

# KJARASAMNINGUR

milli

Útgarðs, félags háskólamanna

annars vegar

og

Samtaka fyrirtækja í heilbrigðissþjónustu (SFH)

Hrafnista í Reykjavík

Hrafnista í Hafnarfirði

Grund

hins vegar

um kjara- og réttarstöðu félagsmanna Útgarðs, félags háskólamanna

## Markmið og forsendur þessa samkomulags

Markmið þessa samkomulags er að stofnanir öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannahaldi sínu á þann veg sem kemur sér best á hverjum tíma. Samkomulaginu er því ætlað að auka þann sveigjanleika sem þeim er nauðsynlegur með því að draga úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum.

Markmið aðila er að kjarasamningarnir styðji við framsækna starfsmannastefnu einstakra stofnana þar sem m.a. er tekið tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða. Í því skyni eru gerðar breytingar á uppbyggingu launatöflu, m.a. til þess að auka gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum og draga með þeim hætti úr óútskýrðum launamun kynjanna. Fjölgað er þeim úrræðum sem stofnanir hafa til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að gefa stofnunum kost á að árangurstengja hluta launanna. Til þess að ná fram fyrrgreindum markmiðum telja aðilar nauðsynlegt að draga úr sjálfvirkum hækkunum og eru því aldursþrep felld brott úr launatöflu.

Möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.

### 1. grein

Gildandi kjarasamningar aðila framlengjast til 30. apríl 2008 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara. Ný launatafla tekur gildi 1. feb. 2005, (sjá fylgiskjal 3). Fyrir þær stofnanir sem ekki hafa gildandi kjarasamning við Útgarð, félag háskólamanna, skal fara eftir öllum forms- og

efnisákvæðum gildandi kjarasamnings Útgarðs, félags háskólamanna, og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með þeim breytingum og fyrirörum sem í þessum samningi felast.

## 2. grein

Launatafla samkvæmt grein 1. hækkar sem hér segir:

1. janúar 2006 2,50%

Ný launatafla tekur gildi 1. maí 2006 og tekur þeim breytingum sem hér segir (sbr. 1. kafla grein 5.):

1. janúar 2007 2,25%  
1. janúar 2008 2,00%

## 3. grein

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005 kr. 39.700

Síðan eins og segir í nýjum 1. kafla í gr. 1.7:

Á árinu 2006 kr. 40.700  
Á árinu 2007 kr. 41.800

## 4. grein

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005 kr. 21.800  
Á árinu 2006 kr. 22.400  
Á árinu 2007 kr. 23.000  
Á árinu 2008 kr. 23.600

## 5. grein

Nýr 1. kafli um kaup, tekur gildi 1. maí 2006 svohljóðandi:

### 1. Kaup

---

#### 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2006 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Lfl.	Upphæð	Lfl.	Upphæð
01	200.000	10	310.266
02	210.000	11	325.779
03	220.500	12	342.068

04	231.525	13	359.171
05	243.101	14	377.130
06	255.256	15	395.987
07	268.019	16	415.786
08	281.420	17	436.575
09	295.491	18	458.404

1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma

1.1.3 Launatafla skv 1.1.1 taki þeim hækkunum sem hér segir:  
1. janúar 2007 2,25%  
1. janúar 2008 2,00%

## 1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um 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.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

## 1.3 Sérstök tímabundin umbun

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2 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 falla undir grein 1.2.2 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.

## 1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.

2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.
5. Lífeyrispegum sem vinna hluta úr starfi.

## 1.5 Tímakaup í yfirvinnu

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað og ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

## 1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00	mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00	föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 08:00	mánudaga - föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00	stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00	mánudaga - fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 - 24:00	föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 08:00	mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00	þriðjudaga - föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00	stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.
- 1.6.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi, skv. gr. 1.6.1.
- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% álag.

## 1.7 Persónuuppbót í desember

- 1.7.1 Persónuuppbót árin 2006 og 2007 verður sem hér segir:  
Á árinu 2006 kr. 40.700

Á árinu 2007 kr. 41.800

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á uppbótina 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 uppbót í desember, 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.

#### 6. grein

Grein 4.4.1 verður svohljóðandi frá 1. maí 2006:  
Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.

Grein 4.6.1 verður svohljóðandi:

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.

#### 7. grein

Hinn 1. maí 2006 tekur gildi nýr 11. kafli, svohljóðandi:

### **11 Stofnanabáttur og samstarfsnefndir**

---

#### **11.1 Skilgreining stofnanasamnings**

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélaganna um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

#### **11.2 Markmið stofnanasamnings**

11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

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 og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

### 11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Gera skal einn stofnanasamning á hverri stofnun sem aðild á að samkomulagi þessu. Takist það ekki skal vísa málinu til sáttanefndar sbr. gr. 11.5.

