

Atkvæðagreiðsla um kjarasamning SFV og Eflingar, Hlífar og VSK frá 8. maí 2014

Ágæti félagi,

Skrifað var undir nýjan kjarasamning SFV og Eflingar, Hlífar og VSK fimmtudaginn 8. maí 2014. Atkvæðagreiðslu um samninginn lýkur 26. maí kl. 12.00.

Meginatriði kjarasamningsins

Samningurinn gildir frá 1. mars 2014 fram til 30. apríl 2015. Þá kemur sérstök eingreiðsla í upphafi samnings miðað við starfshlutfall kr. 14.600,-. Í lok samnings kemur önnur eingreiðsla að upphæð kr. 20.000,-. Um aðfarasamning er að ræða sem þýðir m.a. að undirbúningur viðræðna hefjast strax um ýmis sérmál einstakra starfahópa ásamt endurskoðun launatöflu.

Nýr stofnanasamningur tekur gildi 1. mars 2014 með a.m.k. tveggja launaflokka hækkun á grunnlaun auk tilhlíðrunar á starfsaldursflokki. Þá mun bætast við tæplega 1% viðbótarframlag í stofnanasamning sem á eftir að útfæra frekar og tekur það einnig gildi frá 1. mars 2014. Félagsliðar fá nú viðbótaránám metið samkvæmt nýjum stofnanasamningi.

Desember og orlofsuppbætur hækka samtals um 32.300,- kr. frá síðast gildandi kjarasamningi. Desemberuppbót miðað við fullt starf verður á árinu 2014 kr. 73.600,-. Orlofsuppbót fyrir orlofsárið sem hefst 1. maí 2014 miðað við fullt starf verður á árinu 2014 kr. 39.500,-.

- Kjarasamningurinn gildir frá 1. mars.
- Eingreiðsla í upphafi samnings kr. 14.600,-
- Eingreiðsla í lok samnings kr. 20.000,-
- Launataxtar upp að launaflokki 11 hækka um kr. 9.750,-
- Launataxtar frá launaflokki 11 - 20 hækka um kr. 8.000,-
- Launataxtar ásamt breytingum í stofnanasamningi hækka að meðaltali um 8%-9%
- Hækkun desemberuppbótar frá síðast gildandi samningi kr. 21.500,-
- Desemberuppbót verður fyrir árið 2014 kr. 73.600,-
- Hækkun orlofsuppbótar frá síðast gildandi samningi verður kr. 10.800,-
- Orlofsuppbótin verður fyrir árið 2014 kr. 39.500,-
- Aðrir kjaratengdir liðir samningsins hækka um 2,8%
- Tekjutrygging samkvæmt samningi fyrir árið 2014 verður kr. 214.000,-
- Nýr stofnanasamningur ásamt viðbótarframlagi í stofnanasamning
- Framlag í starfsmenntasjóð hækkar um 0,1% frá 1. mars 2014

Opið fyrir kröfur í sérsamningum til loka september 2014

Jafnframt skal minnt á mikilvægi þess að um aðfarasamning er að ræða til 12 mánaða og á þeim tíma gefst félagsmönnum og stéttarfélaginu kostur á að fara í gegnum sérmál á sínum vettvangi og leggja fram kröfur og hafa frest til loka september 2014.

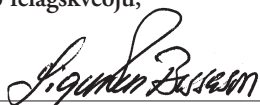
Mikilvægt að taka þátt í atkvæðagreiðslunni

Við teljum að sá aðfarasamningur sem nú er í boði sé vel ásætlanleg niðurstaða. Afstaða þín skiptir miklu máli og er mest um vert að þú nýtir atkvæðisrétt þinn og sýnir þannig afstöðu þína og hafir áhrif á niðurstöður atkvæðagreiðslunnar.

Við viljum vekja sérstaka athygli á því að atkvæði þurfa að hafa borist félaginu fyrir kl. 12:00 þann 26. maí nk. en síðar þann dag verða úrslit í atkvæðagreiðslunni kynnt.

