

Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar

og

Starfsgreinasamband Íslands hins vegar fyrir hönd eftirtalinna félaga: Afl
starfsgreinafélag, Aldan stéttarfélag, Báran stéttarfélag, Drifandi stéttarfélag, Eining-Íðja,
Framsýn stéttarfélag, Stéttarfélagið Samstaða, Stéttarfélag Vesturlands, Verkalýðsfélag
Akraness, Verkalýðsfélag Grindavíkur, Verkalýðsfélag Snæfellinga, Verkalýðsfélag
Suðurlands, Verkalýðsfélag Vestfirðinga, Verkalýðsfélag Þórshafnar, Verkalýðs- og
sjómannafélag Bolungarvíkur og Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis

gera með sér svofellt

SAMKOMULAG

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

1. gr.

Gildistími

Gildandi kjarasamningar aðila framlengjast frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 með þeim
breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. gr.

Launahækkunar

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

- 1. maí 2015: Laun hækka um 25.000 kr., sbr. meðfylgjandi töflu (sjá fylgiskjal II).
- 1.06. 2016: Laun hækka um 5,5% eða 15.000 kr. að lágmarki, sbr. meðfylgjandi töflu
(fylgiskjal III).
- 1.06. 2017 4,5%, sbr. meðfylgjandi töflu (fylgiskjal IV).
- 1.06. 2018 3%, sbr. meðfylgjandi töflu (fylgiskjal V).
- 1.02. 2019 Sérstök eingreiðsla, 45.000 kr., miðað við þá sem eru í fullu starfi í janúar 2019.
Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað hluta úr mánuði skulu fá
hlutfallslega greiðslu.

Fyrir tímamælda ákvæðisvinnu í ræstingum frá kl. 08–20 greiðist eftirfarandi tímakaup:

Frá 1. maí 2015 1.463,52 kr.

Frá 1. júní 2016 1.565,97 kr.

Frá 1. júní 2017 1.655,23 kr.

Frá 1. júní 2018 1.724,75 kr.

Fyrir tímamælda ákvæðisvinnu í ræstingum frá kl. 20–08 greiðist eftirfarandi tímakaup:

Frá 1. maí 2015 1.765,58 kr.

Frá 1. júní 2016 1.889,17 kr.

Frá 1. júní 2017 1.996,86 kr.

Frá 1. júní 2018 2.080,72 kr.

Fyrir flatarmælda ákvæðisvinnu í ræstingum greiðist eftirfarandi:

	Gólfæsting	Fiml.hús	Salerni
Frá 1. maí 2015	357,23 kr.	309,71 kr.	402,75 kr.
Frá 1. júní 2016	382,23 kr.	331,39 kr.	430,94 kr.
Frá 1. júní 2017	404,02 kr.	350,28 kr.	455,50 kr.
Frá 1. júní 2018	420,99 kr.	364,99 kr.	474,63 kr.

3. gr.

Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015 78.000 kr.

Á árinu 2016 82.000 kr.

Á árinu 2017 86.000 kr.

Á árinu 2018 89.000 kr.

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015	42.000 kr.
Á árinu 2016	44.500 kr.
Á árinu 2017	46.500 kr.
Á árinu 2018	48.000 kr.

4. gr. Yfirvinnukaup

Gr. 1.4.3 breytist og verður sem hér segir:

Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við stéttarfélagið.

5. gr. Um eyður í vinnutíma

Grein 2.1.3 breytist og verður sem hér segir:

Vinnutími skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Fyrir eyður í vinnutíma er greitt skv. gr. 1.5.3 og 1.5.4.

6. gr. Um útköll

Greinar 2.3.3.1 og 2.3.3.2 breytast og verða sem hér segir:

2.3.3 Útköll

2.3.3.1 Útkall á virkum dögum á tímabilinu kl. 08:00-24:00.

Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.

2.3.3.2 Útkall milli kl. 00:00 og 08:00 og á almennum og sérstökum frídögum.

Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00-08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00-24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.

10

HSS

Við lágmarksgreiðslu í útkalli bætist hvorki matar- og/eða kaffítími né ferðatími eða bæting fyrir slíkt. Sé um endurtekin útköll að ræða með stuttu millibili skal greiða samfelldan tíma frá upphafi fyrra/fyrsta útkalls þangað til síðara/síðasta útkalli lýkur.

7. gr.
Vaktavinna

Gr. 2.6.2 breytist og verður sem hér segir:

Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá 6 vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirliggjandi drögum að vaktskrá. Endanleg vaktskrá skal svo lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24–168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskýldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00–24:00 á föstudögum, kl. 24:00–08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00–24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

8. gr.
Yfirvinna

Við gr. 2.3.8 bætist eftirfarandi skýringartexti:

Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns og skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan hefði ella komið til greiðslu.

9. gr.
Matar- og kaffítímar – fæði og mötuneyti

Við gr. 3.4.3 bætist eftirfarandi skýringartexti:

Meðaltalsverð fæðis er 625 kr. árið 2014. Upphæð meðaltalsverðs er birt á vef Fjársýslu ríkisins (www.fjs.is) undir liðnum laun og launatöflur.

Gr. 3.5.1 breytist og verður sem hér segir:

Starfsmönnum sem gert er skylt að matast með sjúklingum/vismönnum og aðstoða þá við borðhaldið skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem styttri vinnutíma eða greiðslu. Starfsmaður skal í slíkum tilvikum hafa sambærilega aðstöðu og sama fæði og sjúklingar/vismenn.

10. gr.

Dagpeningar innanlands

Gr. 5.2.4 breytist og verður sem hér segir:

Samkomulag er milli aðila um að dagpeningum ferðakostnaðarnefndar fyrir fæðiskostnað skuli skipt í 8 einingar fyrir allar máltíðir dagsins þannig:

1. árbítur	1 ein.	1.363 kr.
2. morgunkaffi	1 ein.	1.363 kr.
3. hádegisverður	2 ein.	2.725 kr.
4. síðdegiskaffi	1 ein.	1.363 kr.
5. kvöldverður	2 ein.	2.725 kr.
6. kvöldkaffi	1 ein.	1.363 kr.

11. gr.

Aðbúnaður og hollustuhættir

Gr. 6.7.1 breytist og verður sem hér segir:

Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsmanna getur viðkomandi stéttarfélag óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega skal hún framkvæmd eins fljótt og unnt er.

12. gr.

Verkfæri og vinnuföt

Við gr. 8.2.2 bætist eftirfarandi setning:

Um hlífðarfatnað er fjallað í viðauka 1 með kjarasamningi aðila undirrituðum 7. apríl 2004.

13. gr.

Stofnanapáttur (11. kafli)

Gr. 11.3 breytist og verður sem hér segir:

11.3.1 Röðun starfa

Í stofnanasamningi skal senja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Við ákvörðun á röðun starfa í launaflokka skulu 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.

Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa t.d. í tengslum við starfsmannasamtöl.

Þættir er koma til álita við mat á röðun starfs eru t.d.:

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða „þyngd“ verkefna).

11.3.2 Persónubundnir þættir

Heimilt er að semja um persónubundna þætti sem gera starfsmenn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi.

Þeir þættir sem koma til álita eru t.d.:

1. Aukin reynsla starfsmanns, t.d. starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum.
2. Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun, eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.
3. Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

11.3.3 Tímabundnir þættir

Eins er heimilt að semja um tímabundna þætti:

1. Frammistaða starfsmanns, gæti t.d. tengst árangurs- eða frammistöðumati.
2. Aukin tímabundin verkefni, umfang eða ábyrgð.

