

Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Félag prófessora við ríkisháskóla
hins vegar

gera með sér svofellt

S A M K O M U L A G

um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila

Það er sameiginlegt markmið aðila að vinna að áframhaldandi þróun stofnana ríkisins sem þekkingarvinnustaða og stemma stigu við atgervisflóttu. Í því skyni hyggjast aðilar ásamt Bandalagi háskólamanna endurskoða starfs- og launaumhverfi ríkisstarfsmanna þannig að hæfni og menntun verði metin að verðleikum. Það er framtíðarmarkmið aðila að starfskjör háskólamenntaðra starfsmanna hjá ríki verði sambærileg því sem gerist á almennum vinnumarkaði.

1. gr.
Gildistími

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. maí 2011 til 31. mars 2014 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. gr.
Eingreiðsla

Eftir samþykkt samnings greiðist eingreiðsla 50.000 kr. miðað við fullt starf tímabilið mars 2011 - apríl 2011. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur skulu fá hlutfallslega greiðslu.

3. gr.
Launahækkarnir

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir (sjá einnig fylgiskjal 1):

1.6.2011:	4,25%
1.3.2012:	3,50%
1.3.2013:	3,25%
1.3.2014:	Eingreiðsla 38.000 kr. miðað við þá sem eru í fullu starfi í janúar 2014. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað hluta úr mánuði skulu fá hlutfallslega greiðslu.

4. gr.
Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2011	48.800 kr.	sérstakt álag	15.000 kr.
Á árinu 2012	50.500 kr.		
Á árinu 2013	52.100 kr.		

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2011	26.900 kr.	sérstakt álag	10.000 kr.
Á árinu 2012	27.800 kr.		
Á árinu 2013	28.700 kr.		

5. gr.
Frí í stað yfirvinnu

Frá 1. júní 2011 breytist gr. 2.3.8 og verður sem hér segir:

- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

6. gr.

Matar- og kaffítímar vaktavinnumanna

Frá 1. mars 2012 breytist gr. 2.6.9 og verður sem hér segir:

- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffítíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.

7. gr.

Fæðisfé

Frá 1. júní 2011 breytist grein 3.4.2 og verður sem hér segir:

- 3.4.2 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

Frá 1. mars 2012 bætist við kafla 3.4 ný grein sem verður gr. 3.4.3 og hljóðar svo:

- 3.4.3 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.

Frá 1. júní 2011 bætist við kafla 3.4 ný grein sem verður gr. 3.4.4 og hljóðar svo:

- 3.4.4 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (140,7 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

Núverandi grein 3.4.3 verður 3.4.5.

8. gr.

Slysatryggingar

Frá 1. júní 2011 bætist við ný grein 7.1.6 sem hljóðar svo:

- 7.1.6 Verði starfsmaður fyrir líkams- eða munatjóni í starfi sínu við að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, eða sinna einstaklingi sem dæmdur hefur verið til fangelsisvistar eða vistaður í fangelsi eða á

stofnun af öðrum orsökum skal honum bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns.

Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Embætti ríkislögmans fjallar um bótakröfu samkvæmt grein þessari og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins.

9. gr.

Endurmenntun, framhaldsnám

Frá 1. júlí 2012 breytist gr. 10.1.2 og verður sem hér segir:

10.1.2 Prófessor sem ekki fellur undir gr. 10.1.3 og unnið hefur í fjögur ár hjá sömu stofnun á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar eða starfsmanns sé hún til staðar.

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

Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

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

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

10. gr.

Fræðslusjóðir

Frá 1. júní 2011 breytist grein 10.3 og verður sem hér segir:

10.3 Starfsmenntunarsjóður

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð BHM er nemi 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.

Aðilar munu endurskoða skipulagsskrá sjóðsins fyrir 1. október 2011.

11. gr.

Starfsendurhæfingarsjóður

Við 12 kafla bætist ný grein sem orðist svo:

12.11 Starfsendurhæfingarsjóður

12.11.1 Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

12. gr.
Lengdur uppsagnarfrestur

Við bætist nýr kafli 17.

Kafli 17. Uppsagnarfrestur

17.1.1 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldt starf

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

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

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

Núverandi kafli 17 verður kafli 18.

13. gr.
Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt viðeigandi viðaukum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 21. október 2011 skoðast hann samþykktur.

Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði, eftir 1. janúar 2012, sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja upp samningnum fyrir 15. febrúar 2012 eða 2013 og fellur hann þá strax úr gildi.

Leiði endurskoðun nefndarinnar sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði aftur á móti til þess að þar náist samkomulag um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning. Lúti þær breytingar að þáttum sem varða lækkun launa, frestun launabreytinga eða gildistíma samnings eru aðilar sammála um að það kalli á sérstakar viðræður. Slíkar viðræður fari fram í sérstakri forsendunefnd skipaðri þremur fulltrúum stéttarfélaganna innan BHM og þremur fulltrúum fjármálaráðherra.

