/eða stofnana í aðlögunarnefnd er háð samþykki bæði félags og stofnunar.

b) **Úrskurðarnefnd.** Hafi aðlögunarnefnd ekki náð samkomulagi innan þess tíma sem tilgreindur er í a) lið, skal ágreiningi aðila vísað til úrskurðarnefndar sem skipuð skal tveimur fulltrúum frá félaginu/félögunum kjósi þau svo, einum frá stofnun, einum frá viðkomandi ráðuneyti og oddamanni sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann þá skal hann tilnefndur af ríkissáttasemjara. Úrskurðarnefndin skal ljúka störfum eigi síðar en mánuði eftir að hún var skipuð.

Skipun úrskurðarnefndar getur annars vegar átt sér stað þegar starfstíma aðlögunarnefndar skv. a) lið er lokið eða þegar aðilar eru sammála um að fullreynt sé þeirra í millum að ekki náist samkomulag. Fresturinn til að skipa úrskurðarnefnd er tvær vikur og hefur hún einn mánuð frá því að hún var skipuð til að skila endanlegri niðurstöðu.

c) Þar til tilfærslu starfsmanna einstakra stofnana yfir í hið nýja launakerfi er lokið skal núgildandi launatafla og kafli um starfsheitaröðun halda gildi sínu.

d) Eftir að stofnun hefur fengið í hendur samkomulag nefndar samkvæmt a) lið eða lokaniðurstöðu nefndar samkvæmt b) lið skal ljúka úrvinnslu og röðun einstaklinga svo fljótt sem verða má, en þó aldrei síðar en svo að nýtt launakerfi komi til framkvæmda við önnur mánaðamót eftir að stofnun fékk fyrrgreindar niðurstöður í hendur. Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi þrátt fyrir gildistöku nýrra forsendna og reglna um röðun í launaflokka í nýju launakerfi.

e) Nýtt launakerfi skal taka gildi 1. desember 1997 og vera að fullu komið til framkvæmda í síðasta lagi þann 1. febrúar 1998.

f) Eftir að yfirfærslunni er lokið á viðkomandi stofnun fjallar samstarfsnefnd skv. kafla 11 um breytingar þær á forsendum röðunar í launaflokka sem nauðsynlegar kunna að reynast eða ágreiningsmál sem upp kunna að koma við framkvæmd.

g) Skapist þær aðstæður á stofnun, sem ekki hefur fengið umboð til framkvæmdar kjarasamninga, að breytinga sé þörf á þeim forsendum sem aðlögunarnefnd kom sér saman um, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að aðlögunarnefndin sé kölluð saman á ný. Skal hún taka afstöðu til þess hvort breytinga sé þörf og ef svo er skal hún gera tillögu til samstarfsnefndar um þær.

h) Til að fylgjast með launaþróun starfsmanna í nýju launakerfi mun Kjararannsóknarnefnd opinberra starfsmanna taka saman tvisvar á ári upplýsingar um sundurliðuð laun starfsmanna, skipt eftir stofnunum og starfaflokkum ef stéttarfélag

óskar þess. Ef starfsmenn á tiltekinni stofnun eru færri en 10 skal sameina niðurstöður um laun þeirra öðrum sambærilegum stofnunum, skv. Íslenskri atvinnugreinaflokkun útg. 2. Sama gildir um greiningu niðurstaðna eftir starfaflokkum.

Fylgiskjal 2

með kjarasamningi

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs,

og

Dýralæknafélags Íslands

30. júní 1997

Samkomulag sammingsaðila um forsendur sem hafa skal til hliðsjónar við röðun starfa til viðbótar því sem um getur í grein 3.5.

Við ákvörðun um röðun starfs (þ.e. grunnröðun starfs) verði fyrst og fremst miðað við:

Að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið þannig að metnir séu þeir þættir starfsins sem leiða af þeim verkefnum/viðfangsefnum sem stofnun ber að sinna.

Að jafnaði skal gert ráð fyrir því að millistjórnendur raðist í ramma B og yfirstjórnendur í ramma C.

Því til viðbótar getur svo verið eðlilegt að meta persónubundna þætti sem gera menn hæfari til að sinna viðkomandi starfi.

