

**Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Sjómannafélag Íslands
hins vegar
gera með sér svofellt**

SAMKOMULAG

**um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila
vegna Hafrannsóknastofnunar**

**1. gr.
Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

**2. gr.
Launahækkanir**

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

- | | |
|-----------------|--|
| 1. apríl 2019: | Laun hækka um 17.000 kr. |
| 1. apríl 2020: | Laun hækka um 24.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 18.000 kr. fyrir hærri |
| 1. janúar 2021: | Laun hækka um 24.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 15.750 kr. fyrir hærri |
| 1. janúar 2022: | Laun hækka um 25.000 kr. og fyrir launaflokka 1-15 og um 17.250 kr. fyrir hærri launaflokka. |

Sjá meðfylgjandi launatöflur í fylgiskjali 1.

**3. gr.
Önnur laun er starfinu fylgja**

Ný grein bætist við kafla 1 sem hljóðar svo:

- 1.1.4 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta m.a. komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.6.

**4. gr.
Viðbótarlaun**

Ný grein um sérstaka tímabundna umbun bætist við kafla 1 sem hljóðar svo:

- 1.3.1 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal rúmast innan fjárveitingar viðkomandi stofnunar og byggja á málefnumlegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

**5. gr.
Yfirvinna**

Grein 1.6.1 um yfirvinnu breytist þann 1. mars 2020 og verður svo hljóðandi:

- 1.6.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Yfirvinnu 1 er tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki 0,9385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2. Yfirvinnu 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð). Yfirvinnu 2 er tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

**6. gr.
Persónuuppbót**

Grein 1.11 verður svo hljóðandi:

- 1.11 Persónuuppbót í desember

- 1.11.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) 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.

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nánheimar mánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækjunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlustarfi 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 samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, 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. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

7. gr. Orlof

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

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.
4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

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

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfellt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unnninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.
4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá samfellt 15 daga orlof á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skyldt 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 geymst 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 ótekins 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 launalausu 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.

4.7 Áunninn orlofsréttur

- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

- 4.8.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð stéttafélags. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

8. gr.
Réttur til launa vegna veikinda og slysa

Grein 12.1.6 breytist og verður sem hér segir:

- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. lögum nr.45/2015.

9. gr.
Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 8.október 2020 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 25. september 2020

f.h. fjármála- og efnahagsráðherra
með fyrirvara um samþykki

Pétur Jónasson (sign.)

Sara Lind Guðbergsdóttir (sign.)

f.h. Sjómannafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

Bergur Porkelsson (sign.)

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Sjómannafélag Íslands vegna
Hafrannsóknastofnunar**

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi.

Kjarasamningsbundin ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópubómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 2

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 12 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngrípi getur komið í veg fyrir langtímoveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímoveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakaflans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímoveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljóta skiptist á milli vinnuveitenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

Bókun 3

Stofnanir ríkisins eru þekkingarvinnustaðir og starfsemi þeirra byggir fyrst og fremst á þeim mannauði sem þær búa yfir. Tæknibreytingar munu hafa áhrif á starfsumhverfi og inntak starfa hjá ríkinu í náinni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að tryggja þarf starfsfólki viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fraðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Auk þess verði skoðað hvernig starfsþróunaráætlanir og námsleyfi nýtast í sama tilgangi. Vinna hefst 9. september 2021 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggi fyrir í apríl 2022.

Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu aðilar meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fraðslumál aðila.

Bókun 4

Opinberir launagreiðendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launaþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022. 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.

Aðilar hafa sammælst um að gera Sjómannafélag Íslands, sem stendur fyrir utan heildarsamtök, kleift að fylgjast með umræðu og nálgun á útfærslu á fyrirhuguðu samkomulagi. Komi til þess að samkomulag náist um launaþróunartryggingu á samningstímabilinu, milli opinberra laungreiðenda og heildarsamtaka opinberra starfsmanna, skulu aðilar skoða hvort og þá með hvaða hætti slíkt samkomulag eigi við um Sjómannafélag Íslands.

Bókun 5

Í nýju heimildarákvæði í grein 1.1.4 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta, svo sem vegna reglubundinna yfirvinnu og annars starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.6.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa kjarasamningsbundnu hækkunum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda um inntak starfs.

Breyting á inntaki starfs er ein af forsendum endurskoðunar á öðrum launum. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeirra geta tekið breytingum, að efni og umfangi.

Bókun 6

Í fylgiskjali með mörgum af nýgerðum kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði var samið um heimild til að breyta skipulagi vinnutíma, enda feli hið nýja fyrirkomulag í sér gagnkvæman ávinnung fyrir viðkomandi stofnun og starfsfólk. Ekki var samið um breytingar á skipulagi vinnutíma hjá starfsfólki þar sem mælt er fyrir um skiptingu starfsskyldna milli starfsþáttta í stofnanasamningum, kjarasamningum eða sérstökum reglum, til dæmis með fastlaunakerfi sem er myndað útfrá sérstakri útfærslu á vinnutíma eða tilfærslu á vinnuskyldu milli árstíða. Að auki er kafli kjarasamnings aðila um skipulag vinnutíma sjómanna hjá Hafrannsóknastofnun Íslands efnislega frábrugðinn öðrum köflum kjarasamninga starfsmanna ríkisins.

Samningsaðilar eru sammála um að fara í sameiginlega greiningu á skipulagi vinnutíma sjómanna hjá Hafrannsóknastofnun Íslands. Markmiðið er að skoða hvernig vinnuframlag sjómanna raungerist í núverandi fyrirkomulagi miðað við breytingar á fjölda siglingadaga og meðaldagafjöldi útiveru síðastliðin ár. Skoðuð verður framkvæmd og tilfella er grein 2.4.11 á við. Niðurstöður úr greiningunni verða notaðar til að meta hvort og þá hvaða leiðir henta best við breytingar á fyrra vinnufyrirkomulagi með hliðsjón af þeim markmiðum sem fram koma í fyrrgreindum fylgiskjöldum um betri nýtingu vinnutíma.

