

## Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV)

fyrir hönd

*Dvalarheimilisins Áss, Brákarhlíðar, Eirar, Fellsenda, Grundar, Hamra, Hornbrekku, HNLFI, Hrafnistu Hafnarfirði, Hrafnistu Hlévangi, Hrafnistu Kópavogi, Hrafnistu Nesvöllum, Hrafnistu Reykjavík, Krabbameinsfélags Íslands, Lundar, Markar, Múla-og Hlíðabæjar, SÁÁ, Sjálfsbjargar, Skjóls, Sóltúns, Skógarbæjar og Vigdísarholts(Sunnuhlíðar),*

annars vegar

og

*Félag sjúkráðgjafara, Félagssáðgjafafélag Íslands, Iðjubjálfafélag Íslands, Sálfræðingafélag Íslands, Þroskubjálfafélag Íslands og Fræðagarðs*

hins vegar

gera með sér svofellt

### S A M K O M U L A G

#### um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila.

#### 1.gr.

##### Gildistími

Gildandi kjarasamningar á milli aðila framlengjast frá 1. mars 2015 til 31. ágúst 2017 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

#### 2.gr.

##### Launatafla

Laun og launataxtar skv. grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

01.03.2015	7,2%	Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflu (fylgiskjal nr 2 í gögnum Gerðardóms, skv lögum nr. 31/2015, dags. 14.8.2015) sem tekur gildi 1. mars 2015 .
01.06.2016	5,5%	Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflu (fylgiskjal nr 6 í gögnum Gerðardóms, skv lögum nr. 31/2015, dags. 14.8.2015).

GP  
Ull  
TGE  
TGI

01.06.2016	1,65%	Til útfærslu menntunarákvæða, sbr. 5. gr úrskurðar gerðardóms (skv lögum nr. 31/2015, dags. 14.8.2015) eftir því sem þörf krefur og eftir atvikum annarra þátta í stofnanasamningum.
01.06.2017		Sérstök eingreiðsla, 63.000 kr., greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í apríl 2017 og er enn í starfi í maí. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í maí. Eingreiðslan nær til allra starfsmanna í föstu ráðningarsambandi utan þeirra sem eru í launalausni leyfi, þ.m.t. fæðingarorlofi.

### 3.gr.

#### Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015	78.000 kr
Á árinu 2016	82.000 kr

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015	42.000 kr
Á árinu 2016	44.500 kr
Á árinu 2017	46.500 kr

### 4.gr.

#### Vinnusókn og ferðir

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

5.gr.

Ný grein 10.1.3:

- 10.1.3 Komi til þess að aðsókn eftir því að nýta sér leyfi samkvæmt grein 10.1 valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar hefur stofnun heimild til að takmarka þann fjölda sem nýtir réttinn við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda háskólamenntaðra starfsmanna sem falla undir grein 10.1 á stofnuninni.

6. gr.


Atkvæðagreiðsla

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 13. nóvember 2015 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 23. október 2015

F.h. Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu,

með fyrirvara um samþykki stjórnar SFV

  
Kristín Einarsson  
Kari Ötter Guðmússon  
i Hjót þenarum  
Lucca

F.h. Félags sjúkráðgjafara



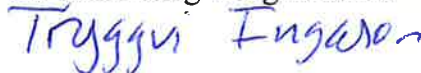
f.h. Félagsráðgjafafélags Íslands



f.h. Iðjubjálfafélags Íslands



f.h. Sálfræðingafélags Íslands



f.h. Þroskabjálfafélags Íslands



f.h. Fræðagarðs



## Bókanir með kjarasamningi SFV og aðildarfélagi BHM, dags. 23. október 2015

### Bókun 1

Hjá ákveðnum stofnunum SFV gætir misræmis milli ráðningarkjara starfsmanna og þess í hvaða sjóði BHM er greitt. Þá er átt við s.s styrktarsjóð, sjúkrasjóð, Vísindasjóð BHM og starfsþróunarsetur háskólamanna. Aðilar eru sammála um að skipa nefnd, tveir frá hvorum aðila, til að fara yfir þessar greiðslur og samræma framkvæmdina, sbr bókun 8 í samningi SSP (nú FS) og SFH (nú SFV) dags. 22. sept 2005. Vinnu þessari skal lokið fyrir 31. maí 2016.