Við upptöku nýs launakerfis hafa sammingsaðilar orðið ásáttir um að eftirfarandi atriði verði m.a. höfð til hliðsjónar við ákvörðun nánari forsendna en um getur í grein 3.5 við röðun starfa í launaramma og launaflokka innan hverrar stofnunar fyrir sig.

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.

2. Umfang verkefna/starfa;

Gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum, álagi eða umfangi verkefna.

3. Hæfni starfsmanns;

Gæti verið tengt ýmist formlegri menntun, eða áhuga og framtaki starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi. Sérstaklega skal meta formlegt framhaldsnám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.

4. Reynsla og/eða færni starfsmanns;

Gæti verið mælt sem starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða utan.

5. Árangur og frammistaða starfsmanns;

Gæti tengst árangurs- eða frammistöðumati og/eða þátttöku í þróunarstarfi innan stofnunar.

6. Sjálfstæði í vinnubrögðum eða frumkvæði í starfi;

7. Ábyrgð í starfi

Gæti verið fagleg ábyrgð.

Þegar fyrir liggur sameiginleg afstaða til m.a. þessara þátta er þar með búið að ákveða hvaða þættir skuli ráða röðun starfsmanna stofnunar og skal hún í framhaldi af því raða þeim. Telji starfsmaður að miðað við fyrirbyggjandi forsendur sé honum ekki rétt raðað á hann þar með rétt á að fá röðun sína endurmetna. Uppfylli hann tilgreindar forsendur er stofnun skylt að endurraða honum. Ef stofnun hafnar endurmati þá getur starfsmaður skotið því til samstarfsnefndar samkvæmt kjarasamningi og þar er, með nákvæmlega sama hætti og nú, tekin endanleg ákvörðun um það hvort röðun starfsmanns skuli breytt eða ekki.

Í sérstökum tilvikum þar sem starfsmaður fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er heimilt, með samkomulagi í samstarfsnefnd, að raða honum í ramma B eða C.

Bókanir

með kjarasamningi

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs,

og

Dýralæknafélags Íslands

30. júní 1997

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði endurskoðað nógildandi ákvæði um staðgengla að svo miklu leyti sem ekki hefur verið gengið frá því við ákvörðun forsendna varðandi röðun starfa samkvæmt fylgiskjali um yfirfærslu í nýtt launakerfi. Markmið endurskoðunarinnar er að aðlaga og einfalda reglur um greiðslu launa fyrir staðgengla, þannig að fyrst og fremst verði tekið mið af þeim forsendum sem lúta að starfinu sem slíku en ekki þeim forsendum er varða starfsmanninn sjálfan.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að kjarasamningur aðila verði gefinn út í heild sinni eins fljótt og kostur er þó aldrei síðar en í lok ágúst 1998.

Bókun 3

Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að minni stofnunum háskólans verði gert kleift að greiða þeim starfsmönnum sem ráðnir hafa verið tímabundið á grundvelli rannsóknarstyrkja laun vegna langvarandi veikinda (lengra en einn mánuð) eða barnsburðarleyfis, enda hafi ekki verið gert ráð fyrir því í fjárveitingum til stofnunar. Aðilar eru ásáttir um að frekari umfjöllun verði í tengslum við umræðu um almenn réttindamál og hún hefjist á árinu. Minnt er á bókun 3 frá 30. 8. 1995 í þessu sambandi.

Bókun 4

Í tengslum við upptöku nýs launakerfis munu **Dýralæknafélag** Íslands og fjármálaráðuneytið standa fyrir kynningu á launakerfinu fyrir trúnaðarmenn og stjórnendur sem að meginhluta til verði kostuð af fjármálaráðuneytinu.

Þar sem aðilar ætla trúnaðarmönnum aukið hlutverk á samningstímanum m.a. vegna upptöku nýs launakerfis munu þeir leita leiða til að auðvelda þeim að rækja þann þátt í starfi trúnaðarmanns. Aðilar eru ásáttir um að vinna frekar úr þessu á næstu vikum í samstarfi við önnur stéttarfélög.

Aðilar eru sammála um að þeir fulltrúar Dýralæknafélags Íslands sem tilnefndir eru til starfa í aðlögunar-, úrskurðar- og samstarfsnefndum njóti réttarstöðu í samræmi við samkomulag fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Bandalags háskólamanna, dagsett 9. janúar 1989.