Reykjavík, 7. október 2011

F.h. fjármálaráðherra
með fyrirvara um samþykki

f.h. Félags prófessora við ríkisháskóla
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Guðmundur H. Guðmundsson (sign.)

Rúnar Vilhjálmsson (sign.)

Sverrir Jónsson (sign.)

Aðalheiður Jóhannsdóttir (sign.)

**Bókanir með kjarasamningi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Félags prófessora við ríkisháskóla
dags. 7. október 2011**

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að Félag prófessora við ríkisháskóla verði aðili að meðfylgjandi bókunum 19 aðildarfélaganna BHM í samningi þeirra við fjármálaráðherra frá 6. júní 2011.

Bókun 2

Félag prófessora við ríkisháskóla er aðili að Bandalagi háskólamanna og gæti sem slíkt átt aðild að Starfsþróunarsetri háskólamanna. Aðilar meta það engu að síður svo að starfsvettvangur prófessora sé um margt það sérstæður í samanburði við aðrar stéttir innan BHM að ástæða sé til að fara aðra leið til reynslu með starfsþróunarframlag til prófessora.

Því hefur orðið að samkomulagi að settur verði á fót Starfsþróunarsjóður prófessora (SP) með sama framlagi og orðið hefði með aðild þeirra að Starfsþróunarsetri háskólamanna. Aðilar ætla að stjórn vettvangsins verði skipuð fulltrúum FPR og háskólanna sem þeir starfa við að jöfnu, tveir frá hvorum.

Framlag vinnuveitenda yrði það sama og til Starfsþróunarseturs háskólamanna, þ.e. 0,35% frá 1. júlí 2011 og 0,70% frá 1. júlí 2012 af öllum launum prófessora og greiðist á sjálfstæðan bankareikning og kennitölu.

Markmið sjóðsins væri að bæta möguleika félagsmanna til að sækja ráðstefnur, sinna rannsóknum og bæta möguleika til rannsóknasamstarfs. Ennfremur yrði það markmið sjóðsins að styðja skóla og stofnanir þeirra til að gera prófessorum kleift að vinna að verkefnum sem fara saman við markmið beggja á þessum vettvangi.

Því til viðbótar tæki stjórn SP að sér það hlutverk að skapa nauðsynlega yfirsýn yfir sjóði og fjármuni sem ætlað er að auka möguleika prófessora og stofnana til að ná framúrskarandi árangri í starfi sínu og samhæfa virkni sjóða með líkan tilgang.

Samningsaðilar munu síðan leita eftir álitum stjórnar sjóðsins fyrir árslok 2013 til að ráðgast um hvernig hefur til tekist og þá grípa til þeirra aðgerða sem ráðlegar þykja eða staðfesta óbreytta tilvist sjóðsins annað tímabil.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að á meðan ekki hefur verið gerður stofnanasamningur við FPR gildi áfram ákvæði samkomulags frá 12. maí 2010 um röðunarforsendur prófessora.

Bókun 4

Það er sameiginleg niðurstaða samningsaðila að ákvæði um starfsskyldur prófessora í markmiðskafla kjarasamnings frá 21.12. 2009 verði samningsatriði milli FPR og ríkisháskólanna líkt og hjá öðrum háskólakennurum.

Fylgiskjal 1

með kjarasamningi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Félags prófessora við ríkisháskóla
dags. 7. október 2011

Mánaðarlaun skv. 3. gr. verða sem hér segir á samningstímanum.

Launaflokkur	Frá 1. júní 2011	Frá 1. mars 2012	Frá 1. mars 2013
001	459.434 kr.	475.514 kr.	490.968 kr.
002	489.422 kr.	506.552 kr.	523.015 kr.
003	521.547 kr.	539.801 kr.	557.345 kr.
004	583.603 kr.	604.029 kr.	623.660 kr.
005	648.111 kr.	670.795 kr.	692.596 kr.
006	667.516 kr.	697.554 kr.	720.225 kr.
007	687.601 kr.	725.419 kr.	748.995 kr.

**Bókanir
með kjarasamningi
BHM
og
fjármálaráðherra
dags. 6. júní 2011**

Bókun 1- BHM

Það er sameiginlegt markmið samningsaðila að skapa ríkisstofnunum aukna möguleika til að vera skilvirkir og eftirsóknarverðir vinnustaðir. Til þess að svo geti orðið þarf sú umgjörð sem kjarasamningar og launakerfi skapa að vera í sífelldri endurskoðun og þróun, þannig að umgjörðin sem slík takmarki ekki framgang starfsmanna í starfi.

Aðilar eru sammála um að skipa starfshóp um úttekt á fyrirkomulagi launakerfisins. Fyrir 1. september 2011 verði skipaður starfshópur með jafnmörgum fulltrúum samningsaðila. Með hópnum starfa fulltrúar stofnana, ráðuneyta og stéttarféлага eftir þörfum.

