

Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

annars vegar

og

Sjúkraliðafélag Íslands

hins vegar

gera með sér svofellt

## S A M K O M U L A G

### um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

#### Kjarasamningsmarkmið

---

##### Markmið og forsendur þessa samnings

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að áherslubreyting verði á starfssviði sjúkraliða á samningstímanum. Þá er samningsformið valið út frá því sjónarmiði að starfsþróun sjúkraliða sé nauðsynlegur hluti af starfsmannastefnu heilbrigðisstofnana.

Samningsaðilar ætla að stofnanir öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannahaldi sínu á þann veg sem kemur sér best á hverjum tíma. Samningnum er þannig ætlað að auka sveigjanleika sem þeim er nauðsynlegur með því að draga enn úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum.

Almennt markmið aðila er að kjarasamningarnir styðji við framsækna starfsmannastefnu einstakra stofnana. Í því skyni eru gerðar breytingar á uppbyggingu launatöflu, m.a. til þess að auka gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum. Fjölgað er þeim úrræðum sem stofnanir hafa til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að gefa stofnunum kost á að árangurstengja hluta launanna. Til þess að ná m.a. þessum markmiðum er dregið úr aldurstengdum hækkunum í miðlægum hluta kjarasamninga og aldursprep felld brott úr launatöflu.

Möguleikar á launþróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.

#### 1. grein

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 30. apríl 2008 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

#### 2. grein

Núgildandi launatafla félagsins samkvæmt grein 1.1 hækkar sem hér segir:

<i>Frá 1. júní 2005:</i>	3,25%
<i>Uppkaup greina frá sama tíma</i>	5,89%
Samtals frá 1. júní	9,14%
1. janúar 2006:	2,50%

Ný launatafla frá 1. maí 2006 taki þeim hækkunum sem hér segir (sbr. nýjan 1. kafla):

1. janúar 2007:	2,25%
1. janúar 2008:	2,00%

### 3. grein

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005: kr. 39.700

Síðan eins og segir í nýjum 1. kafla í gr. 1.7:

Á árinu 2006: kr. 40.700

Á árinu 2007: kr. 41.800

### 4. grein

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005: kr. 21.800

Á árinu 2006: kr. 22.400

Á árinu 2007: kr. 23.000

Á árinu 2008: kr. 23.600

### 5. grein

Nýr 1. kafli um kaup, tekur gildi 1. maí 2006 svohljóðandi:

## 1 Kaup

---

### 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2006 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Lfl.	Upphæð	Lfl.	Upphæð
01	138.338	12	236.605
02	145.255	13	248.435
03	152.518	14	260.857
04	160.144	15	273.900
05	168.151	16	287.595
06	176.559	17	301.975
07	185.387	18	317.074
08	194.656	19	332.928
09	204.389	20	349.574
10	214.608	21	367.053
11	225.338		

Þann 1. maí 2007 fellur launaflokkur nr. 1 niður og þann 1. janúar 2008 fellur launaflokkur nr. 2 niður. Númer launaflokka haldast óbreytt. Þessar breytingar hafa engin áhrif á röðun starfsmanna samkvæmt stofnanasamningum.

1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.3 Launatafla skv 1.1.1 taki þeim hækkunum sem hér segir:

1. janúar 2007: 2,25%

1. janúar 2008: 2,00%

## **1.2 Röðun starfa og mat álags**

1.2.1 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.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og forsendur þeirra skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

## **1.3 Sérstök tímabundin umbun**

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. greinum 1.1.1, 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

## **1.4 Tímakaup í dagvinnu**

1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. greinum 1.1.1 og 1.2.2.

### **1.4.2 Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða**

Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana, þó eigi lengur en 2 mánuði.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
5. Nemendum við störf í námshléum.

## **1.5 Yfirvinnutímakaup**

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmanns.

1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðardögum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmanna.

1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi. Sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi, skal heimilt að semja um mánaðarlega þóknun fyrir hana.

1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við Sjúkraliðafélag Íslands.

## **1.6 Vaktaálag, álagsgreiðslur**

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnutímakaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

- 33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
- 55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
- 55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga
- 55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
- 90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

- 33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
- 45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
- 45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
- 33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
- 45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
- 90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

1.6.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. gr. 1.6.1.

1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% álag.

## 1.7 Persónuuppbót (desemberuppbót)

1.7.1 Persónuuppbót árin 2006 og 2007 verður sem hér segir:

Á árinu 2006 kr. 40.700

Á árinu 2007 kr. 41.800

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. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaður 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 samfelt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda desemberuppbót, 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.