11.3.4

Þegar fyrir liggur sameiginleg afstaða til m.a. þessara þátta er þar með búið að ákveða hvaða þættir skuli ráða röðun starfsmanna þessarar stofnunar. Starfsmaðurinn á þar með rétt á að fá röðun sína endurmetna, telji hann sig uppfylla fyrirgreindar forsendur og stofnun er skylt að endurraða honum ef það er rétt. Ef stofnun hafnar endurmati, getur starfsmaður skotið því til samstarfsnefndar og þar er tekin endanleg ákvörðun um hvort röðun starfsmanns skuli breytt eða ekki.

HS

HSS

14. gr.

Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

Gr. 12.8.1 breytist og verður sem hér segir:

Foreldri/forráðamaður á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðaða við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

15. gr.

Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 30. október 2015 skoðast hann samþykktur.

Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningnum skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart þessum samningi.

Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Reykjavík, 7. október 2015

f.h. fjármála- og efnahagsráðherra
með fyrirvara um samþykki

Halldóra Friðbjörnsdóttir
Sigrún S. Bjarnadóttir
Björn
Sigrún Sigrúnadóttir

f.h. Starfsgreinasambands Íslands
vegna aðildafélaga með fyrirvara um
samþykki félagsmanna

Halldóra S. Svansdóttir
Rauð
Sigrún Friðbjörnsdóttir
Björn

**Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
aðildarfélög Starfsgreinasamband Íslands**

dags. 7. október 2015

Bókun 1

Sett verði af stað vinna með aðilum vinnumarkaðarins um aðferðir við að tengja launaskrið á almennum markaði við launaþróun starfsmanna ríkisins. Gert er ráð fyrir að hægt verði að beita slíkum aðferðum á samningstímabilinu.

Bókun 2

Markmið samningsins er að viðhalda dreifstýringu/stofnanasamningskerfinu í því skyni að efla samkeppnisstöðu ríkisstofnana og auka tækifæri starfsmanna til að hafa áhrif á eigin launaþróun, með því að færa launasetningu nær vettvangi og laga hana að þörfum hverrar stofnunar fyrir sig. Leitast verður við að gera stofnanasamningakerfið skilvirkara til að tryggja sameiginlega hagsmuni.

Aðilar eru sammála um að efla þurfi og viðhalda þekkingu þeirra forsendna og markmiða sem liggja að baki því fyrirkomulagi launaákvæðana sem kjarasamningar aðila byggja á og tengjast aðferðarfræði heildstæðrar mannauðsstjórnunar, þar sem fyrirkomulag launaákvæðana er einn þáttur í röð samfelldra aðgerða er varða mat á starfi og hvernig það þróast með skipulegum hætti.

Til að tryggja það hafa aðilar orðið ásáttir um að fela starfshópi skipuðum fulltrúum samningsaðila að undirbúa og skipuleggja annars vegar framtíðartilhögun slíkrar fræðslu og hins vegar sérstakt fræðsluáttak um stofnanasamninga fyrir stofnanir og stéttarfélög í tengslum við breyttar forsendur í þessum samningi.

Starfshópurinn undirbúi og skipuleggi fræðsluátakið, í samstarfi við aðra þ. á m. fræðslusjóði.

Markmiðið er að fræðsluáttakinu verði lokið fyrir 31. maí 2016 og fyrir liggi áætlun um með hvaða hætti þessu starfi verði framhaldið.

Bókun 3

Vegna vandkvæða við samræmingu stofnanasamninga á þeim heilbrigðisstofnunum sem hafa verið sameinaðar á undanförmum misserum eru aðilar sammála um að setja á laggirnar stýrihóp skipaðan fulltrúum beggja aðila.

Stýrihópurinn skal skipaður eigi síðar en 31. október 2015. Til þessa verkefnis verður heimilt að ráðstafa allt að 30 milljónum kr. árlega árin 2016-18 og er það kostnaðarauki hinna völdu stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum. Það fjármagn sem ekki fer til stofnanasamninga heilbrigðisstofnana verður notað í styrkingu stofnasamningskerfisins, sbr. bókun 2.