Á heimasíðu félaganna eru nánari upplýsingar um hvar kjörfundir verða haldnir, en einnig er hægt að greiða atkvæði um samninginn á skrifstofum félaganna.

Með félagskveðju,



Sigurður Bessason
formaður Eflingar





Kolbeinn Gunnarsson
formaður Hlífar





Kristján Gunnarsson
formaður VSK



Launaflokkar frá 1. mars 2014 - mánaðarlaun

Tekjutrygging 214.000 kr.

Lfl.	<23 ára	23 ára	25 ára	27 ára	30 ára	35 ára
1	201.406	203.166	204.953	206.767	208.608	210.476
2	204.953	206.767	208.608	210.476	212.372	214.297
3	208.608	210.476	212.372	214.297	216.251	218.234
4	212.372	214.297	216.251	218.234	220.247	222.290
5	216.251	218.234	220.247	222.290	224.364	226.469
6	220.247	222.290	224.364	226.469	228.605	230.773
7	224.364	226.469	228.605	230.773	232.974	235.208
8	228.605	230.773	232.974	235.208	236.525	238.826
9	232.974	235.208	236.525	238.826	240.162	241.583
10	236.525	238.826	240.162	241.583	243.989	244.532
11	238.412	239.833	242.239	242.782	245.261	246.877
12	242.239	242.782	245.261	246.877	248.431	250.023
13	245.261	246.877	248.431	250.023	251.654	253.325
14	248.431	250.023	251.654	253.325	255.136	256.988
15	251.654	253.325	255.136	256.988	258.781	260.616
16	255.136	256.988	258.781	260.616	263.493	266.413
17	258.781	260.616	263.493	266.413	269.377	272.386
18	263.493	266.413	269.377	272.386	275.440	278.540
19	269.377	272.386	275.440	278.540	281.686	284.879
20	275.440	278.540	281.686	284.879	288.120	291.410
21	281.686	284.879	288.120	291.410	294.778	298.262
22	288.120	291.410	294.778	298.262	301.798	305.388
23	294.778	298.262	301.798	305.388	309.031	312.729
24	301.798	305.388	309.031	312.729	316.482	320.292
25	309.031	312.729	316.482	320.292	324.159	328.206
26	316.482	320.292	324.159	328.206	332.359	335.502
27	324.159	328.206	332.359	335.502	338.709	343.052
28	332.359	335.502	338.709	343.052	346.411	349.933
29	338.709	343.052	346.411	349.933	353.523	356.630
30	346.411	349.933	353.523	356.630	361.545	366.619

Lfl.	<23 ára	23 ára	25 ára	27 ára	30 ára	35 ára
31	353.523	356.630	361.545	366.619	371.769	376.997
32	361.545	366.619	371.769	376.997	382.303	387.690
33	371.769	376.997	382.303	387.690	393.156	398.705
34	382.303	387.690	393.156	398.705	404.337	410.053
35	393.156	398.705	404.337	410.053	415.854	421.744
36	404.337	410.053	415.854	421.744	427.721	433.787
37	415.854	421.744	427.721	433.787	439.946	446.196
38	427.721	433.787	439.946	446.196	452.542	458.981
39	439.946	446.196	452.542	458.981	465.516	472.151
40	452.542	458.981	465.516	472.151	478.885	485.721
41	465.516	472.151	478.885	485.721	492.657	499.698
42	478.885	485.721	492.657	499.698	506.844	514.099
43	492.657	499.698	506.844	514.099	521.461	528.935
44	506.844	514.099	521.461	528.935	536.518	544.219
45	521.461	528.935	536.518	544.219	552.033	559.964
90	161.125					
95	171.195					

Launabreytingar vegna nýs stofnanasamnings

Til viðbótar þeim almennu hækkunum sem koma nú og eru sambærilegar þeim hækkunum sem urðu hjá ríkinu svo sem krónutöluhækkun á launatöflu auk eingreiðslna kemur einnig til hækkun vegna nýs stofnanasamnings.

Grunnlaunaflokkar hækka um 2 launaflokka

- Starf A: ræsting/eldhús/þvottahús fer úr 4 í 6
- Starf B: blandað starf fer úr 5 í 7
- Starf C: aðhlyning/umönnun fer úr 5 í 7
- Starf D: aðhlyning/umönnun, sérhæft starf fer úr 6 í 8
- Starf E: aðhlyning/umönnun, sérhæft starf með aukinni ábyrgð, lfl. 9
 - Starfsheiti ekki verið notað hjá SVF, þarfnast frekari útfærslu
- Matartæknir fer úr 10 í 16
- Félagsliði fer úr 14 í 16

Starfsaldur breytist

- 1. lfl. fyrir 7 ár, var 9 ár áður
- Áfram verður 1 lfl. fyrir 1 ár og 1 lfl. fyrir 3 ár

Símenntunarflokkar eru áfram 3

- 1. lfl. fyrir 60 kst.
- 1. lfl. fyrir 120 kst.
- 1. lfl. fyrir 198 kst.
- Félagsliðar fá einnig viðbótarnám metið svo sem v/Alzheimer og fötlun

Launaflokkar fyrir formlegt nám eru nú tveir en voru áður einn

- Skipulagt eins til tveggja ára nám starfsmanns, 1 lfl.
- Skipulagt þriggja ára eða lengra nám starfsmanns, 1 lfl.

Aukin ábyrgð eða aðrir þættir sem stofnun metur til hækkunar

- Möguleiki á viðbótarlaunaflokki fyrir aukna ábyrgð eða aðra þætti sem stofnun metur til hækkunar
 - Hafa þarf í huga að áður voru sumar stofnanir með ákveðna útfærslu sem mun væntanlega breytast svo sem eins og mætingarálag

Dæmi um launahækkunir

30 ára starfsmaður í almennri umönnun - 80% starfshlutfall

- Grunnraðaðist áður í launaflokk 5, þrep 5 en grunnröðun fer nú í lfl. 7
- Er með 3ja ára starfsaldur sem gaf 2 viðbótarlaunaflokka og er það óbreytt
- Var með 1 aukalaunaflokk áður og heldur því

Mánaðarlaun, lfl. 8 áður án vaktalags	181.420 kr.
Mánaðarlaun, lfl. 10, 1. mars 2014 án vaktalags	195.191 kr.
Samtals hækkun	13.771 kr. eða 7,6%
Eingreiðsla	11.680 kr.

35 ára starfsmaður í eldhúsi - 75% starfshlutfall

- Grunnraðaðist áður í launaflokk 4, þrep 6 en grunnröðun fer nú í lfl. 6
- Er með 7 ára starfsaldur sem gaf 2 viðbótarlaunaflokka áður en gefur nú 3 viðbótarflokka
- Er með stúdentspróf sem gaf 1 viðbótarlaunaflokk áður en gefur 2 viðbótarflokka nú

Mánaðarlaun, lfl. 7 áður án vaktalags	169.094 kr.
Mánaðarlaun, lfl. 11, 1. mars 2014 án vaktalags	185.158 kr.
Samtals hækkun	16.064 kr. eða 9,5%
Eingreiðsla	10.950 kr.

27 ára starfsmaður í sérhæfðri umönnun - 90% starfshlutfall

- Grunnraðaðist áður í launaflokk 6, þrep 6 en grunnröðun fer nú í lfl. 8
- Er með 5 ára starfsaldur sem gaf 2 viðbótarlaunaflokka og er það óbreytt
- Var með 2 launaflokka vegna námskeiða og heldur því
- Var með 2 aukalaunaflokka áður og heldur því

Mánaðarlaun, lfl. 12 áður án vaktalags	214.989 kr.
Mánaðarlaun, lfl. 14, 1. mars 2014 án vaktalags	227.993 kr.
Samtals hækkun	13.003 kr. eða 6,0%
Eingreiðsla	13.140 kr.

