

Nýir kjarasamningar Samiðnar og RSÍ við fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs sem gildir frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023.

Haldinn verður sameiginlegur kynningarfundur miðvikudaginn 29. janúar kl. 17.00 í Húsi Fagfélaganna Stórhöfða 31 (gengið inn Grafarvogsmegin).

Helstu atriði samninganna eru:

Hækkun launa

- 1. apríl 2019 hækka laun um kr. 17.000
- 1. apríl 2020 hækka laun um kr. 18.000
- 1. janúar 2021 hækka laun um kr. 15.750
- 1. janúar 2022 hækka laun um kr. 17.250

Stofnasamningar / áskoranir og tækninýjungar

Í þeirri stafrænu vegferð sem stofnanir ríkisins standa nú frammi fyrir er nauðsynlegt að símenntun ríkisstarfsmanna geri þá í stakk búna til að takast á við þær fjölmörgu áskoranir og tækninýjungar sem búast má við á næstu misserum

Aðilar eru sammála að skoða hvort hentugra væri, með hliðsjón af samræmingu, að horfa til fjölda símenntunareininga samkvæmt skilgreiningu Iðunnar fræðsluseturs og Rafmenntar við mat á viðbótarmenntun í stofnanasamningum.

Til að auðvelda þessa samræmingu eru aðilar sammála um að verja fimm milljónum kr. á ársgrundvelli til RSÍ og til Samiðnar tveimur milljónum og tvö hundruð og fimmtíu þúsund króna á ársgrundvelli. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum. Breytingarnar samkvæmt þessu taka gildi samhliða breytingum á launatöflu. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum. **Breytingarnar samkvæmt þessu taka gildi samhliða breytingum á launatöflu.**

Á samningstímanum þegar innleiðingu er lokið munu breytingar á stofnanasamningum skila að meðaltali 10.000 til 13.000 kr. hækkun.

Persónuuppbót (desemberuppbót)

Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppbót 1. maí og 1. desember ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Hafi starfsmaður gengt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Það sama gildir um tímavinnufólk og miðast óskert fjárhæð við 1.504 unnar dagvinnustundir.

Persónuuppbót miðað við 100% starfshlutfall 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.

Yfirvinna

Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist þann 1. júní 2020 og verður svo hljóðandi:

Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2.

Yfirvinna 1 er tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki 0,85% 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.

Orlof

Lágmarksorlof skal vera 240 vinnuskyldustundir (30 dagar) miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 20 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

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

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

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Orlof skal **vera 30 dagar** miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

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 fyrnast þeir**.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens 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.**

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 6. febrúar 2020 skoðast hann samþykktur.

Bókanir 4

Aðilar eru sammála um að breytingar á vinnutíma og vinnutímaumgjörð vaktavinnumanna þarfnist sérstaks undirbúnings. Starfshópur skipaður fulltrúum SNR, ASÍ, BSRB, BHM og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hefur haft það hlutverk að fjalla um vaktavinnu.

Verði samið um breytingar á fyrirkomulagi vaktavinnu, á gildistíma kjarasamnings þessa, munu samningsaðilar taka upp viðræður með hvaða hætti þær breytingar verða innleiddar.

Bókun 6

Með sérstöku samkomulagi, skv. fylgiskjal I með kjarasamningi þessum, er heimilt að gera breytingar á skipulag vinnutíma starfsmanna sem fela í sér styttingu á vinnuvikunni. Við slíkar breytingar þarf stofnun að taka sérstaklega til skoðunar hvort raunveruleg þörf sé á skipulagðri bakvakt og þá hvort og með hvaða hætti þær breytingar kunna að hafa áhrif á starfsumhverfi

þeirra starfsmanna sem vinna skipulagðar bakvaktir enda eiga breytingar á skipulagi vinnutíma að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði stofnana.

Bókun 7

Í þeirri stafrænu vegferð sem stofnanir ríkisins standa nú frammi fyrir er nauðsynlegt að símenntun ríkisstarfsmanna geri þá í stakk búna til að takast á við þær fjölmörgu áskoranir og tækninýjungar sem búast má við á næstu misserum.

