

Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

**annars vegar
og**

Rafiðnaðarsamband Íslands

**hins vegar
gera með sér svofellt**

S A M K O M U L A G

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

1. grein

Gildistími

Gildandi kjarasamningar aðila framlengjast frá 1. maí 2008 til 31. mars 2009 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. grein

Laun

Frá 1. maí 2008 tekur gildi samræmd lífaldurstengd launatafla sbr. fylgiskjal 1. Rammaskilgreiningar sbr. gr. 1.2.1 falla út.

3. grein

Tímakaup í dagvinnu

Gr. 1.4.1 verður svohljóðandi frá og með 1. maí 2008:

Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.

4. grein

Persónuuppbót (desemberuppbót) samkvæmt gr. 1.7.1 verður sem hér segir:

Á árinu 2008 44.100 kr.

5. grein

Orlofsuppbót samkvæmt gr. 4.2.2 verður sem hér segir:

Á árinu 2008 24.300 kr.

6. grein

Hinn 1. maí 2008 tekur gildi nýr 11. kafli, svohljóðandi:

11.1 Skilgreining

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samstarfsnefndir eða nefndir samkvæmt gr. 11.4.1 annast gerð og breytingar stofnanasamninga.

11.2 Markmið

11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna.

Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.

11.2.2 Markmið stofnanasamningsins er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum.

Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrri aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

11.3 Gerð stofnanasamnings

11.3.1 Röðun starfa

Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Við ákvörðun á röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa t.d. í tengslum við starfsmannasamtöl.

Þættir er koma til álita við mat á röðun starfs eru t.d.:

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.

2. Umfang verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða „þyngd“ verkefna og/eða starfsmati).

11.3.2 **Persónubundnir þættir**

Heimilt er að semja um persónubundna þætti sem gera starfsmenn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi.

Þeir þættir sem koma til álita eru t.d.:

1. Aukin reynsla starfsmanns, t.d. starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum.
2. Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun, eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t. d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.
3. Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

11.3.3 **Tímabundnir þættir**

Eins er heimilt að semja um tímabundna þætti:

1. Frammistaða starfsmanns, gæti t.d. tengst árangurs- eða frammistöðumati.
2. Aukin tímabundin verkefni, umfang eða ábyrgð.

- 11.3.4 Þegar fyrir liggur sameiginleg afstaða til m.a. þessara þátta er þar með búið að ákveða hvaða þættir skuli ráða röðun starfsmanna þessarar stofnunar. Starfsmaðurinn á þar með rétt á að fá röðun sína endurmetna, telji hann sig uppfylla fyrrgreindar forsendur og stofnun er skylt að endurraða honum ef það er rétt. Ef stofnun hafnar endurmati, getur starfsmaður skotið því til samstarfsnefndar og þar er tekin endanleg ákvörðun um hvort röðun starfsmanns skuli breytt eða ekki.

11.4 **Breyttar forsendur**

- 11.4.1 Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamningsins og hafa þar af leiðandi ekki eigin samstarfsnefnd, skal sérstök nefnd sem skipuð er allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun, gera samning, um breytingu á stofnanabætti, sem háður er staðfestingu samstarfsnefndar.

Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytta starfaflokkun (skilgreiningar starfa) í miðlægum kjarasamningi og breytingar á forsendum starfaflokkunar hjá stofnun og/eða breytingar á hlutverki eða starfsemi stofnunar.

- 11.4.2 Verði ágreiningur um hvort ástæða sé til breytinga skal honum vísað til samningsaðila, þ.e. fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Rafiðnaðarsambands Íslands.

11.5 **Skipan og hlutverk samstarfsnefnda**

- 11.5.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt

að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 3 til vara. Að öllu jöfnu skal trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu Rafiðnaðarsambands Íslands. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.5.2 Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga skulu samningsaðilar með sama hætti tilnefna allt að 3 fulltrúa í samstarfsnefnd og 3 til vara. Fjársýsla ríkisins annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga.

11.6 Starfshættir samstarfsnefnda

11.6.1 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.6.2 Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af stjórn Rafiðnaðarsambands Íslands.

7. grein

Grein 12.2.5 um mat á ávinnslurétti veikindaréttar verður sem hér segir:

Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

8. grein

Grein 12.8.1 um veikindi barna yngri en 13 ára verður sem hér segir:

Annað foreldri/forráðamaður á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

9. grein

Frá 1. janúar 2009 verður grein 12.9.1 um styrktar- og sjúkrasjóð svohljóðandi:

Vinnuveitandi greiði mánaðarlega framlag í styrktar- og sjúkrasjóð viðkomandi aðildarfélags RSÍ sem nemi 0,75% af heildarlaunum starfsmanns.

10. grein

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2008 til 31. mars 2009 en fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu innan tveggja vikna frá undirritun. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann, 20. júní 2008 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 29. maí 2008

F.h. samninganefndar ríkisins
með fyrirvara um samþykki
fjármálaráðherra

Gunnar Björnsson (sign.)
Sverrir Jónsson (sign.)

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Guðmundur Gunnarsson (sign.)
Guðmundur Björnsson (sign.)
Reynir Sigurbjörnsson (sign.)
Björn Ágúst Sigurjónsson (sign.)
Guðmundur H. Guðnason (sign.)
Páll Brynjar Arason (sign.)
Hörður Ágústsson (sign.)

