

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

SAMKOMULAG

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila.

**1. gr.
Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. maí 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.
Launahækkunir**

Laun samkvæmt grein 3.1.1 hækki sem hér segir:

1. maí 2019:	Laun hækka um 17.000 kr.
1. apríl 2020:	Laun hækka um 18.000 kr.
1. janúar 2021:	Laun hækka um 15.750 kr.
1. janúar 2022:	Laun hækka um 17.250 kr.

Sjá nánar meðfylgjandi launatöflur í fylgiskjali með kjarasamningi þessum.

**3. gr.
Desemberuppbót**

Grein 3.7 verður svo hljóðandi:

3.7 Desemberuppbót

3.7.1 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 nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt

hlutastarfi 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 samfelld í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda desemberuppbót, 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.

4. gr.

Yfirvinna – útköll

4.3.2 Útköll. Þegar læknir er kallaður til starfa, sem ekki eru innan fyrirfram ákveðinnar vinnutilhögunar hans, ber honum yfirvinnukaup í a.m.k. 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en í þeim tilvikum greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls og þar til regluleg vinna hefst.

Ákvæði þessarar málsgreinar taka þó ekki til útkalla sem eru í beinu framhaldi af reglulegri vinnu eða lýkur áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar reglulegu vinnu en um þau tilvik fer eftir hinum almennu reglum um yfirvinnu.

Sé um endurtekin útköll að ræða með skemmra en fjögurra klst. bili milli upphafs hvors/hvers útkalls, skal þó meta samfelldan tíma frá upphafi fyrra/fyrsta útkalls þar til síðara/síðasta útkalli lýkur.

5.gr.

Orlof

Grein 3.8 fellur á brott og nýr 5. kafli tekur gildi frá og með 1. maí 2020:

5.1 Lengd orlofs

5.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir miðað við 40 stunda vinnuviku) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

5.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

5.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

5.2.2 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 2022 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 samfelld starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn 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.

5.3 Orlofsárið

5.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

5.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

5.4 Sumarorlof

5.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.

5.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda verði því við komið vegna starfa stofnunar.

5.6 Ákvörðun orlofs

5.6.1 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 svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

5.6.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

5.7 Frestun orlofs

5.7.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 5.7.2 og 5.7.3.

5.7.2 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 fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

5.7.3 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, sbr. grein 5.7.2.

5.7.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.

5.7.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2019, allt að 60 daga, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2024, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

5.8 Áunninn orlofsréttur

5.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins lækni.

5.9 Orlofssjóður

5.9.1 Vinnuveitandi greiðir 0,25% af fullum launum þeirra lækna er samningurinn tekur til, í orlofssjóð lækna. Gjald þetta skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningum vinnuveitanda.

6. gr.

Smit

Ný grein bætist við kafla 4 sem hljóðar svo:

4.8 Greinist skurðlæknir með smit, sem ekki veldur veikindum en hindrar hann frá því að sinna starfsskyldum sínum sem skurðlæknir vegna reglna um smitgát, skal hann eftir því sem við verður komið sinna öðrum starfsskyldum samkvæmt ákvörðun yfirmanns á óskertum launum þar til smit er upprætt og hann getur hafið störf á ný að fullu.

7.gr.

Ýmis ákvæði

16.1 Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 28. desember 2020 skoðast hann samþykktur.

16.2 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.

Reykjavík, 14. desember 2020

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

Pétur Jónasson (sign.)
Halldóra Friðjónsdóttir (sign.)
Oddur Gunnarsson (sign.)

f.h. Skurðlæknafélags Íslands með fyrirvara
um samþykki félagsmanna

Eiríkur Orri Guðmundsson (sign.)
Geir Tryggvason (sign.)
Kristín Huld Haraldsdóttir (sign.)
Sigurður Guðjónsson (sign.)

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
skurðlæknafélags Íslands**

14. desember 2020

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá vöktum samanber gr. 4.1.3 og 4.5.2.11 ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfelld hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlæt看leg 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. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. 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. Evrópudómstóllinn 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 kafla 9 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 innngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi 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 9. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 9. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljótask 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 náninni 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 fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum, til að mynda framboð og form náms innanlands sem skurðlæknum stendur til boða, 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. Tryggt verður að Skurðlæknafélag Íslands hafi tækifæri til að koma að sjónarmiðum sínum varðandi þessa vinnu.

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

Bókun 4

Á undanförnum árum hefur markvisst verið unnið að því að fjölga tækifærum lækna til framhaldsnáms hérlendis. Nú býður Landspítali t.d. upp á 11 sérnámsleiðir og fer eftir greinum hvort hægt er að ljúka sérnámstímanum hér eða erlendis. Sérnámslæknum er falin stigvaxandi ábyrgð með hliðsjón af færni þeirra og reynslu og gegna þeir veigamiklu hlutverki í heilbrigðiskerfinu. Hefur fjölgun þessa hóps mikil almenn hagræðingaráhrif ásamt sparnaði í launakostnaði. Leiðir þetta til að sérhæfing og þekking sérfræðilækna nýtist betur og stuðlar að meiri straumlínulögun í rekstri hvað varðar innlagnir og útskriftir. Til að bæta starfsumhverfi sérnámslækna eru aðilar sammála um að gera breytingar á launatöflu svo vægi þrepa séu samræmd og komi til móts við þær breytingar sem hafa orðið og koma til með að verða á samsetningu mönnun lækna á heilbrigðisstofnunum.

