

Nýr kjarasamningur við Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga undirritaður 23. október 2020

Þann 23. október 2020 undirrituðu samninganefndir Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga nýjan kjarasamning sem gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2023.

Helstu atriði samningsins eru:

Hækkun launa

- 1. janúar 2020 hækka laun um kr. 17.000 kr.
- 1. apríl 2020 hækka laun um kr. 24.000 kr.
- 1. janúar 2021 hækka laun um kr. 24.000 kr.
- 1. janúar 2022 hækka laun um kr. 25.000 kr.

Önnur laun, ný grein 1.1.4

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu vegna:

- starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- jöfnunar launa einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar sbr. fylgiskjal 6.

Sé heimildarákvæðinu beitt, skal tryggt að málsmeðferð og ákvörðun um greiðslu annarra launa byggji á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Á samningstímanum hækka önnur laun um 2,5% þann 1. janúar 2021 og þann 1. janúar 2022.

Heimildarákvæðinu er ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma sbr. fylgiskjöl 2 og 3. Einnig við framkvæmd jöfnunar launa milli markaða sbr. fylgiskjal 6.

Eingreiðsla 1. nóvember 2020

Uppgjörsgreiðsla (persónuuppþót) fyrir tímabilið 1. nóvember 2019 til 31. desember 2019, kr. 117.797 sem greiðist þann 1. nóvember 2020 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem var við störf frá 1. nóvember 2019 til 31. desember 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

Röðun í launaflokka, grein 1.3.1 breytist og hljóði svo:

Röðun starfa í launaflokka er samkvæmt niðurstöðu starfsmatskerfisins SAMSTARF og skv. launatöflum og tengitöflu í fylgiskjali 1 í kjarasamningi. Frekari upplýsingar varðandi vörpun starfa hjá stéttarfélaginu hafa verið sendar með sérstökum tölvupósti og má einnig nálgast hér, sjá; <https://www.starfsmat.is/starfahopar-og-stiganidurbrot/felag-islenskra-hjukrunarfraedinga>

Yfirvinnukaup, ný grein 1.5.1 breytist og hljóði svo þegar ákvæði í fylgiskjöllum 2 og 3 um styttingu vinnutíma koma til framkvæmda:

Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum en tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

- Yfirvinna 1: Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.
- Yfirvinna 2: Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.
- Yfirvinna 2: Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram fullt starf skv. gr. 2.1.1.

Persónuuppbót, ný grein 1.7.1

Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppbót 1. maí og 1. desember ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Hafi starfsmaður gengt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á árinu vegna aldurs skal hann fá greidda persónuuppbót hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs sbr. 8. gr. laga nr. 95/2000. Sjá einnig gr. 11.1.8.

Persónuuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofslaun.

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

Persónuuppbót miðað við 100% starfshlutfall á samningstímanum verður sem hér segir:

1. desember 2019	kr. 115.850.	1. desember 2021	kr. 121.700.
1. maí 2020	kr. 50.450.	1. maí 2022	kr. 53.000.
1. desember 2020	kr. 118.750.	1. desember 2022	kr. 124.750.
1. maí 2021	kr. 51.700.		

Fæði og mótuneyti greinar 2.6.9.1, 3.4.3 og 3.4.4

Fæðispeningar hækka í 647 kr.

Orlof

Lágmarksorlof skal vera 240 vinnuskyldustundir (30 dagar) miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 20 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

Stytting vinnuviku

Með kjarasamningi eru tekin markviss skref til styttingar vinnutíma starfsmanna sveitarfélaga og þar með til aukinna lífsgæða og bætts vinnuumhverfis, sjá fylgiskjal 2 og fylgiskjal 3 með kjarasamningi.

Gildistími, gildissvið og samningsforsendur

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

Verði samningum 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 mánaðarmót.

Samningsaðilar bera samninginn, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 30. október 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16 þann 30. október 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

Bókanir sem varða launaútreikninga og launagreiðslur:

BÓKUN 4 [2020]

Vegna starfa sem lækka í launum með starfsmati

Aðilar eru sammála um að þau störf félagsmanna Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga sem lækka í launum í innleiðingarferli starfsmats, haldi bráðabirgðaröðun sinni óbreyttri samkvæmt bráðabirgðaröðun starfa og taki mið af C-1 til C-4 launatöflum í fylgiskjali 1. Nýir starfsmenn sem ráðnir eru til sveitarfélags/stofnunar, launaraðast með sama hætti. Komi til þess á tímabilinu að þau starfsheiti sem lækkað hafa samkvæmt starfsmatinu, hækki að loknu endurmati/nýju mati, taka þau launaröðun samkvæmt launatöflu starfsmats.