Í starfi sínu hafi starfshópurinn eftirfarandi að leiðarljósi.

Kerfisgreining:

- *Aflað verði nauðsynlegra gagna og upplýsinga um mismunandi hópa til dæmis um laun, launadreifingu og launaþróun, meðal annars með tilliti til þess sem greinir starfsmenn að svo sem menntun, hæfni, starfsreynsla, stjórnun og árangur í starfi.*
- *Greint verði hvernig lögbundið hlutverk, verkefni og forsendur ákvörðunar fjárveitinga hjá stofnunum hafa áhrif á launamyndun.*
- *Samanburður verður gerður á störfum innan ríkisgeirans við sambærileg störf á hinum almenna vinnumarkaði þar sem því verður við komið.*
- *Aðrir þættir sem nefndin telur eðlilegt að taka til skoðunar.*

Úrvinnsluferli:

- *Samantekt og mat á áhrifum núverandi launakerfis á kjör starfsmanna og starfsemi stofnana. Starfshópurinn skýri með hvaða hætti ofangreind atriði hafa áhrif á laun og launamyndun háskólamenntaðra starfsmanna.*
- *Starfshópurinn skili álit fyrir lok mars 2012.*

Viðbrögð samningsaðila:

Samningsaðilar taki álit starfshópsins sameiginlega til umfjöllunar og leggi fram framkvæmdaáætlun og tillögu um fyrstu aðgerðir í síðasta lagi 15. maí 2012.

Fyrstu aðgerðir geta falið í sér mátun/prófun kerfisbreytinga á völdum hópum/stofnunum, sem aðilar verða sammála um.

Samningsaðilar hafi það sérstaklega að markmiði að til verði launaumhverfi háskólamenntaðra starfsmanna ríkisins sem þjóni betur hagsmunum starfsmanna og stofnana. Samvinnu aðila til aðgerða í kjölfar álitsins verði háttáð þannig áhersla verði lögð á að innan samningstímans verði hægt að framkvæma fyrstu aðgerðir sem sátt er um. Hvert félag um sig tekur afstöðu til þess hvort og hvenær það er tilbúið til viðræðna um nauðsynlegar breytingar á sínum kjarasamningi til að koma þeim aðgerðum eða tillögum sem sátt er um til framkvæmda.

**Bókanir
með kjarasamningi
BHM
og
fjármálaráðherra
dags. 6. júní 2011**

Bókun 2 - BHM

Aðilar hafa unnið sameiginlega að framkvæmdaáætlun um ýmsa þætti mannauðsmála með öðrum heildarsamtökum ríkisstarfsmanna og fjármálaráðuneyti síðustu misseri. Enn er margt óunnið á þeim vettvangi og samkomulag er um að halda því áfram. Á samningstímabilinu verði lagðar til þessa allt að 4 milljónir króna.

Eins er stefnt að því að skapa vettvang þar sem hægt er að taka til umræðu málefni er líta að framþróun starfsumhverfis starfsmanna ríkisins.

Bókun 3 -BHM

Samningsaðilar einsetja sér að endurskoða uppbyggingu á fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd. Markmiðið er að stuðla að því að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst. Þetta felur m.a. í sér aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja það að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma. Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekanda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í fyrirtækjum o.s.frv.

Samningsaðilar munu taka þátt í stýrihópi á vegum VIRK sem vinnur að þeim markmiðum sem nefnd eru hér að framan. Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni sem er að fara af stað á vegum VIRK um forvarnir og starfsendurhæfingu. Samningsaðilar munu nýta þá reynslu og þekkingu sem þar verður til inn í sínu starfi. Samningsaðilar munu vera starfsmönnum þessa þróunarverkefnis til stuðnings og ráðlegginga vegna álitamála sem upp koma í verkefninu og snúa að lög- og kjarasamningsbundnum réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

Bókun 4 BHM

Komi til þess að aðsókn eftir því að nýta sér leyfi samkvæmt grein 10.1.2 valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar hefur stofnun heimild til að takmarka þann fjölda sem nýtir réttinn við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda háskólamenntaðra starfsmanna sem falla undir grein 10.1.2 á stofnuninni.

Bókun 5 BHM

Aðilar hafa á undanförnum misserum unnið að innleiðingu launagagna ríkisins í launarannsókn Hagstofunnar til að samhæfa upplýsingar um laun milli markaða. Þeirri vinnu er ekki lokið en þrátt fyrir það eru aðilar sammála um að beina því til samráðshóps um tölfræði og upplýsingagjöf, sem starfar á grundvelli samkomulags heildarsamtaka opinberra starfsmanna og fjármálaráðherra, dags 24. september 2010, að kanna á hvaða hátt hægt er að bera saman launaþróun háskólamenntaðra starfsmanna hjá ríkinu við sambærilega hópa á almennum markaði.