Bókanir með kjarasamningi

Bókun 1

Upplýsingagjöf til stéttarféлага um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarin ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf sem samningsaðilar útfæra nánar og skal þeirri vinnu lokið fyrir árslok 2008.

Bókun 2

Samningsaðilar á almenna vinnumarkaðinum gerðu samkomulag í febrúar sl. um að hefja þróun nýs fyrirkomulags á endurhæfingu á árinu 2008 með því að stofna Endurhæfingarsjóð. Á hann að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og/eða slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið með sjóðnum er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir.

Aðilar eru sammála um að huga að endurskoðun núverandi tilhögunar vegna endurhæfingar með það að markmiði að veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og/eða slasast þannig að vinnugeta skerðist. Eitt af því sem þar kemur til skoðunar er með hvaða hætti hægt er að samþætta hinum opinbera vinnumarkaði þá starfsemi sem samningsaðilar á almennum vinnumarkaði stóðu að með stofnun Endurhæfingarsjóðs.

Verði það gert á þann hátt að á samningstímabilinu verði unnið að því að í samvinnu við önnur bandalög ríkisstarfsmanna að koma á samstarfi eða samþættingu við aðra sem eiga sambærilegra hagsmuna að gæta.

Greiða skal sérstakt gjald er nemur 0,13% (endurhæfingargjald) af heildarlaunum þeirra starfsmanna sem falla undir samkomulag þetta frá og með 1. júlí 2008. Framlag þetta skal greitt inn á sérstakan safnlið í vörslu fjármálaráðuneytisins. Leiði endurskoðunin til þess að samkomulag náist um samþættingu eða samstarf þá skal greiða framlagið frá næstu mánaðamótum eftir að aðilar taka sameiginlega ákvörðun um slíkt.

Bókun 3

Við vörpun í nýja launatöflu, sbr. fylgiskjal 1, skal tryggt að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Gildistaka nýrrar launatöflu hefur ekki áhrif á núgildandi forsendur röðunar í launatöflu samkvæmt gildandi stofnanasamningum.

Fylgiskjal 1
með kjarasamningi

Launatafla með gildistíma frá 1. maí 2008

	Prep					
	<23ja ára	23 ára	25 ára	27 ára	30 ára	35 ára
Lfl	1	2	3	4	5	6
001	137.656	139.416	141.203	143.017	144.858	146.726
002	141.203	143.017	144.858	146.726	148.622	150.547
003	144.858	146.726	148.622	150.547	152.501	154.484
004	148.622	150.547	152.501	154.484	156.497	158.540
005	152.501	154.484	156.497	158.540	160.614	162.719
006	156.497	158.540	160.614	162.719	164.855	167.023
007	160.614	162.719	164.855	167.023	169.224	171.458
008	164.855	167.023	169.224	171.458	173.725	176.026
009	169.224	171.458	173.725	176.026	178.362	180.733
010	173.725	176.026	178.362	180.733	183.139	185.582
011	178.362	180.733	183.139	185.582	188.061	190.577
012	183.139	185.582	188.061	190.577	193.131	195.723
013	188.061	190.577	193.131	195.723	198.354	201.025
014	193.131	195.723	198.354	201.025	203.736	206.488
015	198.354	201.025	203.736	206.488	209.281	212.116
016	203.736	206.488	209.281	212.116	214.993	217.913
017	209.281	212.116	214.993	217.913	220.877	223.886
018	214.993	217.913	220.877	223.886	226.940	230.040
019	220.877	223.886	226.940	230.040	233.186	236.379
020	226.940	230.040	233.186	236.379	239.620	242.910
021	233.186	236.379	239.620	242.910	246.249	249.638
022	239.620	242.910	246.249	249.638	253.078	256.570
023	246.249	249.638	253.078	256.570	260.114	263.711
024	253.078	256.570	260.114	263.711	267.362	271.068
025	260.114	263.711	267.362	271.068	274.830	278.648
026	267.362	271.068	274.830	278.648	282.523	286.456
027	274.830	278.648	282.523	286.456	290.448	294.500
028	282.523	286.456	290.448	294.500	298.613	302.788
029	290.448	294.500	298.613	302.788	307.025	311.326
030	298.613	302.788	307.025	311.326	315.691	320.122
031	307.025	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

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna vörpunar í nýja launatöflu.

Fylgiskjal 2

með kjarasamningi

Vegna skamms samningstíma er ekki tekið á stefnumótandi málum í þessu samkomulagi. Aðilar eru þó ásáttir um að ræða eftirtalin mál á gildistíma samkomulagsins.

Starfsþróun

- Frekari stuðning við starfsþróunarstarf/starfsþróunaráætlanir.
- Styðja stofnanir til að vinna að bættum aðstæðum mannauðsmála, þó einkum stofnanir heilbrigðis- og félagsmálageira.

Samningstexti

- Samræming á texta kjarasamninga.

Vinnuumhverfi

- Heilsueflandi vinnuumhverfi, svo sem vegna vaktakerfa.

Sí- og endurmenntun

- Könnun á samstarfi um samhæfingu sí- og endurmenntunarákvæða í kjarasamningum starfsmanna ríkisins.

Slysatryggingar

- Sameiginleg yfirferð yfir tryggingaskilmála á opinberum og almennum markaði.

Launaþróun

- Skoðun á kerfum sem notuð eru til að mæla fylgni launaþróunar á milli markaða, t.d. erlendis.