Bókun 5

Aðilar eru sammála um að skipa vinnuhóp til að meta framkvæmd ákvæðis 3.2.4. hjá heilbrigðisstofnunum sem greiða laun skv. kjarasamningi með tilliti til meginmarkmiða jafnlaunavottunar sem lögfest var 2017 með breytingum á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 með síðari tíma breytingum og lögum um starfsmenn í hlutastörfum nr. 10/2004 og tilskipun Evrópusambandsins nr. 97/81/EB.

Hópurinn skal skipa eigi síðar en 1.2.2021 og skal hann ljúka störfum fyrir 1.10.2021. Hvor aðili skal skipa fjóra fulltrúa í hópinn.

**Fylgiskjal
með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Skurðlæknafélagi Íslands**

14. desember 2020

Launatafla gildir frá 1. maí 2019

	1	2	3	4	5	6
300	768.491	791.546	815.292	839.751	864.943	890.892
301	791.036	814.767	839.210	864.386	890.318	917.027
302	814.257	838.685	863.845	889.760	916.453	943.947
303	838.175	863.320	889.219	915.896	943.373	971.674
304	862.810	888.694	915.355	942.816	971.100	1.000.233
305	888.184	914.830	942.274	970.543	999.659	1.029.649
306	914.320	941.749	970.002	999.102	1.029.075	1.059.947
307	941.239	969.476	998.561	1.028.517	1.059.373	1.091.154
400				991.715	1.021.466	1.052.110
401				1.020.956	1.051.585	1.083.133
402				1.051.075	1.082.607	1.115.086
403				1.082.097	1.114.560	1.147.997
404				1.114.050	1.147.472	1.181.896
405				1.146.962	1.181.371	1.216.812
406				1.180.861	1.216.287	1.252.775
407				1.215.777	1.252.250	1.289.817

Launatafla gildir frá 1. apríl. 2020

	1	2	3	4	5	6
300	804.847	828.992	853.862	879.478	905.862	933.038
301	828.992	853.862	879.478	905.862	933.038	961.029
302	853.862	879.478	905.862	933.038	961.029	989.860
303	879.478	905.862	933.038	961.029	989.860	1.019.556
304	905.862	933.038	961.029	989.860	1.019.556	1.050.143
305	933.038	961.029	989.860	1.019.556	1.050.143	1.081.647
306	961.029	989.860	1.019.556	1.050.143	1.081.647	1.114.096
307	989.860	1.019.556	1.050.143	1.081.647	1.114.096	1.147.519
400				1.043.920	1.075.237	1.107.494
401				1.075.237	1.107.494	1.140.719
402				1.107.494	1.140.719	1.174.941
403				1.140.719	1.174.941	1.210.189
404				1.174.941	1.210.189	1.246.495
405				1.210.189	1.246.495	1.283.890
406				1.246.495	1.283.890	1.322.406
407				1.283.890	1.322.406	1.362.079

Launatafla gildir frá 1. janúar. 2021

	1	2	3	4	5	6
300	831.004	855.935	881.613	908.061	935.303	963.362
301	855.935	881.613	908.061	935.303	963.362	992.263
302	881.613	908.061	935.303	963.362	992.263	1.022.031
303	908.061	935.303	963.362	992.263	1.022.031	1.052.691
304	935.303	963.362	992.263	1.022.031	1.052.691	1.084.272
305	963.362	992.263	1.022.031	1.052.691	1.084.272	1.116.800
306	992.263	1.022.031	1.052.691	1.084.272	1.116.800	1.150.304
307	1.022.031	1.052.691	1.084.272	1.116.800	1.150.304	1.184.814
400				1.077.847	1.110.183	1.143.488
401				1.110.183	1.143.488	1.177.793
402				1.143.488	1.177.793	1.213.126
403				1.177.793	1.213.126	1.249.520
404				1.213.126	1.249.520	1.287.006
405				1.249.520	1.287.006	1.325.616
406				1.287.006	1.325.616	1.365.385
407				1.325.616	1.365.385	1.406.346

Launatafla gildir frá 1. janúar. 2022

	1	2	3	4	5	6
300	860.090	885.892	912.469	939.843	968.038	997.080
301	885.892	912.469	939.843	968.038	997.080	1.026.992
302	912.469	939.843	968.038	997.080	1.026.992	1.057.802
303	939.843	968.038	997.080	1.026.992	1.057.802	1.089.536
304	968.038	997.080	1.026.992	1.057.802	1.089.536	1.122.222
305	997.080	1.026.992	1.057.802	1.089.536	1.122.222	1.155.888
306	1.026.992	1.057.802	1.089.536	1.122.222	1.155.888	1.190.565
307	1.057.802	1.089.536	1.122.222	1.155.888	1.190.565	1.226.282
400				1.115.572	1.149.039	1.183.510
401				1.149.039	1.183.510	1.219.015
402				1.183.510	1.219.015	1.255.586
403				1.219.015	1.255.586	1.293.253
404				1.255.586	1.293.253	1.332.051
405				1.293.253	1.332.051	1.372.013
406				1.332.051	1.372.013	1.413.173
407				1.372.013	1.413.173	1.455.568