Stefnt skal að þessari vinnu ljúki eigi síðar en 31. maí. 2021 og skal Sjómannafélag Íslands sjá um að boða til fyrsta fundar.

Leiði greiningarvinnan til þeirrar niðurstöðu að unnt sé að ná fram betri nýtingu vinnutíma sjómanna hjá Hafrannsóknastofnun Íslands er heimilt að hefja vinnu um annað skipulag vinnutíma í samráði við stofnunina, í samræmi við inntak fylgiskjals 1 með kjarasamningum fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

Fylgiskjal 1

Launatafla gildir frá 1.apríl 2019:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	283.505	290.593	297.680	304.768	311.856	318.943	326.031	333.118	340.206
02	290.167	297.421	304.675	311.930	319.184	326.438	333.692	340.946	348.200
03	296.997	304.422	311.847	319.272	326.697	334.122	341.547	348.971	356.396
07	326.063	334.215	342.366	350.518	358.669	366.821	374.972	383.124	391.276
08	333.791	342.136	350.481	358.825	367.170	375.515	383.860	392.204	400.549
09	341.712	350.255	358.798	367.340	375.883	384.426	392.969	401.512	410.054
10	349.829	358.575	367.320	376.066	384.812	393.558	402.303	411.049	419.795
11	358.149	367.103	376.056	385.010	393.964	402.918	411.871	420.825	429.779
12	366.680	375.847	385.014	394.181	403.348	412.515	421.682	430.849	440.016
13	375.421	384.807	394.192	403.578	412.963	422.349	431.734	441.120	450.505
14	384.382	393.992	403.601	413.211	422.820	432.430	442.039	451.649	461.258
15	393.567	403.406	413.245	423.085	432.924	442.763	452.602	462.441	472.280
16	402.980	413.055	423.129	433.204	443.278	453.353	463.427	473.502	483.576
17	412.631	422.947	433.263	443.578	453.894	464.210	474.526	484.841	495.157
18	422.522	433.085	443.648	454.211	464.774	475.337	485.900	496.463	507.026
19	432.660	443.477	454.293	465.110	475.926	486.743	497.559	508.376	519.192
20	443.050	454.126	465.203	476.279	487.355	498.431	509.508	520.584	531.660
21	453.703	465.046	476.388	487.731	499.073	510.416	521.758	533.101	544.444
22	464.618	476.233	487.849	499.464	511.080	522.695	534.311	545.926	557.542
23	475.809	487.704	499.599	511.495	523.390	535.285	547.180	559.076	570.971
24	487.278	499.460	511.642	523.824	536.006	548.188	560.370	572.552	584.734
25	499.036	511.512	523.988	536.464	548.940	561.416	573.891	586.367	598.843
26	511.087	523.864	536.641	549.419	562.196	574.973	587.750	600.527	613.304
27	523.438	536.524	549.610	562.696	575.782	588.868	601.954	615.040	628.126
28	536.100	549.503	562.905	576.308	589.710	603.113	616.515	629.918	643.320
29	549.079	562.806	576.533	590.260	603.987	617.714	631.441	645.168	658.895
30	562.381	576.441	590.500	604.560	618.619	632.679	646.738	660.798	674.857
31	576.015	590.415	604.816	619.216	633.617	648.017	662.417	676.818	691.218
32	589.990	604.740	619.490	634.239	648.989	663.739	678.489	693.238	707.988
33	604.315	619.423	634.531	649.639	664.747	679.854	694.962	710.070	725.178
34	618.996	634.471	649.946	665.421	680.896	696.371	711.845	727.320	742.795
35	634.047	649.898	665.749	681.601	697.452	713.303	729.154	745.005	760.856
36	649.473	665.710	681.947	698.183	714.420	730.657	746.894	763.131	779.368
37	665.285	681.917	698.549	715.181	731.814	748.446	765.078	781.710	798.342
38	681.491	698.528	715.566	732.603	749.640	766.677	783.715	800.752	817.789
39	698.103	715.556	733.008	750.461	767.913	785.366	802.818	820.271	837.724
40	715.129	733.007	750.885	768.764	786.642	804.520	822.398	840.277	858.155
41	732.584	750.899	769.213	787.528	805.842	824.157	842.472	860.786	879.101
42	750.473	769.235	787.997	806.758	825.520	844.282	863.044	881.806	900.568
43	768.809	788.029	807.249	826.470	845.690	864.910	884.130	903.351	922.571
44	787.604	807.294	826.984	846.674	866.364	886.055	905.745	925.435	945.125
45	806.868	827.040	847.211	867.383	887.555	907.727	927.898	948.070	968.242
46	826.616	847.281	867.947	888.612	909.278	929.943	950.608	971.274	991.939
47	846.856	868.027	889.199	910.370	931.542	952.713	973.884	995.056	1.016.227
48	867.603	889.293	910.983	932.673	954.363	976.053	997.743	1.019.434	1.041.124
49	888.868	911.090	933.311	955.533	977.755	999.977	1.022.198	1.044.420	1.066.642
50	910.664	933.431	956.197	978.964	1.001.730	1.024.497	1.047.264	1.070.030	1.092.797
51	933.005	956.330	979.655	1.002.980	1.026.306	1.049.631	1.072.956	1.096.281	1.119.606

Launatafla tekur gildi 1. apríl 2020:

Launatafla tekur gildi 1. janúar 2021:

Launatafla tekur gildi 1. janúar 2022: