

**Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Sjómannafélag Íslands
hins vegar
gera með sér svofellt**

SAMKOMULAG

**um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila
vegna Hafrannsóknastofnunar**

**1. gr.
Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

**2. gr.
Launahækkanir**

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

- | | |
|-----------------|--|
| 1. apríl 2019: | Laun hækka um 17.000 kr. |
| 1. apríl 2020: | Laun hækka um 24.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 18.000 kr. fyrir hærri |
| 1. janúar 2021: | Laun hækka um 24.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 15.750 kr. fyrir hærri |
| 1. janúar 2022: | Laun hækka um 25.000 kr. og fyrir launaflokka 1-15 og um 17.250 kr. fyrir hærri launaflokka. |

Sjá meðfylgjandi launatöflur í fylgiskjali 1.

**3. gr.
Önnur laun er starfinu fylgja**

Ný grein bætist við kafla 1 sem hljóðar svo:

- 1.1.4 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta m.a. komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.6.

4. gr.
Viðbótarlaun

Ný grein um sérstaka tímabundna umbun bætist við kafla 1 sem hljóðar svo:

- 1.3.1 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal rúmast innan fjárveitingar viðkomandi stofnunar og byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

5. gr.
Yfirvinna

Grein 1.6.1 um yfirvinnu breytist þann 1. mars 2020 og verður svo hljóðandi:

- 1.6.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Yfirvinna 1 er tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki 0,9385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2. Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð). Yfirvinna 2 er tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

6. gr.
Persónuuppbót

Grein 1.11 verður svo hljóðandi:

- 1.11 Persónuuppbót í desember

- 1.11.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	92.000 kr.
Á árinu 2020	94.000 kr.
Á árinu 2021	96.000 kr.
Á árinu 2022	98.000 kr.

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar

Lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

7. gr. Orlof

4. kafli breytist frá 1. maí 2020 og verður svo hljóðandi:

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	50.000 kr.
Á árinu 2020	51.000 kr.
Á árinu 2021	52.000 kr.
Á árinu 2020	53.000 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfellt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá samfellt 15 daga orlof á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar. Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6 Frestun orlofs

4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.

4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymt til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Nýti starfsmaður ekki hina uppsöfnuðu orlofsdaga fynast þeir.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs.

4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum orlofi þar til 30 daga orlofi er náð.

4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dagar, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

4.8.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð stéttafélags. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

8. gr.
Réttur til launa vegna veikinda og slysa

Grein 12.1.6 breytist og verður sem hér segir:

12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. lögum nr.45/2015.

9. gr.
Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 8.október 2020 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 25. september 2020

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

Pétur Jónasson (sign.)

Sara Lind Guðbergsdóttir (sign.)

f.h. Sjómannafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

Bergur Þorkelsson (sign.)

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Sjómannafélag Íslands vegna
Hafrannsóknastofnunar**

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögumtætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi.

Kjarasamningsbundin ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 2

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafla 12 í kjarasamningnum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljóta skiptist á milli vinnuveitenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

Bókun 3

Stofnanir ríkisins eru þekkingarvinnustaðir og starfsemi þeirra byggir fyrst og fremst á þeim mannaúði sem þær búa yfir. Tæknibreytingar munu hafa áhrif á starfsumhverfi og inntak starfa hjá ríkinu í náinni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að tryggja þarf starfsfólki viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Auk þess verði skoðað hvernig starfsþróunaráætlanir og námsleyfi nýtast í sama tilgangi. Vinna hefst 9. september 2021 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggi fyrir í apríl 2022.

Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu aðilar meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fræðslumál aðila.

Bókun 4

Opinberir launagreiðendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launaþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

Aðilar hafa sammælt um að gera Sjómannafélag Íslands, sem stendur fyrir utan heildarsamtök, kleift að fylgjast með umræðu og nálgun á útfærslu á fyrirhuguðu samkomulagi. Komi til þess að samkomulag náist um launaþróunartryggingu á samningstímabilinu, milli opinberra laungreiðenda og heildarsamtaka opinberra starfsmanna, skulu aðilar skoða hvort og þá með hvaða hætti slíkt samkomulag eigi við um Sjómannafélag Íslands.

Bókun 5

Í nýju heimildarákvæði í grein 1.1.4 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og annars starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.6.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa kjarasamningsbundnu hækkunum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda um inntak starfs.

Breyting á inntaki starfs er ein af forsendum endurskoðunar á öðrum launum. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeirra geta tekið breytingum, að efni og umfangi.

Bókun 6

Í fylgiskjali með mörgum af nýgerðum kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði var samið um heimild til að breyta skipulagi vinnutíma, enda feli hið nýja fyrirkomulag í sér gagnkvæman ávinning fyrir viðkomandi stofnun og starfsfólk. Ekki var samið um breytingar á skipulagi vinnutíma hjá starfsfólki þar sem mælt er fyrir um skiptingu starfsskyldna milli starfsþátta í stofnanasamningum, kjarasamningum eða sérstökum reglum, til dæmis með fastlaunakerfi sem er myndað út frá sérstakri útfærslu á vinnutíma eða tilfærslu á vinnuskyldu milli árstíða. Að auki er kafli kjarasamnings aðila um skipulag vinnutíma sjómanna hjá Hafrannsóknastofnun Íslands efnislega frábrugðinn öðrum köflum kjarasamninga starfsmanna ríkisins.

Samningsaðilar eru sammála um að fara í sameiginlega greiningu á skipulagi vinnutíma sjómanna hjá Hafrannsóknastofnun Íslands. Markmiðið er að skoða hvernig vinnuframlag sjómanna raungerist í núverandi fyrirkomulagi miðað við breytingar á fjölda siglingadaga og meðaldagafjöldi útiveru síðastliðin ár. Skoðuð verður framkvæmd og tíðni tilfella er grein 2.4.11 á við. Niðurstöður úr greiningunni verða notaðar til að meta hvort og þá hvaða leiðir henta best við breytingar á fyrri vinnufyrirkomulagi með hliðsjón af þeim markmiðum sem fram koma í fyrrgreindum fylgiskjölum um betri nýtingu vinnutíma.

Stefnt skal að þessari vinnu ljúki eigi síðar en 31. maí. 2021 og skal Sjómannafélag Íslands sjá um að boða til fyrsta fundar.

Leiði greiningarvinnan til þeirrar niðurstöðu að unnt sé að ná fram betri nýtingu vinnutíma sjómanna hjá Hafrannsóknastofnun Íslands er heimilt að hefja vinnu um annað skipulag vinnutíma í samráði við stofnunina, í samræmi við inntak fylgiskjals 1 með kjarasamningum fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