*(Bókun 8, dags. 22.9.2005: Aðild félagsmanna að Orlofssjóði BHM, Starfsmenntunarsjóði BHM og Styrktarsjóði BHM, svo og Fjölskyldu- og styrktarsjóði opinberra starfsmanna er sem endranær háður greiðslu sjóðsframlags samkvæmt gildandi kjarasamningi sem vísað er til í samningi þessum. Sama gildir um aðild félagsmanna að Vísindasjóði Stéttarfélags sjúkráþjálfara. Allar breytingartillögur á iðgjöldum skulu lagðar fyrir samningsaðila til umfjöllunar og ákvörðunar.)*

### Bókun 2

Aðilar eru sammála um að frá og með 1. júlí 2014 greiði launagreiðandi sérstakt iðgjald sem nemur 0,1% af heildarlaunum til BHM. Fjármunum þeim skal varið til hagfræðilegrar greiningar, fræðslu til trúnaðarmanna og námskeiðshalds í þágu félagsmanna aðildarfélagi BHM.

### Bókun 3

#### Fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónusta og vinnuvernd

Markmiðið er að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist úrræði sem fyrst.

Aðilar eru sammála um að stuðla að auknum sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekenda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í stofnunum o.s.frv.

Samningsaðilar munu sérstaklega taka mið af vinnu á vegum VIRK í tengslum við ofangreint.

Bókun þessi kemur í stað bókunar 3 í kjarasamningi aðila frá 2011.

90  
161

AF

#### Bókun 4

Aðilar eru sammála um að bókun 4 úr kjarasamningi aðila undirrituðum 24. október 2011, haldi gildi sínu út samningstímann.

*(Bókun 4 frá 2011: Þau aðildarfélög innan SFH [nú SFV] er samningur þessi nær til samþykkja að veita stéttarfélögum upplýsingar um launaröðun starfsmanna innan sinna stofnanna sé þess óskað. Beiðni um slíkar upplýsingar þurfa að berast hverri stofnun fyrir sig og er það á ábyrgð hvernar stofnunar að svara slíkum beiðnum.)*

#### Bókun 5

Aðilar eru sammála um að fylgjast með vinnu stýrihóps sem skipaður er fulltrúum BHM, ríkis og félags forstöðumanna um skoðun á stofnanasamningaumhverfinu sbr. bókun 2 í kjarasamningi aðildarfélaga BHM við fjármálaráðherra dags. 28. maí 2014 sem og niðurstöðum samráðsnefnda aðildarfélaga BHM og ríkisins í aðdraganda næsta kjarasamnings og taki afstöðu til niðurstaðna þessarar vinnu við næstu kjarasamningagerð. Jafnframt verði fylgst með vinnu ríkisins og aðildarfélaga BHM sbr. bókun 3 í kjarasamningi um fræðslu með það að markmiði að efla fræðslu fyrir trúnaðarmenn, stéttarfélög og stofnanir um stofnanasamninga.

#### Bókun 6

Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu leggja áherslu á mikilvægi þess að stefnt verði að sameiginlegum stofnanasamningi milli SFV og aðildarfélaga BHM.

#### Bókun 7

Bókun 8 í kjarasamningi BHM og SFV dags. 4. september 2014, mun halda gildi sínu gagnvart öllum þeim félögum sem voru aðilar að þeim kjarasamningi, þangað til stofnanasamningar hafa verið endurnýjaðir og efni hennar tekið þar inn. Samkvæmt þessu gildir sú/þessi bókun ekki gagnvart Fræðagarði.

