

**Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Starfsmannafélag Garðabæjar
Starfsmannafélag Hafnafjarðar
Starfsmannafélag Kópavogs og
Starfsmannafélag Suðurnesja
hins vegar
gera með sér svofellt
SAMKOMULAG
um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila**

Inngangur

Aðilar eru sammála um að vinna áfram með öðrum aðilum vinnumarkaðarins að sameiginlegum markmiðum, svo sem lægri verðbólgu, auknum kaupmætti og stöðugleika í íslensku efnahagslífi til lengri tíma. Þá er einnig markmið að stuðla að bættum vinnubrögðum við samningagerð meðal annars til að skapa samfellu og einfalda og samræma kjarasamninga auk þess sem lögð verði áhersla á að nýr kjarasamningur taki við af eldri samningi.

Samkomulag BSRB og fjármála- og efnahagsráðherra varðandi viðræðuáætlun og önnur atriði svo sem fyrirkomulag á 0,1% viðbótarframlagi til fræðslumála og endurskoðun lífeyrisréttinda gildir einnig um þennan samning og verður hluti hans.

**1. gr.
Gildistími**

Í ljósi mismunandi upphafstíma kjarasamninga á hinum almenna vinnumarkaði skal gildandi kjarasamningur aðila framlengjast frá 1. mars 2014 til 30. apríl 2015 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

**2. gr.
Launahækkunir**

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1.3.2014: 2,8% eða 8.000 kr. að lágmarki fyrir dagvinnu miðað við fullt starf. Á launataxta lægri en 230.000 kr. komi sérstök hækkun til viðbótar um 1.750 kr.

Við samþykkt kjarasamnings greiðist sérstök eingreiðsla, 14.600 kr., m.v. fullt starf hverjum starfsmanni sem var við störf í febrúar 2014 og er enn í starfi 1. mars 2014. Upphæðin greiðist hlutfallslega m.v. starfstíma og starfshlutfall í

febrúar. Eingreiðslan nær til allra starfsmanna í föstu ráðningarsambandi utan þeirra sem eru í launalausú leyfi.

1.4.2015: Eingreiðsla 20.000 kr. miðað við þá sem eru í fullu starfi í febrúar 2015. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað hluta úr mánuði skulu fá hlutfallslega greiðslu. Eingreiðslan nær til allra starfsmanna í föstu ráðningarsambandi utan þeirra sem eru í launalausú leyfi.

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf skv. kjarasamningum skulu ekki vera lægri en 214.000 kr. á mánuði frá 1. mars 2014 fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfelld hjá sömu stofnun.

3. gr.

Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2014 73.600 kr.

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2014 39.500 kr.

4. gr.

Framlagning vaktskrár

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt 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 vinnuskyldu, 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.

5. gr.

Vinnusókn og ferðir

5.4.2.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

6.grein

Fræðslumál

Grein 10.1 breytist og verður sem hér segir:

10.1 **Nám á grundvelli endurmenntunar-/starfsþróunaráætlunar**

10.1.1 Í þeim námskerfum sem samningaðilar standa að, á starfsmaður sem unnið hefur a.m.k. fjóra mánuði hjá sömu stofnun, rétt á leyfi til að stunda þær námsleiðir sem þar er boðið upp á.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun ávinnur sér einnar viku leyfi á hverju ári til að stunda aðra endurmenntun en um getur í 1. mgr. þessarar greinar, sem fellur að starfsþróunaráætlun stofnunar og/eða starfsmanns, þannig að eftir fyrstu fjögur árin í starfi á starfsmaður uppsafnaðar fjórar vikur í námsleyfi. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun og starfs síns vegna sækir sér menntun á hæfnisþrepi 5 (bakkalárpróf) eða ofar samkvæmt hinu íslenska hæfnisþrepakerfi, á grundvelli starfsþróunaráætlunar stofnunar og/eða starfsmanns, ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Í stofnun sem ekki hefur sett sér starfsþróunaráætlun á starfsmaður sama rétt til leyfis vegna náms og um getur í 2. og 3. mgr. þessarar greinar, enda sé um nám að ræða sem tengist starfi viðkomandi.

Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

10.1.2 Launagreiðslur í námsleyfi

Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.

Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.

10.1.3 Stofnun er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsmanna sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar.

7. gr.

Röðun starfa

Við grein 11.3.1 bætist ný málsgrein, 2. mgr. og verður greinin með þeirri breytingu sem hér segir:

11.3.1 Í stofnanasamningi skal semja 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.

Við röðun starfa skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

1. Skipuriti stofnunar eða öðru formlegu starfsskipulagi.
2. Umfangi verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða „þyngd“ verkefna og/eða starfsmati).

Sinni félagsmaður starfi sem jafnframt er samið um í stofnanasamningi annars stéttarfélags við sömu stofnun skal stofnun leitast við að gæta jafnræðis hvað varðar röðunarviðmið og launasetningu fyrir starfið.

8. gr.

Atkvæðagreiðsla

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 16. apríl 2014 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 31. mars 2014

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

f.h. Starfsmannafélags Garðabæjar
Starfsmannafélags Hafnafjarðar
Starfsmannafélags Kópavogs og
Starfsmannafélags Suðurnesja
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Halldóra Friðjónsdóttir (sign.)
Einar Mar Þórðarson (sign.)
Dagný Jónsdóttir (sign.)
Stefanía S. Bjarnadóttir (sign.)

Vala Dröfn Hauksdóttir (sign.)
Karl Rúnar Jónsson (sign.)
Jófríður H. Sigfúsdóttir (sign.)
Stefán B. Ólafsson (sign.)

**Bókanir með kjarasamningi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs**

og

**Starfsmannafélags Garðabæjar
Starfsmannafélags Hafnafjarðar
Starfsmannafélags Kópavogs og
Starfsmannafélags Suðurnesja**

31. mars 2014

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að framlengja bókun 4 með síðasta kjarasamningi um sérstakt tímabundið framlag til Fræðslusetursins Starfsmenntar óbreyttri út komandi samningstímabil.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að skoða ábyrgðarsvið og launaröðun tiltekinna hópa er starfa á heilbrigðis- og menntastofnunum. Kannaðar verði leiðir til að styðja við starfsþróun þeirra félagsmanna, m.a. með tilliti til þróunar og útfærslu á notkun raunfærnimats.

Samstarfsnefndir á stofnunum skulu koma sér saman um nánari útfærslu en fjármagn til þessa verkefnis er allt að 1,5 milljónum króna. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði unnið að frekari útfærslu á gerð og framkvæmd stofnanasamninga.

Í því augnamiði munu aðilar standa fyrir sameiginlegri fræðslu fyrir stjórnendur stofnana og fulltrúa stéttarfélaganna í samstarfsnefndum um gerð stofnanasamninga. Markmiðið er að fulltrúar beggja vegna borðsins fái sameiginlegan skilning á markmiðum og uppbyggingu samninganna.

Stýrihópur skipaður fulltrúum ríkisins, stéttarfélaganna og fulltrúa frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana hefur umsjón með gerð námskrár og skipulagningu fræðslunnar. Leitað verði eftir sem víðtækastri samvinnu um verkefnið.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að starfsmönnum með viðeigandi háskólamenntun verði ekki gert að skipta um stéttarfélag við það eitt að ábyrgðarsviði og kröfum í starfi þeirra sé breytt þannig að gerð verði krafa um háskólamenntun í þeim störfum sem um ræðir. Óski starfsmaðurinn eftir óbreyttri stéttarfélagsaðild skal samstarfsnefnd stofnunar taka ákvörðun um röðun og röðunarforsendur starfs þannig að laun og starfskjör verði sambærileg fyrir sömu og sambærileg störf á stofnun án tillitis til stéttarfélagsaðildar.