50 ára félagsliði - 100% starfshlutfall

- Grunnraðaðist áður í launaflokk 14, þrep 6 en grunnröðun fer nú í lfl. 16
- Er með 6 ára starfsaldur sem gaf 2 viðbótarlaunaflokka og er það óbreytt
- Hefur sótt viðbótarnámskeið samtals 60 stundir og fær nú metið 1 launaflokk

Mánaðarlaun, lfl. 16 áður án vaktalags	258.413 kr.
Mánaðarlaun, lfl. 19, 1. mars 2014 án vaktalags	284.879 kr.
Samtals hækkun	26.466 kr. eða 10,2%
Eingreiðsla	14.600 kr.

Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu annars vegar og Efling-stéttarfélag, Verkalýðsfélagið Hlíf og Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur og nágrennis hins vegar gera með sér svofellt SAMKOMULAG um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

Aðilar eru sammála um að vinna áfram með öðrum aðilum vinnumarkaðarins að sameiginlegum markmiðum, svo sem lægri verðbólgu, auknum kaupmætti og stöðugleika í íslensku efnahagslífi til lengri tíma ásamt bættum vinnubrögðum við samningagerð meðal annars til að skapa samfellu og einfalda og samræma kjarasamninga. Grundvallarmarkmið samningsaðila verði að fylgja sömu meginforsendum og kjarasamningar á almennum markaði byggja á hvað varðar launabreytingar og samningstíma.

1. gr. Gildistími

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. mars 2014 til 30. apríl 2015 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. gr. Launahækkunir

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1.3.2014: 2,8% eða 8.000 kr. að lágmarki fyrir dagvinnu miðað við fullt starf. Á launataxta lægri en 230.000 kr. komi sérstök hækkun til viðbótar um 1.750 kr.

Við samþykkt kjarasamnings greiðist sérstök eingreiðsla, 14.600 kr., m.v. fullt starf hverjum starfsmanni sem var við störf í febrúar 2014 og er enn í starfi 1. mars 2014. Upphæðin greiðist hlutfallslega m.v. starfstíma og starfshlutfall í febrúar.

1.4.2015: Eingreiðsla 20.000 kr. miðað við þá sem eru í fullu starfi í febrúar 2015. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað hluta úr mánuði skulu fá hlutfallslega greiðslu.

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf skv. kjarasamningum skulu ekki vera lægri en 214.000 kr. á mánuði frá 1. mars 2014 fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfelld hjá sömu stofnun.

3. gr. Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2014 73.600 kr.

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2014 39.500 kr.

4. gr. Sérstök tímabundin umbun

Við kafla 1 í kjarasamningi aðila bætist eftirfarandi grein:

1.7 Sérstök tímabundin umbun

1.7 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. grein 1.1 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki eru sambærilegir ákvæðum stofnanasamnings og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

5. gr. Framlagning vaktskrár

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

6. gr. Vinnusókn og ferðir

5.4.2.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

7. gr. Fatapeningar

8.3.1. Heimilt er að greiða starfsmanni fatapeninga, kr. 17,36 (frá 1. mars 2014) á unna stund. Kemur sú greiðsla í stað úthlutunar almenns hlífðarfatnaðar.

8.3.2. Á heilbrigðisstofnunum og sambýlum fyrir fatlaða þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr 8.2, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð kr. 4.115 (frá 1. mars 2014) á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fataliðar í vísitölu neysluverðs (031 föt) með vísitölu marsmánaðar 2014 sem grunnvísitölu (177,9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

8. gr. Framlög til fræðslu- og starfsmenntasjóða

10.3.1 Hækkun framlags til fræðslu- og starfsmenntasjóða um 0,1% kemur til framkvæmda 1. mars 2014.

9. gr. Röðun starfa

Grein 11.3 breytist og verður sem hér segir:

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 fjórforráðum eða „þyngd“ verkefna og/eða starfsmati).

Sinni félagsmaður starfi sem jafnframt er samið um í stofnanasamningi annars stéttarfélags við sömu stofnun skal stofnun leitast við að gæta jafnræðis hvað varðar röðunarviðmið og launasetningu fyrir starfið.

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 endurmeta 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.

10. gr. Atkvæðagreiðsla

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 26. maí 2014 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 8. maí 2014

Sign.

f.h. Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónust
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Sign.

f.h. Eflingar-stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og
Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis,
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Bókanir með kjarasamningi Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu og Eflingar-stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis maí 2014

Bókun 1

Bókanir 1, 2, og 3 úr kjarasamningum frá 3. júní 2011 halda gildi sínu.

Bókun 2

Nýr stofnanasamningur tekur gildi frá 1. mars 2014 samkvæmt fylgiskjali 1. Þær breytingar sem gerðar voru á árinu 2013 á stofnanasamningi Eflingar við Landspítala ásamt þeim breytingum, sem byggja á bókun 4 í samningi Eflingar við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 1. apríl 2014, að hámarki 0,58% og sem byggja á fylgiskjali 4 í sama samningi, að hámarki 0,40%, leiði til samskonar niðurstöðu í stofnanasamningi við Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu við Eflingu, Hlíf og VSFK.

Bókun 3

Komi til að launanevnd SFV semji um afturvirkar launabætur vegna tafa á gerð stofnanasamninga við önnur stéttarfélög umfram það sem fram kemur í bókun 2 er SFV skuldbundið að gera sambærilegan samning við Eflingu, Hlíf og VSFK.

Bókun 4

Námskeið sem félagsliðar taka sem hluta af þeirra grunnmenntun er ekki metið til viðbótar samkvæmt lið 3 í stofnanasamningi. Námskeið sem er umfram þeirra grunnmenntun er metið samkvæmt lið 3 í stofnanasamningi.

Fylgiskjal 1

Efnahagsleg markmið og nýtt samningalíkan

Við gildistöku samnings þessa hefjast viðræður um endurnýjun kjarasamninga sem taki gildi við lok samnings þessa. Unnið verður eftir viðræðuáætlun sem fylgir samningi þessum og í samræmi við eftirfarandi forsendur og markmið:

Efnahagsumgjörð

Verðbólga hefur verið miklu meiri og sveiflukenndari hér á landi en í viðskiptalöndum okkar áratugum saman. Mikil verðbólga veldur margvíslegu tjóni. Verðskyn slævist, aðhald að verðlagi og samkeppni minnkar og fjárhagsáætlanir bregðast. Síðast en ekki síst veldur mikil verðbólga háum vöxtum. Verðbólgan dregur þannig úr skilvirkni og samkeppnishæfni atvinnulífsins og heldur niðri lífskjörum fólksins í landinu. Samningsaðilar vilja ná víðtækri samstöðu um að rjúfa þennan vítahring.

Með yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 15. nóvember 2013 var komið á samstarfsvettvangi milli aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda þar sem unnið verður að því að markmið samnings þessa nái fram að ganga. Á þessum samráðsvettvangi munu aðilar samnings þessa og stjórnvöld leggja grunn að því að koma á varanlegum efnahagslegum og félagslegum stöðugleika. Aðilar vinnumarkaðar, stjórnvöld og Seðlabankinn bera sameiginlega ábyrgð á því að koma á og viðhalda efnahagslegum stöðugleika. Mikilvægt er að ábyrgðarskipting milli einstakra aðila verði skilgreind betur en hingað til hefur verið gert.

Efnahagslegur stöðugleiki stuðlar að bættri framleiðni sem er forsenda aukins kaupmáttar. Meginmarkmið kjarasamninga er aukinn kaupmáttur og stöðugt verðlag. Heildarsamtök á vinnumarkaði hafa sameiginlega unnið að greiningu og endurskoðun á vinnubrögðum við gerð kjarasamninga til að þeir styðji framangreind markmið.

Í því felst:

- a) að launabreytingar, hvort sem þær eru kjarasamnings- eða einstaklingsbundnar, samrýmist stöðugu verðlagi,
- b) að gengi krónunnar verði sem stöðugast, bæði innan hvers árs og milli ára,
- c) að stöðugra efnahagsumhverfi stuðli að sambærilegum vöxtum og í nágrannalöndunum.

