

Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

**annars vegar
og**

Samiðn f.h. aðildarfélaga

**hins vegar
gera með sér svofellt**

S A M K O M U L A G

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

Forsendur og markmið

Markmið stöðugleikasáttmálans, sem gerður var þann 25. júní 2009 af aðilum vinnumarkaðarins og ríkisstjórnar Íslands, er auk viðreisnar efnahagslífsins meðal annars að verja undirstöður velferðarkerfisins, standa vörð um menntakerfið og verja störf eins og aðstæður frekast leyfa. Það er þó almenn sátt um að leitast við að tryggja kaupmátt lægstu launa starfsmanna ríkisins. Samkomulag þetta er gert til að ná því markmiði.

1. grein

Gildistími og endurskoðun

Gildandi kjarasamningar aðila framlengjast frá 1. júlí 2009 til 30. nóvember 2010 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara. Leiði endurskoðun á framkvæmd kjarasamninga á almennum markaði fyrir 1. nóvember 2009 til breytinga eða uppsagnar, er með samþykki aðila samnings þessa hægt að taka til skoðunar hvort forsendur séu fyrir sambærilegri endurskoðun. Afstaða til endurskoðunar skal liggja fyrir eigi síðar en 31. október 2009.

2. grein

Launataxtar

Mánaðarlaun fyrir dagvinnu hækka 1. júní 2010 sbr. neðangreint. Mánaðarlaun fyrir dagvinnu umfram 310 þúsund verða óbreytt.

Launataxtar mánaðarlauna skv. grein 1.1.1 hækka sem hér segir:

Launatölur á bilinu	Hækkun
Lægri en 230.000 kr.	6.500 kr.
230.000 – 244.999 kr.	8.500 kr.
245.000 – 264.999 kr.	10.500 kr.
265.000 – 269.999 kr.	9.450 kr.
270.000 – 274.999 kr.	8.400 kr.
275.000 – 279.999 kr.	7.350 kr.
280.000 – 284.999 kr.	6.300 kr.
285.000 – 289.999 kr.	5.250 kr.
290.000 – 294.999 kr.	4.200 kr.

AMG

FRH

295.000 – 295.999 kr.	3.150 kr.
300.000 – 304.999 kr.	2.100 kr.
305.000 – 309.999 kr.	1.050 kr.

Þar sem lægstu tölur mánaðarlauna hækka um krónutölu er hlutfallslegt bil milli launaflokka og þrepa ekki með sama hætti og var.

4. grein Persónuuppþót

Persónuuppþót í desember verður sem hér segir:

Á árinu 2009	kr. 45.600.
Á árinu 2010	kr. 46.800.

5. grein Orlofsuppþót

Orlofsuppþót verður sem hér segir:

Á árinu 2010	kr. 25.800.
--------------------	-------------

6. grein Starfsendurhæfingarsjóður

Í 12. kafla bætist við ný grein, grein 12.9.2 sem orðist svo:

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

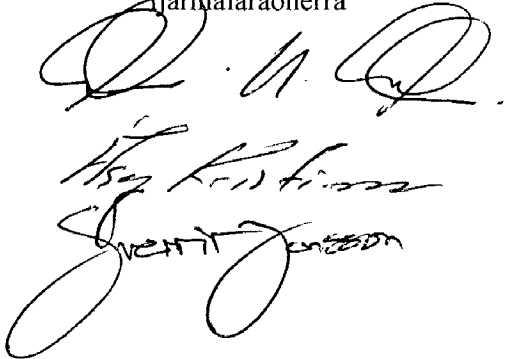
Jafnframt breytist heiti kafla 12.9 og verður „Styrktar-, sjúkra- og Starfsendurhæfingarsjóður.“

7. grein Atkvæðagreiðsla

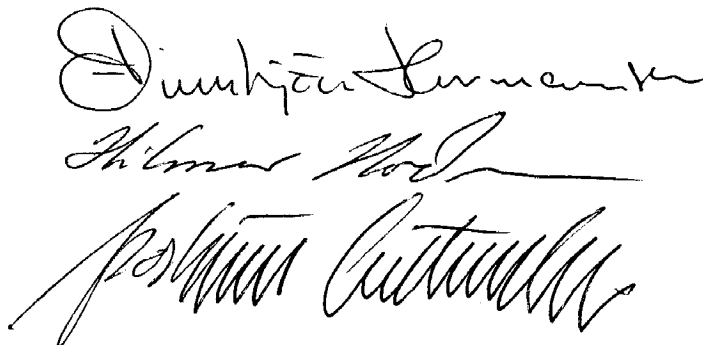
Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 14. ágúst 2009 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 7. júlí 2009