*(Bókun 8, dags. 4.9.2014: Núgildandi stofnanasamningar þeirra aðila sem samningurinn nær til taka breytingum hvað varðar forsendur röðunar sem hér segir: Grunnröðun félagsmanna, hækkar um 1 launaflokk miðað við gildandi stofnanasamninga. Hækkun þessi gildir frá 1. febrúar 2014 eða frá ráðningardegi, sé hann síðar. Þar sem ekki eru stofnanasamningar skal grunnröðun félagsmanna einnig hækka um 1 launaflokk frá 1. febrúar 2014 eða frá ráðningardegi, sé hann síðar.*

*Hafi grunnröðun, við gerð/endurskoðun stofnanasamninga á árinu 2013 eða síðar, þegar verið hækkuð um 1 launaflokk í samræmi við jafnlaunaátak ríkisstjórnarinnar á árinu 2013 þá á ofangreind bókun ekki við. Við gerð nýrra stofnanasamninga verði horft til þess kostnaðarauka sem þessi bókun felur í sér. )*

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "GB" and "B3", and a signature.

Handwritten initials in the bottom left corner.

## Bókun 8

Aðilar eru sammála um að skipa nefnd, tveir frá hvorum aðila, til að taka saman heildarkjarasamning aðildarfélaganna BHM og SFV, með öllum áorðnum breytingum. Vinnu þessari skal lokið fyrir 31. maí 2016.

Fylgiskjal 1 – Nýr 19. kafli samnings – réttindi og skyldur.

Fylgiskjal 2 – Launatafla sem tekur gildi þann 1. mars 2015

Fylgiskjal 3 – Launatafla sem tekur gildi þann 1. júní 2016

gl  
20/15  
SB  
Lup  
dk  
TGI

AB

## Fylgiskjal 1: Nýr 19. kafli samnings – réttindi og skyldur.

### 11. gr.

#### Réttindi og skyldur, nýr 19. kafli.

##### 19.1 Gildissvið.

Um réttindi og skyldur starfsmanna gildi ákvæði 19. kafla kjarasamnings þessa með eftirfarandi undantekningum:

1. Starfsmaður heldur þeim réttindum sem hann hefur áunnið sér samkvæmt eldri kjarasamningum.
2. Réttindi og skyldur starfsmanna sem samkvæmt ráðningarsamningi falla undir lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 skulu haldast óbreytt.

Öll eldri samkomulög um réttarstöðu starfsmanna falla úr gildi með þessu samkomulagi án sérstakrar uppsagnar.

Um gerð kjarasamninga, verkföll o.fl. skal farið eftir ákvæðum laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Ákvæði 2. mgr. 19. gr. laganna skal gilda óbreytt að öðru leyti en því að einstök aðildarfélög SFV birta sjálf verkfallslista (skrá) líkt og þá sem kveðið er á um í 2. mgr. 19. gr. laganna, auk þess sem birting slíkrar skráar á heimasíðu viðkomandi stofnunar og/eða eftir atvikum Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu, telst fullnægjandi birting hennar, sbr. 2. mgr. 19. gr. laganna.

##### 19.2 Auglýsing starfa.

Stofnanir skulu að jafnaði auglýsa laus störf til umsóknar á opinberum vettvangi. Heimasíða stofnunar/stéttarfélags telst til opinbers vettvangs. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði. Þó er ekki er skylt að auglýsa afleysingastörf, svo sem vegna sumarorlofs, fæðingarorlofs, námsleyfis eða veikinda, eða störf þar sem ráðning skal standa 12 mánuði eða skemur eða tímavinnustörf.

Í auglýsingu skal að jafnaði tilgreina:

1. Starfsheiti, starfstegund eða eftir atvikum stutta starfslýsingu.
2. Starfshlutfall ef ekki er um fullt starf að ræða.
3. Hvaða menntunar- og/eða hæfniskröfur gerðar eru til starfsmanns.
4. Viðkomandi kjarasamning og starfskjör sem eru í boði, svo sem með orðunum „starfskjör og önnur réttindi ráðast af kjarasamningi (viðkomandi stéttarfélag) og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu.“
5. Hver veitir nánari upplýsingar um starf.
6. Hvert umsókn á að berast.
7. Kröfur um gögn sem eiga að fylgja umsókn, eftir því sem við á.
8. Hvenær starfsmaður eigi að hefja störf.
9. Umsóknarfrestur sem skal vera tvær vikur að lágmarki.

9/13  
9/13  
Cen  
TGI

JK

### 19.3 Ráðning í starf, breytingar á störfum og uppsögn

#### 19.3.1 Ráðning starfsmanna.

Ákvörðun um ráðningu skal byggjast á sjónarmiðum er fram koma í auglýsingu. Þegar ráðið hefur verið í auglýst starf skal tilkynning þess efnis birt á heimasíðu stofnunar.