## 6. grein

Eftirfarandi greinar í 2. kafla breytast sem hér segir frá upphafi samningstímans:

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar.

Heimilt er að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 - 18:00 á virkum dögum.

2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem

unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 15 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

## **7. grein**

Grein 4.4.1 verður svohljóðandi frá 1. maí 2006:

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

Grein 4.6.1 verður svohljóðandi frá upphafi samningstímans:

4.6.1 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.

## 8. grein

Inn kemur ný grein, grein 8.2, svohljóðandi:

### 8.2 Fatapeningar

- 8.2.1 Á heilbrigðisstofnunum og sambylum fyrir fatlaða þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrreða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr. 8.1.1, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð kr. 1.458 á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.

Fatapeningar taka hækkunum skv. áfangahækkunum launa.

## 9. grein

Hinn 1. maí 2006 tekur gildi nýr 11. kafli, svohljóðandi:

## 11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

---

### 11.1 Skilgreining stofnanasamnings

- 11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélags um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

### 11.2 Markmið stofnanasamnings

- 11.2.1 Markmið stofnanasamnings er að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bætum kjörum.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

### 11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

- 11.3.1 Gera skal stofnanasamning á hverri stofnun við Sjúkraliðafélag Íslands.

Við gerð samningsins skal semja um röðun starfa sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing), sbr. íslenska starfaflokkun ÍSTARF 95, sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

- 11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum sbr. gr. 1.2.2.

**Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:**

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

**Tímabundnir þættir sem koma til greina eru t.d.:**

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanna eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

## **11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda**

### **11.4.1 Skipan samstarfsnefnda**

- 11.4.1.1 Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnunum.

Sjúkraliðafélag Íslands skal tilnefna þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og jafnmarga til vara. Stofnunin tilnefnir allt að 3 fulltrúa og jafnmarga til vara.

### **11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda**

- 11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

- 11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

### **11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda**

- 11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings.

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

- 11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála.

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu 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.

## 10. grein

### Slysatryggingar

Bætur vegna slysa í starfi hækka, sbr samkomulag við heildarsamtök opinberra starfsmanna.  
Sett verði inn ákvæði um rétt til að krefja vinnuveitanda í stað skjólstæðings, sbr samkomulag við heildarsamtök opinberra starfsmanna.

## 11. grein

### Fjölskyldu - og styrktarsjóður

Iðgjald hækki í 0,55% og niður falli gr. 14.1.2, sbr samkomulag við heildarsamtök opinberra starfsmanna.

## 12. grein

### Uppsagnarfrestur

Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrjú mánuðir nema um annað sé samið í viðkomandi ráðningarsamningi.

Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfellt starf

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

1. 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára
2. 5 mánuðir ef hann er orðin 60 ára
3. 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

### Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna

Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma.

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrr gilda eftirfarandi ákvæði:

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna skal vera einn mánuður.

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfellt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.



### 13. grein

Ákvæði um gildistíma og forsendur samkomulags þessa í 18. kafla kjarasamnings verða:

## 18. Gildistími og samningsforsendur

---

### 18.1 Gildistími

18.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. júní 2005 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### 18.2 Samningsforsendur

18.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 30. júní 2005

F.h. fjármálaráðherra  
með fyrirvara um samþykki

*Gunnar Björnsson (sign.)*  
*Guðmundur H. Guðmundsson (sign.)*  
*Grétar Guðmundsson (sign.)*  
*Oddur Gunnarsson (sign.)*  
*Sigurður Gils Björgvinsson (sign.)*

F.h. Sjúkraliðafélags Íslands  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna

*Kristín Á. Guðmundsdóttir (sign.)*  
*Ingibjörg Hafsteinsdóttir (sign.)*  
*Inga Lóa Guðmundsdóttir (sign.)*  
*Ragna Ágústsdóttir (sign.)*  
*María Ingibergsdóttir (sign.)*  
*Kristín Ólafsdóttir (sign.)*  
*Margrét Auður Óskarsdóttir (sign.)*

## **Bókanir**

með samkomulagi  
fjármálaráðherra  
og  
Sjúkraliðafélags Íslands  
undirrituðu 30. júní 2005

### **Bókun 1**

Upplýsingagjöf til stéttarfélaganna um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarin ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf við innleiðingu nýrra upplýsingakerfa ríkisins. Vinnu við grunnskilgreiningar fyrir slíkar upplýsingar og framsetningu þeirra skal lokið innan ársins eða í tæka tíð fyrir upptöku nýs launakerfis, þ.e. að Fjársýslu ríkisins veitist ráðrúm til að formgera slíkar upplýsingar í kerfum ríkisins fyrir 1. maí 2006.