Komi til þess að samkomulag náist um útfærslu skv. bókun 1 munu samningsaðilar taka afstöðu til þess hvaða áhrif framlag þetta hefur við mat á launaskriði.

77

HSS

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að leita samstarfs um grunnendurskoðun á 2. kafla kjarasamninga, um vinnutíma. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma og auknum hlut dagvinnulauna í heildarlaunum. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, sem um leið getur styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

Meðal annars verði eftirtalin atriði lögð til grundvallar:

- Breyting á skilgreindum vinnutíma.
- Í viðræðum um breytingar á vinnutímaákvæðum kjarasamninga verði fjallað um upptöku „virks vinnutíma“ og endurskoðun álagstímabila og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabils.
- Endurskoða lengd og greiðslu frítökuréttar.
- Nánari skýringar og reglur varðandi hvíldartíma, sbr. kafla 2.4.

Almennt skal gengið út frá því að endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar.

Samningsaðilar munu skipa í vinnuhóp fyrir 30. nóvember 2015 til að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæði kjarasamninga.

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega en gengið er út frá því að einfaldan meirihluta þurfi til að samkomulag um breytingar öðlist gildi.

Bókun 5

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að á vinnustöðum ríkisstarfsmanna sé yfirlýst samræmd stefna um forvarnir, fjarvistir, fjarvistaskráningu og endurkomu til starfa eftir veikindi eða slys. Í því skyni verður leitað eftir samstarfi við þá aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Komið skal á fót nefnd sem falið verði að endurskoða í heild kafla 12 í kjarasamningum aðila með sérstakri áherslu á eftirfarandi atriði:

- Skráning og talning fjarvista vegna veikinda.
- Að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með samræmdum og fyrirsjáanlegum hætti.
- Að tryggja að starfsmaður geti komið til starfa/aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi.
- Að tryggja rétt starfsmanns sem er í ráðningarsambandi og í starfsendurhæfingu hjá Virk til að snúa aftur til starfa.
- Skoða samband iðgjalds í styrktar- og sjúkrasjóð og lengdar veikindaréttar.

Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. desember 2016.

Bókun 6

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að áfram verði unnið að jöfnun lífeyrisréttinda á almennum og opinberum vinnumarkaði á grundvelli niðurstöðu vinnuhóps aðila vinnumarkaðarins um framtíðarsýn í lífeyrismálum.

Þá er mikilvægt að að horfa til þess að undanfarna áratugi hafa ævilíkur aukist samhliða mikilli fjölgun örorkulífeyrisþega.

Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs og eins við endurkomu til starfa eftir langvarandi veikindi. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

Bókun 7

Það er sameiginlegur skilningur aðila að launagreiðendur séu skaðabótaskyldir verði starfsmenn fyrir líkams- eða munatjóni af hálfu einstaklinga sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti geta borið ábyrgð á gerðum sínum. Við mat og uppgjör kröfu gilda almennar reglur skaðabótaréttar. Það er launagreiðanda í sjálfsvald sett hvort hann ber áhættuna sjálfur eða váttryggir sig.

Bókun 8

Framlag ríkisins í þróunar- og símenntunarsjóð verður hækkað í 0,82% af heildarlaunum félagsmanna í viðkomandi stéttarfélagi. Sú hækkun gildir út samningstíma samkomulags þessa. Á samningstímanum verði unnið að einföldun á stjórnsýslu fræðslusjóða sem ríkið greiðir til vegna félagsmanna í viðkomandi stéttarfélagi.

Bókun 9

Á undanförmum árum hafa verið gerðar töluverðar breytingar á einstökum greinum kjarasamnings aðila. Því þarf að fara yfir samninginn í heild sinni og laga textann að gerðum breytingum. Skal hvor aðili um sig tilnefna einn fulltrúa til þess verks eigi síðar en í desember 2015 og skal vinnunni lokið fyrir 1. júní 2016.