Aðgerðir til stuðnings kaupmætti

Forsenda þess að unnt verði að gera kjarasamninga til a.m.k. tveggja ára fyrir lok samningstímans er að mótuð hafi verið ný peningamálastefna sem stefna stjórnvalda í efnahags- og félagsmálum styður á hverjum tíma. Í þeirri vegferð er mikilvægt að verðbólgu markmið ríkisstjórnarinnar og Seðlabankans, 2,5%, náist á árinu 2014. Hjöðnun verðbólgu krefst samstillingar ákvarðana á vinnumarkaði, í fjármálum ríkis og sveitarfélaga og í peningamálum.

Samningsaðilar skulu á gildistíma þessa kjarasamnings fjalla um og fylgja eftir aðgerðum til stuðnings þessum markmiðum. Eftirfarandi aðgerðum er ætlað að styrkja markmið samningsins um aukinn kaupmátt, hjöðnun verðbólgu og lækkun verðbólguvæntinga almennings, fyrirtækja, opinberra aðila og aðila á fjármálamarkaði:

- a) Gengið er út frá því að ákvarðanir um hækkun krónutölugjalda í fjárlögum ríkisins og gjaldskráa ríkis og sveitarfélaga, auk fyrirtækja í þeirra eigu, vegna ársins 2014 samrýmist stöðugu verðlagi.
- b) Gengið er út frá því að fyrirtæki gæti ýtrasta aðhalds í verðákvörðunum sínum í ljósi kostnaðaráhrifa þessa samnings og þeirra breyttu verðbólguvæntinga sem honum er ætlað að stuðla að.
- c) Aðilar samningsins munu í samstarfi við stjórnvöld leita leiða til að takmarka hvers kyns sjálfvirka verðuppfærslu viðskipta-samninga og gjaldskráa fyrirtækja og stofnana.
- d) Aðilar samningsins munu í samstarfi við stjórnvöld beita sér fyrir endurskoðun á vörugjöldum og tollum með lækkun verðlags að markmiði.
- e) Aðilar samningsins munu sameiginlega og hvor í sínu lagi beita sér fyrir verðstöðugleika og aðhaldi í verðlagsmálum.

Aðilar samningsins ganga út frá því að heildarlaunabreytingar á samningstímanum samrýmist verðbólgu markmiðinu, 2,5%. Í því felst það markmið að hækkun launavísitölu Hagstofu Íslands verði innan við 4% á árinu 2014. Það felur í sér að við framkvæmd kjarasamninga á árinu 2014 verði launabreytingar ekki umfram það sem leiðir af kjaratengdum ákvæðum þessa kjarasamnings, samningsbundinni réttindaávinnslu og starfsþróun.

Nýtt íslenskt samningalíkan

Heildarsamtök á vinnumarkaði hafa sameiginlega greint skipulag vinnumarkaðar, undirbúning og gerð kjarasamninga á Norðurlöndunum með það að markmiði að móta nýtt íslenskt kjarasamningalíkan að norrænni fyrirmynd eftir því sem aðilar verða ásáttir um. Helstu einkenni norræna líkansins eru; atvinnugreinasamningar milli samtaka atvinnurekenda og samflots stéttarfélaga (kartela) sem taka til allra starfsmanna fyrirtækja í viðkomandi grein; svigrúm fyrir launabreytingar ræðst af samkeppnishæfni og sjálfbærni greina í alþjóðlegri samkeppni; fastmótað samspil launaákvæðana á almennum og opinberum vinnumarkaði; miðlægir samningar um kostnaðarramma sem útfærðir eru í nærsamningum.

Aðilar eru sammála um að fyrstu aðgerðir í þessa veru verði sem hér segir:

Fyrir lok september 2014 munu aðilar flokka einstaka kafla, eða ákvæði kjarasamninga, sem aðilar telja eðlilegt að fjallað sé um á vettvangi heildarsamtaka, eða á vettvangi afmarkaðra hópa stéttarfélaga eða á vettvangi hvers félags fyrir sig. Í framhaldi af því verði teknar upp viðræður um það hvort gera skuli sérstakan samning milli aðila um þessa flokkun og skilgreint hvernig og hverjir skuli eiga aðkomu að umfjöllun á hverju stigi.