F.h. samninganefndar ríkisins
með fyrirvara um samþykki
fjármálaráðherra



F.h. Samiðnar
vegna aðildarfélaga
með fyrirvara um samþykki félagsmanna



**Yfirlýsing og bókanir
með
samkomulagi dags. 7. júlí 2009
milli
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Samiðnar
hins vegar**

**Yfirlýsing
um bókanir og fylgiskjöl með síðustu kjarasamningum**

Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega áfram að þeim málum sem fram koma í bókunum og fylgiskjöllum sem gerðar voru í síðustu kjarasamningum, enda komi efni þeirra ekki fram í sameiginlegri verkáætlun með þessum samningi. Aðilum er ljóst að niðurstaða þeirrar vinnu dregur dóm af stöðu efnahagsmála.

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að frá 1. júlí 2009 hækki laun þeirra sem taka laun í launaflokki 21 og neðar um einn launaflokk. Frá 1. nóvember 2009 verður lágmarksröðun iðnaðarmanns með sveinspróf á fyrsta starfsári eða garðyrkjufraðings á fyrsta starfsári launaflokkur 23. Þetta er í samræmi við markmið samningsins um að tryggja kaupmátt lægstu launa og hefur því ekki sjálfkrafa áhrif á þá sem raðast í hærri launaflokka samkvæmt ákvæðum stofnanasamnings

AMG

FRH

Fylgiskjal 1
með samkomulagi dags. 7. júlí 2009
milli
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Samiðnar

Launatafla með gildistíma frá 1. júní 2010

Lfl	1	2	3	4	5	6
001	144.156	145.916	147.703	149.517	151.358	153.226
002	147.703	149.517	151.358	153.226	155.122	157.047
003	151.358	153.226	155.122	157.047	159.001	160.984
004	155.122	157.047	159.001	160.984	162.997	165.040
005	159.001	160.984	162.997	165.040	167.114	169.219
006	162.997	165.040	167.114	169.219	171.355	173.523
007	167.114	169.219	171.355	173.523	175.724	177.958
008	171.355	173.523	175.724	177.958	180.225	182.526
009	175.724	177.958	180.225	182.526	184.862	187.233
010	180.225	182.526	184.862	187.233	189.639	192.082
011	184.862	187.233	189.639	192.082	194.561	197.077
012	189.639	192.082	194.561	197.077	199.631	202.223
013	194.561	197.077	199.631	202.223	204.854	207.525
014	199.631	202.223	204.854	207.525	210.236	212.988
015	204.854	207.525	210.236	212.988	215.781	218.616
016	210.236	212.988	215.781	218.616	221.493	224.413
017	215.781	218.616	221.493	224.413	227.377	230.386
018	221.493	224.413	227.377	230.386	233.440	238.540
019	227.377	230.386	233.440	238.540	241.686	244.879
020	233.440	238.540	241.686	244.879	248.120	251.410
021	241.686	244.879	248.120	251.410	256.749	260.138
022	248.120	251.410	256.749	260.138	263.578	267.070
023	256.749	260.138	263.578	267.070	270.614	274.211
024	263.578	267.070	270.614	274.211	276.812	279.468
025	270.614	274.211	276.812	279.468	283.230	285.998
026	276.812	279.468	283.230	285.998	288.823	291.706
027	283.230	285.998	288.823	291.706	294.648	298.700
028	288.823	291.706	294.648	298.700	301.763	304.888
029	294.648	298.700	301.763	304.888	308.075	311.326
030	301.763	304.888	308.075	311.326	315.691	320.122
031	308.075	311.326	315.691	320.122	324.619	329.184
032	315.691	320.122	324.619	329.184	333.817	338.520
033	324.619	329.184	333.817	338.520	343.293	348.138
034	333.817	338.520	343.293	348.138	353.056	358.047
035	343.293	348.138	353.056	358.047	363.113	368.255
036	353.056	358.047	363.113	368.255	373.474	378.772
037	363.113	368.255	373.474	378.772	384.149	389.607
038	373.474	378.772	384.149	389.607	395.147	400.770
039	384.149	389.607	395.147	400.770	406.477	412.270
040	395.147	400.770	406.477	412.270	418.150	424.118
041	406.477	412.270	418.150	424.118	430.175	436.323
042	418.150	424.118	430.175	436.323	442.563	448.897
043	430.175	436.323	442.563	448.897	455.326	461.851
044	442.563	448.897	455.326	461.851	468.474	475.197
045	455.326	461.851	468.474	475.197	482.020	488.946

GAC

F24

Sameiginleg framkvæmdaáætlun

**Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar**

og

**Samiðnar
hins vegar**

dags. 7. júlí 2009

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að þeim málum sem hér eru tiltekin. Aðilum er ljóst að niðurstaða þeirrar vinnu dregur dóm af stöðu efnahagsmála.