Í ljósi þessa er fyrirkomulag símenntunar iðnaðarmanna með þeim hætti að starfa sinna vegna þurfa þeir reglulega að sækja sérstök námskeið sem miða að því að viðhalda þekkingu. Námskeiðin krefjast mismikils þáttökuframlags í tíma og mat á þessari viðbótarmenntun iðnaðarmanna milli stofnana eða þekkingarviða misjöfn.

Aðilar eru sammála að skoða hvort hentugra væri, með hliðsjón af samræmingu, að horfa til fjölda símenntunareininga samkvæmt skilgreiningu Iðunnar fræðsluseturs og Rafmenntar við mat á viðbótarmenntun í stofnanasamningum.

Til að auðvelda þessa samræmingu eru aðilar sammála um að verja fimm milljónum kr. á ársgrundvelli til RSÍ vegna endurnýjunar stofnasamninga og til Samiðnar tveimur milljónum og tvö hundruð og fimmtíu þúsund króna á ársgrundvelli. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum. Breytingarnar samkvæmt þessu taka gildi samhliða breytingum á launatöflu.

Bókun 8

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild ASÍ. 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

Fylgiskjal 1

Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og stofnana með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi stofnun um aðlögun vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvíkuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku. Fyrirkomulag hléa verður útfært með samkomulagi á vinnustað og samhliða

Því verður grein 3.1. í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Sérstakur innleiðingarhópur skal starfa á gildistíma kjarasamningsins. Hann skal skipaður fulltrúum Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR), Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, og þremur fulltrúum frá BHM, BSRB og ASÍ sem eiga einn fulltrúa hvert. Hópurinn skal útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni um styttingu vinnutímans, til nota fyrir starfsfólk og stofnanir. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. mars 2020.

Stofnanir hafa ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfinu. Þess vegna fara viðræður um skipulag vinnutíma fram á hverri stofnun/skipulagseiningu fyrir sig, milli starfsfólks og stjórnenda. Forstöðumaður skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna eigi síðar en 1. apríl 2020. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggi fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Markmiðið er að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal hún annars vegar borin undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi stofnun og hins vegar skal fá staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. KMR og heildarsamtök/stéttarfélag skulu fá afrit af samkomulaginu.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag og hlé samkvæmt grein 3.1 í kjarasamningi gilda með sama hætti og áður. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send til hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar og einnig til KMR og hlutaðeigandi heildarsamtaka launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal mun KMR kalla saman innleiðingarhópin sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur stofnana við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu¹ ekki að leiða til breytinga á launum starfsfólks eða launakostnaði stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi stofnunar raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu gæðum og áður.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkisins.

Eftirfarandi útfærslur á breyttu skipulagi vinnutíma eru meðal annars mögulegar:

A. Dagleg stytting

Stytting á virkum vinnutíma sem nemur 13 mínútum á dag. (65 mínútur/5 dagar)

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími kl. 8-15:47.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

¹ Í því felst að stytting vinnutíma á ekki að leiða til lækkunar á launum starfsfólks.

B. Vikuleg stytting

Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku. (65 mínútur/1 dagur)

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími mánudaga til fimmtudaga kl. 8-16.

Vinnutími á föstudögum kl. 8-14:55.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

C. Stytting útfærð nánar á stofnun

Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku (nánar útfært á stofnun).

0-35 mínútur í matartíma á dag. (Allt að 2.55 á viku til útfærslu á stofnun.)

Vinnutími mánudaga til föstudaga nánar útfærður á stofnun.

Vikuleg viðverustytting allt að $(1.05 + 2.55) = 4$

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

D. Stytting tekin út í heilum eða hálfum dögum

Mögulegt er að safna upp umsamdri vinnutímastyttingu til úttekta í heilum eða hálfum dögum með reglubundnum og skipulögðum hætti á þeim tímabilum sem henta rekstri stofnunarinnar. Framangreint er ekki til að lengja sumarorlof. Sem dæmi jafngilda 65 mínútur á viku um það bil sjö dögum á ári.