### **Bókun 2**

Aðilar eru sammála um að veruleg þörf sé á því að efla starfsþróun innan stofnana og símenntun starfsmanna með það fyrir augum að þeir verði færari til að takast á við sífellt fjölbreyttari verkefni og jafnframt auka möguleika stofnana á að þróa starfsemi sína þannig að það samræmist þeim kröfum sem gerðar eru til þeirra á hverjum tíma.

Í því skyni munu aðilar endurskoða núverandi tilhögun á endur- og símenntun með það að markmiði að nýta á sem hagkvæmasta hátt það fé sem veitt er til þessa. Eitt af því sem þar kemur til álita er með hvaða hætti hægt er að samþætta þá starfsemi sem SLFÍ stendur að í dag skyldri starfsemi á vegum annarra aðila og er þar fyrst í stað horft til annarra stéttarfélaganna innan BSRB, en jafnframt hugað að samstarfi eða samþættingu við aðra sem eiga sambærilegra hagsmuna að gæta. Í þessu sambandi er rétt að gæta einnig að formlegu samstarfi við ríkisstofnanir. Sérstakur vinnuhópur skipaður tveimur fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. tveimur tilnefndum af BSRB og tveimur af fjármálaráðherra, vinnur að þessari endurskoðun og skal henni lokið ekki síðar en í árslok 2006.

Auk framlaga í núverandi starfsmenntunarsjóð og starfsþróunarsjóð skal greiða frá gildistöku samkomulags þessa og til loka samningstímans, 30. apríl 2008 framlag er nema skal 0,30% af heildarlaunum að því tilskyldu að það verði nýtt til verkefna sem aðilar samnings þessa taka sameiginlega ákvörðun um. Skal sami vinnuhópur og vinnur að fyrrgreindri endurskoðun taka þessar ákvarðanir. Framlag þetta skal greitt inn á sérstakan safnlið í vörslu fjármálaráðuneytisins. Leiði endurskoðunin til þess að samkomulag náist við önnur stéttarfélög um samþættingu eða samstarf þá skal greiða einu sinni sérstakt framlag að upphæð kr. 4.000.000 frá næstu mánaðamótum eftir að fulltrúar í vinnuhópi aðila taka sameiginlega ákvörðun um slíkt samstarf.

### **Bókun 3**

Samningsaðilar eru á einu máli um að þessi samningur taki einungis til sjúkraliða og nema í 16 vikna starfsþjálfun.

### **Bókun 4**

Aðilar eru sammála um að æskilegt væri að innan BSRB yrði til vettvangur til samráðs við fjármálaráðuneytið eða fleiri vinnuveitendur um stefnumarkandi mál er varða þróun og framkvæmd kjarasamninga, svo sem raunin er um veikindarétt, vinnutíma o.fl.. Aðilar munu stuðla að því að umræður um slíkan vettvang fari fram á samningstímanum.

### **Bókun 5**

Aðilar eru sammála um að bókanir nr. 4, 5, og 6 með kjarasamningi dags. 21. nóvember 2001 haldi eftir atvikum gildi sínu.

## Fylgiskjal 1

með samkomulagi  
fjármálaráðherra  
og  
Sjúkraliðafélags Íslands  
undirrituðu 30. júní 2005

Með upptöku nýs 1. kafla sbr. 5. gr. þessa samkomulags, þ. á m. upptöku nýrrar launatöflu, eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar í maí 2006 verði 3,4%, annars vegar vegna yfirfærslukostnaðar og hins vegar vegna aðlögunar stofnanasamninga. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr fyrsti kafli er tekinn upp, þ.e. 1. maí 2006.

Aðilar eru sammála um að í maí 2007 skuli stofnanir fá fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi er nemi 2,8% af launakostnaði tilheyrandi starfsmanna. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Samstarfsnefnd hvorrar stofnunar kemur sér saman um þessa útfærslu stofnanasamninga og þróun.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Náist ekki samkomulag í samstarfsnefnd samkvæmt 1. og 3. mgr. fylgiskjals þessa, annars vegar um að aðlögun stofnanasamnings að breyttri launatöflu sé lokið fyrir 1. maí 2006 og hins vegar að styrking og þróun launakerfis sé lokið fyrir 1. maí 2007, geta fulltrúar hvors aðila um sig í samstarfsnefnd samkvæmt 11. kafla krafist þess að tilnefndir verði sérstakir úrskurðarmenn. Skal annar þeirra tilnefndur af ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hinn af félagi. Hlutverk þeirra er að skera úr í þeim málum þar sem samstarfsnefnd hefur ekki komist að samkomulagi um úthlutun þess fjármagns sem tilgreint er í 1. og 3. mgr. fylgiskjals þessa. Gildir ákvörðun þeirra frá framangreindum dagsetningum.

