

Samtök fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu (SFH)
Vegna Hrafnistu Reykjavík og Hafnarfirði, Víðines, Vífilsstaða, HNLFÍ, Skógarbæjar,
Sunnuhlíðar, Sjálfsbjargarheimilisins, SÁÁ, Grundar og Áss
annars vegar

og

SFR-stéttarfélag í almannþjónustu

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 allt að 180 þúsund krónur hækka 1. júlí 2009 og 1. nóvember 2009 um 6.750 kr. í hvort skipti en hækka minna að 210 þúsund krónum sbr. neðangreint. Mánaðarlaun fyrir dagvinnu umfram 210 þúsund eru óbreytt.

Launataxtar mánaðarlauna skv. grein 1.1.1 hækka sem hér segir:

1. júlí 2009

Launatölur á bilinu	Hækkun
137.656 – 179.999 kr.	6.750 kr.
180.000 – 184.999 kr.	5.800 kr.
185.000 – 189.999 kr.	4.800 kr.
190.000 – 194.999 kr.	3.900 kr.
195.000 – 199.999 kr.	2.900 kr.
200.000 – 204.999 kr.	1.900 kr.
205.000 – 209.999 kr.	1.000 kr.

1. nóvember 2009

Launatölur á bilinu	Hækkun
144.406 – 179.999 kr.	6.750 kr.
180.000 – 184.999 kr.	5.800 kr.
185.000 – 189.999 kr.	4.800 kr.
190.000 – 194.999 kr.	3.900 kr.
195.000 – 199.999 kr.	2.900 kr.
200.000 – 204.999 kr.	1.900 kr.
205.000 – 209.999 kr.	1.000 kr.

Mánaðarlaun fyrir dagvinnu allt að 285 þúsund krónur hækka 1. júní 2010 um 6.500 kr. en hækka minna að 310 þúsund krónum sbr. neðangreint. Mánaðarlaun fyrir dagvinnu umfram 310 þúsund eru óbreytt.

1. júní 2010

Launatölur á bilinu	Hækkun
151.156 – 284.999 kr.	6.500 kr.
285.000 – 289.999 kr.	5.500 kr.
290.000 – 294.999 kr.	4.500 kr.
295.000 – 299.999 kr.	3.500 kr.
300.000 – 304.999 kr.	2.500 kr.
305.000 – 309.999 kr.	1.500 kr.

Þar sem lægstu tölur mánaðarlauna hækka um krónutölu er hlutfallslegt bil milli launaflokka og þrepa ekki með sama hætti og var. Af þessu leiðir að greinar í samningum um hlutfallstölur milli launaflokka og þrepa eiga ekki við.

Þrátt fyrir að bil milli launatala verði ólík halda viðeigandi greinar gildi sínu að öðru leyti.

Dæmi: Í stofnanasamningum þar sem álag er gjarnan metið í prósentum, sbr. grein 1.2.2 í sumum kjarasamningum og samsvarandi greinar í öðrum, skal breyta talningu álagsþrepa eftir því sem við á, t.d. þar sem talað er um 5% hækkun vegna álags skal nú miðað við tvö álagsþrep.

3. grein
Persónuuppbót

Persónuuppbót í desember verður sem hér segir:

Á árinu 2009 kr. 45.600.

Á árinu 2010 kr. 46.800.

Þau stéttarfélög sem hafa ákvæði um hærri persónuuppbót skulu halda óbreyttri upphæð frá síðustu samningum á þessu samningstímabili, en þó ekki lægri en ofangreindar fjárhæðir.

4. grein
Orlofsuppbót

Orlofsuppbót verður sem hér segir:

Á árinu 2010 kr. 25.800.

Þau stéttarfélög sem hafa ákvæði um hærri orlofsuppbót skulu halda óbreyttri upphæð frá síðustu samningum á árinu 2010.

5. grein
Fatapeningar

Fatapeningar á heilbrigðisstofnunum og sambýlum fyrir fatlaða skv. gr. 8.3.1 hækka sem hér segir:

1. júlí 2009 0,7%.

1. nóvember 2009 0,6%.

1. júní 2010 1,5%.

6. grein
Starfsendurhæfingarsjóður

Í lok 14. kafla (gr. 14.5 eða gr. 14.6 eftir atvikum) bætist ný grein sem orðist svo:

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

Jafnframt breytist heiti kaflans í „Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð“.




7. grein
Atkvæðagreiðsla

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 25. september 2009 skoðast hann samþykktur.

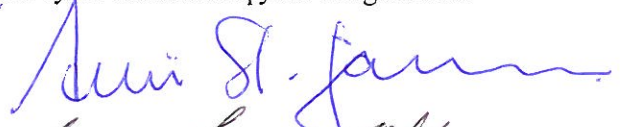
Reykjavík, 9. september 2009

F.h. Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu
með fyrirvara um samþykki stjórnar



Keldur Sigurp.
Ingridbjörg Ka. Hafvísdóttir
Hórnir Sveinsson

SFR-stéttarfélag í almannajónustu
með fyrirvara um samþykki félagsmanna.



Auvi D. Jónsson
Jónny Linnaradóttir
Hórnir Sveinsson

**Yfirlýsing, bókanir og fylgiskjal
með
samkomulagi dags. 9. september 2009
milli**

**Samtök fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu (SFH)
annars vegar
og
SFR-stéttarfélags í almannþjónustu
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.

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að framlengja allar bókanir frá síðasta kjarasamningi, s.s. um þróunar- og símenntunarsjóði félaganna auk framlagsins til Fræðslusetursins Starfsmenntar. Bókanirnar verða því óbreyttar út komandi samningstímabil.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að skoða lægstu launaflokkaröðun hjá aðildarfélögum innan SFH á samningstímabilinu.

Fylgiskjal 1
Með samkomulagi aðila dags 9. september 2009

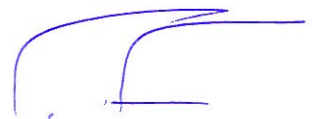
Lágmarkslaun fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sömu stofnun:

Frá 1. júlí 2009.....157.000 kr.

Frá 1. júní 2010.....165.000 kr.

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná ofangreindum fjárhæðum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar álags-, aukagreiðslur og yfirvinna, sem fellur til innan ofangreinds vinnutíma.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.



SAMKOMULAG

með samningi undirrituðum 3. júlí 2009

milli Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

um

VINNUREGLUR

um ávinnslu, töku og fyrningu helgidagafrís

Undirritað 7. júlí 2009

Bandalag starfsmanna ríkis og bæja og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs gera með sér eftirfarandi samkomulag um vinnureglur um ávinnslu, töku og fyrningu helgidagafrís.

1. **Ávinnsla miðast við almanaksárið.** Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi sammingsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið.
Að jafnaði skal miða við að helgidagafrí ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf.
 - 1.1 **Veikindi á ávinnslutíma.**
Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríið.
 - 1.2 **Námsleyfi, fæðingar- og foreldraorlof á ávinnslutíma.**
Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum.
2. **Taka frísins** miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.
 - 2.1 **Veikindi við töku frís.** Um þau skulu gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði. Að öðrum kosti verða þau ekki tekin gild.
3. **Framlenging töku.** Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafrís um allt að tvo mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.
 - 3.1 **Langvarandi veikindi á tökutímabili.**
Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.
 - 3.2 **Fæðingarorlof á tökutímabili.**
Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fæðingarorlof stendur.
4. **Fyrning fría.** Helgidagafrí fyrnist ekki, sbr. 3. tölul. hér á undan.
5. **Starfslok.** Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest umfram hina tilskildu þrjá mánuði.
6. **Yfirlit.** Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert. Á yfirliti þarf að koma fram hvenær töku frísins skuli lokið, sbr. 3. tölul.