Í tengslum við umræður um launalið kjarasamninga munu aðilar ræða hvernig samspil launaákvæðana á almennum og opinberum vinnumarkaði verði metið til að launaþróun milli markaða haldist í hendur.

Fylgiskjal 1

Stofnanasamningur

milli Eflingar, Hlífar og VSK annars vegar og SFV hins vegar

Byggður á aðalkjarasamningi aðila, dags. 11 júní 2004 ásamt síðari breytingum.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna hjá SFV sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi aðila, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi aðila, dags. 11. júní 2004 ásamt síðari breytingum.

2. Starfaflokkun, grunnröðun og mat á starfsreynslu

	Röðun Starfs	Starfsreynsla í starfi hjá SFV eða sambærilegustarfi		
		1 ár	3 ár	7 ár
Starf A. Starf við ræstingu, almennt starf í býtibúri, í eldhúsi eða þvottahúsi.	006	1 fl.	+ 1 fl.	+ 1 fl.
Starf B. Blandað starf. Til blandaðra starfa teljast t.d. störf sem fela í sér þjónustu og bein samskipti við sjúklinga og aðstandendur þeirra. Önnur sérhæfð og/eða fjölbreytt störf eftir nánari skilgreiningu/starfslýsingu stofnunar.	007	1 fl.	+ 1 fl.	+ 1 fl.
Starf C. Starf í aðhlyningu/umönnun sem felur í sér sérhæfða og/eða fjölbreytta þætti eftir nánari skilgreiningu/starfslýsingu stofnunar. Aðstoðarmaður á deild (starf í býtibúri). Önnur sérhæfð og/eða fjölbreytt störf eftir nánari skilgreiningu/starfslýsingu stofnunar.	007	1 fl.	+ 1 fl.	+ 1 fl.
Starf D. Starf C í aðhlyningu/umönnun með viðbótarþáttum sem starfsmenn hafa uppfyllt varðandi þjálfun og/eða frekari sérhæfingu að mati stofnunar. Viðbótarþættir geta verið eftirfarandi: Þátttaka í sértækum skilgreindum verkefnum og/eða þverfaglegu teymi skv. nánari skilgreiningu sviðs eða deildar. Getur komið að skipulagðri aðlögun starfsmanna. Starfsmaður telst almennt ekki geta uppfyllt starfsþætti þessa fyrir en eftir a.m.k. 2-3 ár í starfi sem uppfyllir skilgreiningu fyrir starf C.	008	1 fl.	+ 1 fl.	+ 1 fl.
Starf E. Starf D í aðhlyningu/umönnun sem jafnframt felur í sér umsjón með verkefnum, aukna ábyrgð og sérstöku hlutverki eftir nánari skilgreiningu/starfslýsingu stofnunar s.s. Umsjón með skilgreindum verkefnum. Skilgreind þróunarvinna/þróunarverkefni á deild/deildum. Þátttaka í skipulagðri gæðastarfsemi innan sviðs/deildar skv. nánari skilgreiningu sviðs eða deildar.	009	1 fl.	+ 1 fl.	+ 1 fl.
Matartæknir	016	1 fl.	+ 1 fl.	
Félagsliði	016	1 fl.	+ 1 fl.	

3. Menntun starfsmanna sem telst nýttast í starfi

Fjöldi launaflokka

Hækkun vegna menntunar sem nýtist í starfi getur orðið allt að:.....	5
Formlegt nám umfram grunnkröfur starfs allt að	2
- Skipulagt eins til tveggja ára nám starfsmanns.....	1
- Skipulagt þriggja ára eða lengra nám starfsmanns	1
Endur- og símenntun allt að.....	3
- Starfsmaður sem sótt hefur 60 kennslustunda námskeið	1
- Starfsmaður sem sótt hefur 120 kennslustunda námskeið	1
- Starfsmaður sem sótt hefur 198 kennslustunda námskeið	1

4. Annað

Heimilt er að meta til viðbótar við röðun starfsheita eftirfarandi þætti, enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra í grunnröðun starfsins:

- Hvort starfið sé umfangsmikið / fjölþætt
- Hvort starfið feli í sér sérstaka ábyrgð
- Hvort starfið feli í sér flókin eða vandasöm verkefni
- Hvort krafist sé sérstakrar hæfni umfram það sem almennt gerist.....