Myndaður verði stýrihópur samningsaðila til að samhæfa og fylgja eftir framkvæmdaáætlun þessari.

1. Mannauðsmál / Starfsþróun

Ljóst er að núverandi staða ríkissjóðs mun reyna á starfsemi ríkisstofnana, stjórnendur þeirra og starfsmenn. Því er mikilvægt að halda áfram því starfi sem unnið hefur verið á sviði mannauðsstjórnunar.

Aðilar munu leggja áherslu á samstarf til að koma á námskeiðum á sviði mannauðsmála fyrir breiðari hópa en tíðkast hefur. Horft verður til stjórnenda, trúnaðarmanna og fleiri sem koma að mannauðsmálum innan stofnana.

Fjármálaráðuneytið mun ganga eftir að stofnanir hafi virka starfsmannastefnu þar sem fram komi að þær uppfylli lágmarkskröfur um árleg starfsmannasamtöl þar sem starfslýsingar og starfsþróunaráætlanir starfsmanna eru yfirfarnar.

Tilgangurinn er að:

1.1. Auka stuðning við starfsmannasamtöl, starfsþróun og starfsþróunaráætlanir.

- a) Styrkja ráðgjafahlutverk þróunar- og símenntunarsjóða eða sambærilegra aðila.
- b) Efla starfsmenn og stjórnendur í markvissari notkun starfsmannasamtala, svo sem gert hefur verið á vegum þróunar- og símenntunarsjóða eða sambærilegra aðila.
- c) Aðstoða stofnanir við að koma á starfsþróunaráætlunum.
- d) Fylgja eftir og kanna árangur og framkvæmd stofnana.

1.2. Gera samstarf um sí- og endurmenntun víðtækara.

- a) Þróa frekar hlutverk þróunar- og símenntunarsjóða eða sambærilegra aðila.

1.3. Halda áfram starfi gegn einelti innan stofnana ríkisins.

- a) Aðilar munu í víðtæku samráði leita úrræða til að taka á eineltismálum.

1.4. Styrkja trúnaðarmenn í breyttu umhverfi.

- a) Skilgreina kröfur til trúnaðarmanna í breyttu umhverfi.
- b) Styrkja trúnaðarmenn í starfi með námskeiðum og þjálfun.

1.5. Hvetja stofnanir til að gera í starfsmannastefnu sinni grein fyrir meginsjónarmiðum sem gilda við aðstæður sem kunna að skapast hjá starfsfólki vegna veikinda, fráfalls nákomins aðstandanda og erfiðra sambærilegra tilvika. Stefnt skal að því að ljúka þessari vinnu fyrir 1. júlí 2010.

GH

FQH

2. Samningstexti

2.1. Samræming á texta kjarasamninga.

Aðilar munu tilnefna í hóp sem fer yfir texta kjarasamninga með það að markmiði að samræma, einfalda og uppfæra (fella út) texta. Jafnframt að skrifa skýringartexta þar sem þess er þörf.

Hópurinn verði skipaður ekki síðar en í fyrstu viku september og skili drögum eigi síðar en í þriðju viku nóvember.

3. Vinnuumhverfi / vaktavinna

Í samstarfi aðila og sérfræðinga verði gerð heildarúttekt á góðum starfsháttum vinnustaða með vaktafyrirkomulag. Þessari úttekt er ætlað að gegna því hlutverki að tryggja heildstæða nálgun hvað varðar skilgreiningar kjarasamninga og laga um stöðu starfsmanna í vaktavinnu. Einnig að leggja fram fræðsluefni (altæka þekkingu) á aðstæðum og heilbrigðissjónarmiðum varðandi vaktavinnufólk og skipulagningu vakta. Skoðaðir verða möguleikar Oracle kerfisins til að gæta þess að góðir starfshættir séu virtir.

Samhæfingar- og stýrihópur verksins tryggi framgang þess og gæti að tímasetningum. Áhersla er lögð á lausnamiðaða nálgun og þau mál sem valda ágreiningi eða auknum kostnaði verði vísað til samningsaðila. Framkvæmd verksins er í höndum faghóps með þátttöku hagsmunaaðila í eftirfarandi áföngum:

Áfangi I: Samningsaðilar munu skilgreina hugtökin vaktavinna og vaktavinnumaður og ljúki því fyrir árslok 2009.