Starfsmenn skulu almennt ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Þó er heimilt að ráða starfsmann tímabundið en slíkur samningur fellur úr gildi við lok samningstíma án uppsagnar. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfellt lengur en í tvö ár.

#### 19.3.2 Ráðningarsamningur

Skriflegur ráðningarsamningur skal að jafnaði gerður við starfsmann áður en hann hefur störf eða í síðasta lagi innan tveggja mánaða frá upphafsdegi ráðningar. Í ráðningarsamningi skal m.a tilgreina eftirfarandi atriði:

- a. Deili á aðilum, nöfn og kennitölur vinnuveitanda og starfsmanns
- b. Vinnustað og heimilisfang vinnuveitanda (starfsstöð)
- c. Starfsheiti eða stutt lýsing starfs
- d. Starfshlutfall
- e. Upphafstíma ráðningar og lengd ráðningar, sé hún tímabundin
- f. Ráðningarkjör
- g. Orlofsrétt
- h. Viðeigandi kjarasamning

Upplýsingar um þau atriði er fram koma í lið f og g má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

#### 19.3.3 Breytingar á störfum

Skylt er starfsmanni að hlíta því að starfssvið hans sé aukið eða breytt, enda sé það nauðsynlegt vegna skipulagsbreytinga í viðkomandi starfsgrein eða af öðrum ástæðum. Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann yfirmanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum í jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi.

#### 19.3.4 Uppsögn, áminning, frávikning.

1. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót.
2. Hlutlægar (málefnalegar) ástæður skulu liggja til grundvallar uppsögn. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning um ástæðu uppsagnar innan 14 daga frá því að krafa um rökstuðning var sett fram.
3. Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, framkoma hans eða athafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu getur forstöðumanni stofnunar veitt starfsmanni skriflega áminningu og þannig gefið honum tækifæri til að bæta ráð sitt.
4. Áður en áminning er veitt skal þó gefa starfsmanni kost á að tala máli sínu ef það er unnt. Forstöðumaður skal upplýsa starfsmann um rétt hans til að leita aðstoðar

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the name 'TAT' and other illegible markings.

Handwritten mark or signature in the bottom left corner.



trúnaðarmanns og/eða stéttarfélags í tengslum við meðferð mála samkvæmt þessari grein.

5. Skylt er að veita starfsmanni áminningu og gefa honum færi á að bæta ráð sitt áður en honum er sagt upp störfum ef uppsögn á rætur að rekja til ástæðna sem þar eru greindar. Annars er ekki skylt að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, þar á meðal ef uppsögn stafar af öðrum ástæðum, svo sem þeirra að verið sé að fækka starfsmönnum vegna hagræðingar í rekstri stofnunar. Ekki er heldur skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í tölul. 6-7.
6. Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá forstöðumaður stofnunar ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmda eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðri dóms eða þar til úrlausn æðri dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.
7. Starfsmanni má víkja fyrirvaralaust úr starfi verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemina, aðra starfsmenn eða viðskiptavinum.

#### 19.4 Starfslok

Starfsmaður lætur af starfi eigi síðar en næstu mánaðamót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri, án sérstakrar uppsagnar nema samkomulag sé um annað.