Ennfremur er heimilt að taka mið af öðrum þáttum í starfi sem skipta máli fyrir deild/stofnun

5. Gildistími

Samningur þessi gildir frá og með 1. mars 2014

Sign.

f.h. SFV
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Sign.

f.h. Eflingar-stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og
Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis,
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Fylgiskjal 2

Viðræðuáætlun

1. Markmið

Aðilar munu ekki síðar en tveimur vikum eftir samþykkt samninga hefja viðræður vegna þeirra kjarasamninga sem framlengdir eru með samningi þessum og gilda til 30. apríl 2015 með það fyrir augum að ljúka gerð nýrra samninga fyrir þann tíma. Markmið þeirra verði vaxandi kaupmáttur, efnahagslegur stöðugleiki og lág verðbólga, bætt samkeppnisstaða atvinnulífsins og stöðugt gengi krónunnar. Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að skapa raunhæfar væntingar í samfélaginu til mögulegs ávinnings af kjarasamningum.

2. Samningsumboð

Fyrir lok maí 2014 leggi samningsaðilar skriflega fram skipun samninganefnda og umboð þeirra til samningaviðræðna.

3. Launatölfræði og efnahagsupplýsingar

Í maí 2014, eða eins fljótt og auðið er, munu samningsaðilar kortleggja samningsniðurstöður á samningssviði aðila og leggja mat á framkvæmd og áhrif samninganna á grundvelli gagna frá Hagstofu Íslands. Í þeirri vinnu verður einnig litið til undangenginna tveggja samningstímabila. Niðurstöður verði gefnar út í skýrslu.

Skýrslan „Í aðdraganda kjarasamninga – efnahagssumhverfi og launaþróun“ frá október 2013 sem unnin var af samningsaðilum á opinberum- og almennum vinnumarkaði verður uppfærð fyrir lok september 2014.

4. Sérmaál önnur en launaliðir

Viðræður einstakra samningsaðila um breytingar á þeim ákvæðum gildandi kjarasamninga sem ekki varða launalið verði skipulagðar um einstaka þætti þannig að viðræður um sömu eða skylda þætti fari fram á sama tíma milli allra samningsaðila. Kröfur komi fram fyrir lok september 2014.

5. Endurskoðun viðræðuáætlunar

Fyrir miðjan mars 2015 skulu aðilar sameiginlega meta stöðu viðræðna og þörf fyrir endurskoðun viðræðuáætlunar. Þar skal tekin afstaða til þess hvort óskað er milligöngu ríkissáttasemjara.

6. Launaliðir

Viðræður um launaliði hefjist fyrir miðjan mars 2015 á grundvelli krafna sem þá skulu vera komnar fram. Jafnframt verða aðrir þættir kjarasamninga ræddir að því marki sem lausn ágreiningsefna um þá kann að tengjast samningum um launaliði eða hafi áhrif á heildarkostnaðaráhrif kjarasamnings.

7. Fyrirkomulag samningaviðræðna

Fundir skulu að jafnaði haldnir í húsakynnum ríkissáttasemjara nema samkomulag verði um annað. Fundir verði skráðir sem og efni þeirra og framlögð gögn.

8. Fundaáætlun / tímasett markmið

Pegar kröfur liggja fyrir geri aðilar áætlun um framgang viðræðna ásamt tímasettum markmiðum. Skal sú áætlun liggja fyrir ekki síðar en fjórum vikum eftir að kröfur voru formlega settar fram.

9. Lok viðræðna

Hafi samningar ekki tekist fjórum vikum áður en kjarasamningar renna út skal tekin ákvörðun um það hvort og þá hvenær ríkissáttasemjari taki við stjórn viðræðna.

Fylgiskjal 3

Ný launatafla tekur gildi 1. mars 2014.