## Fylgiskjal 2

með samkomulagi  
fjármálaráðherra  
og  
Sjúkraliðafélags Íslands  
undirrituðu 30. júní 2005

### Yfirlýsing í nýtt launakerfi verði með eftirfarandi hætti:

---

1. Skipan samstarfsnefnda skv. nýjum 11. kafla skal lokið fyrir 1. ágúst 2005.
2. Aðilar eru sammála um að nýtt launakerfi kalli á viðamikla fræðslu, sérstaklega m.t.t. krafna um starfslýsingar byggðar á starfaflokkun sem lagðar eru til grundvallar launasetningu. Markhópar slíkrar fræðslu verða fulltrúar í samstarfsnefndum bæði frá stofnun og stéttarfélagi/starfsmönnum.  
Stefnt skal að því að sameiginlegri fræðslu samningsaðila, vegna innleiðingar nýja launakerfisins verði lokið fyrir 1. nóvember 2005.
3. Samstarfsnefndir skulu hefja störf við gerð stofnanasamnings fyrir breytingar í maí 2006 í kjölfar fræðslunnar. Þær skulu við upphaf starfs síns hafa upplýsingar um launasetningu starfsmanna á viðkomandi stofnun, grunnröðun auk viðbótarþátta.
4. Komið verður á fót ráðgjafateymi í þeim tilgangi að styðja samstarfsnefndir og stofnanir eins og kostur er til að stuðla að öruggri framkvæmd nýs samnings. Slík aðstoð skal veitt í kjölfar fræðsluáttaksins til að veita aðilum á hverri stofnun aðgang að þekkingu á bestu aðferðum í mannauðsstjórnun.

Viðauki I  
með samkomulagi  
fjármálaráðherra  
og  
Sjúkraliðafélags Íslands  
undirrituðu 30. júní 2005

Lfl.	Upphæð	2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	12,5%	15,0%	17,5%	20,0%
01	138.338	141.796	145.255	148.713	152.172	155.630	159.089	162.547	166.006
02	145.255	148.886	152.518	156.149	159.781	163.412	167.043	170.675	174.306
03	152.518	156.331	160.144	163.957	167.770	171.583	175.396	179.209	183.022
04	160.144	164.148	168.151	172.155	176.158	180.162	184.166	188.169	192.173
05	168.151	172.355	176.559	180.762	184.966	189.170	193.374	197.577	201.781
06	176.559	180.973	185.387	189.801	194.215	198.629	203.043	207.457	211.871
07	185.387	190.022	194.656	199.291	203.926	208.560	213.195	217.830	222.464
08	194.656	199.522	204.389	209.255	214.122	218.988	223.854	228.721	233.587
09	204.389	209.499	214.608	219.718	224.828	229.938	235.047	240.157	245.267
10	214.608	219.973	225.338	230.704	236.069	241.434	246.799	252.164	257.530
11	225.338	230.971	236.605	242.238	247.872	253.505	259.139	264.772	270.406
12	236.605	242.520	248.435	254.350	260.266	266.181	272.096	278.011	283.926
13	248.435	254.646	260.857	267.068	273.279	279.489	285.700	291.911	298.122
14	260.857	267.378	273.900	280.421	286.943	293.464	299.986	306.507	313.028
15	273.900	280.748	287.595	294.443	301.290	308.138	314.985	321.833	328.680
16	287.595	294.785	301.975	309.165	316.355	323.544	330.734	337.924	345.114
17	301.975	309.524	317.074	324.623	332.173	339.722	347.271	354.821	362.370
18	317.074	325.001	332.928	340.855	348.781	356.708	364.635	372.562	380.489
19	332.928	341.251	349.574	357.898	366.221	374.544	382.867	391.190	399.514
20	349.574	358.313	367.053	375.792	384.531	393.271	402.010	410.749	419.489
21	367.053	376.229	385.406	394.582	403.758	412.935	422.111	431.287	440.464