28  
12.5.  
TGT

TGT

Fylgiskjal 2: Launatafla sem tekur gildi þann 1. mars 2015

BANDALAG HÁSKÓLAMANNA									
Launatafla tekur gildi frá og með 1. mars 2015									
	hækkun töflu	7,2%							
		2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	12,5%	15,0%	17,5%	20,0%
01	288.856	296.077	303.299	310.520	317.741	324.963	332.184	339.406	346.627
02	303.299	310.881	318.463	326.046	333.628	341.211	348.793	356.376	363.958
03	318.463	326.425	334.387	342.348	350.310	358.271	366.233	374.195	382.156
04	334.387	342.746	351.106	359.466	367.825	376.185	384.545	392.904	401.264
05	351.106	359.884	368.661	377.439	386.217	394.994	403.772	412.550	421.327
06	368.661	377.878	387.094	396.311	405.527	414.744	423.960	433.177	442.394
07	387.094	396.772	406.449	416.126	425.804	435.481	445.158	454.836	464.513
08	406.449	416.610	426.772	436.933	447.094	457.255	467.416	477.578	487.739
09	426.772	437.441	448.110	458.779	469.449	480.118	490.787	501.457	512.126
10	448.110	459.313	470.516	481.718	492.921	504.124	515.327	526.529	537.732
11	470.516	482.278	494.041	505.804	517.567	529.330	541.093	552.856	564.619
12	494.041	506.392	518.743	531.094	543.446	555.797	568.148	580.499	592.850
13	518.743	531.712	544.681	557.649	570.618	583.586	596.555	609.524	622.492
14	544.681	558.298	571.915	585.532	599.149	612.766	626.383	640.000	653.617
15	571.915	586.213	600.510	614.808	629.106	643.404	657.702	672.000	686.298
16	600.510	615.523	630.536	645.549	660.561	675.574	690.587	705.600	720.612
17	630.536	646.299	662.063	677.826	693.589	709.353	725.116	740.880	756.643
18	662.063	678.614	695.166	711.717	728.269	744.821	761.372	777.924	794.475
19	695.166	712.545	729.924	747.303	764.682	782.062	799.441	816.820	834.199
20	729.924	748.172	766.420	784.668	802.917	821.165	839.413	857.661	875.909
21	766.420	785.581	804.741	823.902	843.062	862.223	881.383	900.544	919.704
22	804.741	824.860	844.978	865.097	885.215	905.334	925.453	945.571	965.690

  
 13.2  
 913  
  
 TGT



Fylgiskjal 3: Launatafla sem tekur gildi þann 1. júní 2016

BANDALAG HÁSKÓLAMANNA*									
Launatafla tekur gildi frá og með 1. júní 2016									
	hækkun töflu	5,5%							
		2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	12,5%	15,0%	17,5%	20,0%
01	304.743	312.361	319.980	327.599	335.217	342.836	350.454	358.073	365.691
02	319.980	327.979	335.979	343.978	351.978	359.977	367.977	375.976	383.976
03	335.979	344.378	352.778	361.177	369.577	377.976	386.376	394.775	403.175
04	352.778	361.597	370.417	379.236	388.056	396.875	405.695	414.514	423.333
05	370.417	379.677	388.938	398.198	407.458	416.719	425.979	435.240	444.500
06	388.938	398.661	408.385	418.108	427.831	437.555	447.278	457.002	466.725
07	408.385	418.594	428.804	439.013	449.223	459.433	469.642	479.852	490.061
08	428.804	439.524	450.244	460.964	471.684	482.404	493.124	503.844	514.565
09	450.244	461.500	472.756	484.012	495.268	506.524	517.781	529.037	540.293
10	472.756	484.575	496.394	508.213	520.032	531.851	543.670	555.488	567.307
11	496.394	508.804	521.214	533.623	546.033	558.443	570.853	583.263	595.673
12	521.214	534.244	547.274	560.305	573.335	586.365	599.396	612.426	625.456
13	547.274	560.956	574.638	588.320	602.002	615.684	629.365	643.047	656.729
14	574.638	589.004	603.370	617.736	632.102	646.468	660.834	675.200	689.566
15	603.370	618.454	633.538	648.623	663.707	678.791	693.875	708.960	724.044
16	633.538	649.377	665.215	681.054	696.892	712.731	728.569	744.408	760.246
17	665.215	681.846	698.476	715.107	731.737	748.367	764.998	781.628	798.258
18	698.476	715.938	733.400	750.862	768.324	785.786	803.248	820.709	838.171
19	733.400	751.735	770.070	788.405	806.740	825.075	843.410	861.745	880.080
20	770.070	789.322	808.573	827.825	847.077	866.329	885.580	904.832	924.084
21	808.573	828.788	849.002	869.216	889.431	909.645	929.859	950.074	970.288
22	849.002	870.227	891.452	912.677	933.902	955.127	976.352	997.577	1.018.803

GIB  
 TB  
 TB  
 TB