Áfangi II: Líffræðileg áhrif vaktavinnu á starfsfólk og uppsetning vaktavinnukerfa hjá stofnunum. Verður tilbúið í lok janúar 2010.

Áfangi III: Vinnuvistfræði vaktavinnufólks, hollustuhættir og öryggi á vinnustöðum. Unnið í samstarfi með sérfræðingum Vinnueftirlits ríkisins. Ljúki í mars 2010.

Áfangi IV: Í samstarfshópi samningsaðila verði teknar saman reglur og unnið að skilgreiningu um lágmarks starfsmannaaðstöðu. Lokið fyrir apríl 2010.

Miðað er við að starfinu ljúki með útgáfu handbókar fyrir 1. maí 2010.

4. Slysathvingingar

4.1. Sameiginleg yfirferð yfir tryggingaskilmála á opinberum- og einkamarkaði.

Gerður hefur verið samanburður á skilmálum tryggingafélaga og núgildandi reglum ríkisins frá 1990. Samanburðurinn er í yfirlestri og gert ráð fyrir að leita umsagnar viðkomandi bandalaga áður en endurskoðaðar reglur verða gefnar út.

GHG

FRH

5. Tölfræði- og upplýsingagjöf

Aðilar eru ásáttir um að hafa samstarf um aðkomu ASÍ að eftirfarandi samkomulagi ríkisins við aðildarfélög Bandalags starfsmanna ríkis og bæja dagsettu 3. júlí 2009.

5.1. Samstarf við Hagstofu Íslands og ráðgjafarnefnd.

Aðilar eru sammála um að fyrir lok ágúst 2009 verði skipað í ráðgjafarnefnd, sbr. 5. grein samstarfssamnings Hagstofu Íslands og Kjararannsóknarnefndar opinberra starfsmanna um launakannanir og aðrar vinnumarkaðsrannsóknir, dags. 11. mars 2009.

Fjármálaráðuneytið mun í samvinnu við Fjársýslu ríkisins og Hagstofuna ljúka vinnu varðandi gagnaskil til Hagstofu Íslands fyrir lok september 2009.

5.2. Samráðshópur samningsaðila um tölfræði og upplýsingagjöf.

Samráðshópur samningsaðila hefur tvískipt hlutverk.

1. Til að koma á tengingu launaþróunar milli markaða skal samráðshópurinn auka þekkingu aðila á mælingum Hagstofunnar á launaþróun (launavísitölu) á almennum og opinberum vinnumarkaði og greina uppruna hreyfinga vísitölunnar (ólíkar hækkanir starfsstétta og atvinnugreina). Samráðshópurinn skal fjalla um hvernig hægt er að nýta mælingar Hagstofunnar til að mynda tengingu á launaþróun milli markaða. Þá skal samráðshópurinn vera hlutaðeigandi til ráðgjafar og stuðnings eftir þörfum.
2. Samráðshópurinn skal fjalla um og kerfisbinda fyrirkomulag reglubundinnar upplýsingagjafar ríkis til stéttarféлага, birtingu launaupplýsinga og annarra almennra upplýsingamála.

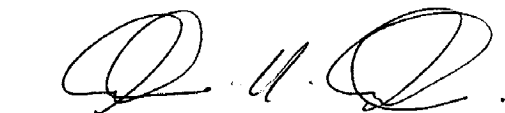
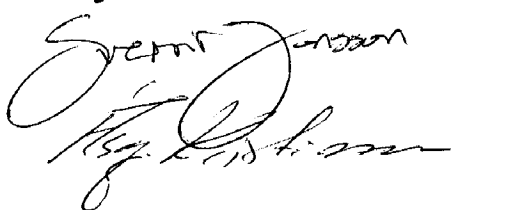
6. Fræðsla um ráðningarform og reynslutíma


Aðilar standi að fræðsluátaki fyrir þá sem eru með mannaforráð innan stofnana ríkisins, það er forstöðumenn, mannauðs- og starfsmannastjóra. Leitað verði eftir samvinnu við Umboðsmann Alþingis og samstarf haft við aðila í mannauðsstjórnun á vegum ríkisins.

Fræða þarf stjórnendur stofnana um að ótímabundin ráðning er meginregla sem þarf að fylgja.

Áhersla verði lögð á að reynslutími verði hæfilegur og í samræmi við tilefni og eðli starfs hverju sinni. Mannauðshluti Oracle verði nýttur enn frekar til að tryggja að fram fari starfsmannasamtal á reynslutímabilinu. Tryggt skal að reynslutími sé nýttur á sem faglegastan hátt.

Leitast skal við að koma fræðsluátakinu í farveg fyrir áramót.


Gunnar Gunnarsson



Sigríður Dögg