Við gerð samningsins skal semja um röðun starfa sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar 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. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða máti á persónu- og tímabundnum þáttum sbr. gr. 1.2.2.

**Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:**

Viðbótarmentun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

**Tímabundnir þættir sem koma til greina eru t.d.:**

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

### 11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

#### 11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

11.4.1.1 Á hverri stofnun skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. Útgarði, félagi háskólamanna, og hlutaðeigandi stofnun.

Samstarfsnefndir skulu skipaðar a.m.k. 2 fulltrúum frá hvorum aðila þ.e. frá Útgarði, félagi háskólamanna, annars vegar og hlutaðeigandi stofnun hins vegar og 2 til vara. Forstöðumaður tilnefndir fulltrúa stofnunar.

#### 11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

#### 11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda

11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

Náist ekki samkomulag í nefndinni vegna gerðar og/eða endurskoðunar stofnanasamnings innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að sáttanefnd Útgarðs og SFH fjalli um málið sbr. gr. 11.5.

#### 11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. 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 launasetningu 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.

### 11.5 Sáttanefnd

#### 11.5.1 Skipan

Sáttanefnd skal skipuð fjórum fulltrúum Útgarðs og SFH tilnefni hvort um sig tvo fulltrúa og tvo til vara.

#### 11.5.2 Hlutverk

Sáttanefnd skal taka fyrir þau mál sem til hennar er vísað skv. gr. 11.4.3.1. Ákvarðanir sáttanefndar skulu taka mið af fjárheimildum stofnana. Nefndinni er heimilt að taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitaefni er snerta framkvæmd og þróun kjarasamninga.

#### 11.5.3 Starfshættir

Beina skal erindum til sáttanefndar með skriflegum hætti. Sáttanefndarfundi skal koma á svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Sáttanefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Nefndin setur sér að öðru leyti starfsreglur.

## 8. grein

Ákvæði um gildistíma og forsendur samkomulags þessa í 17. kafla verða:

### 17. Gildistími og samningsforsendur

---

#### 17.1 Gildistími

17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

#### 17.2 Samningsforsendur

17.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum

heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 19. október 2005

f.h. Útgarðs, félags háskólamanna  
með fyrirvara um samþykki félagsmanna  
á eftirfarandi stofnunum:

Hrafnista í Reykjavík

Hrafnista í Hafnarfirði

Grund

*Þómas Guðmundsson*

*Þinga Rún Ólafsdóttir*  
*Þjota Ólafsdóttir*

f.h. SFH  
með fyrirvara um samþykki  
stjórnar SFH

*Kristján Sigurðsson*  
*Þjáre Sigurðsson*



## Fylgiskjal 1

Með upptöku nýs 1. kafla sbr. 5. gr. þessa samkomulags, þ. á. m. upptöku nýrrar launatöflu Útgarðs eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar í maí 2006 verði 3,8%, annars vegar vegna vörpunarkostnaðar og hins vegar vegna samræmingar stofnanasamninga. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr fyrsti kafli er tekinn upp, þ.e. 1. maí 2006.

Aðilar eru sammála um að í maí 2007 skuli stofnanir fá fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi er nemi 2,6% af launakostnaði Útgarðsmanna. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Samstarfsnefnd hverrar stofnunar kemur sér saman um þessa samræmingu stofnanasamninga og þróun.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Gert er ráð fyrir að á samningstímabilinu verði Útgarði tryggð sambærileg hækkun og félagið samdi um við ríkið með samningi dags. 28. feb. 2005. Til að ganga úr skugga um að það gangi eftir fari fram athugun á launapróun félagsins á hverri stofnun, fyrir og eftir maí 2007. Fyrri athugunin fari fram í mars 2007 og hin síðari í október 2007.

Fulltrúar samningsaðila þessa samkomulags komi sér saman um aðferðir við þessa athugun og viðbrögð ef þörf reynist á þeim.

## Fylgiskjal 2

### Yfirlýsing um nýtt launakerfi verði með eftirfarandi hætti:

1. Skipan samstarfsnefnda skv. nýjum 11. kafla skal lokið fyrir 20. nóv. 2005.
2. Aðilar eru sammála um að nýtt launakerfi kalli á viðamikla fræðslu, sérstaklega m.t.t. krafna um starfslýsingar byggðar á starfaflokkun sem lagðar eru til grundvallar launasetningu. Markhópar slíkrar fræðslu verða fulltrúar í samstarfsnefndum bæði frá stofnun og Útgarði. Framsetning fræðslunnar og fyrirkomulag er ákveðin af sáttanefnd ríkis og aðildarfélaganna BHM skv. kjarasamningi 28. febrúar 2005. Fulltrúar í samstarfsnefndum skv. kjarasamningi þessum hafa kost á að taka þátt í sameiginlegri fræðslu aðildarfélaganna BHM og ríkis. Stefnt skal að því að sameiginlegri fræðslu samningsaðila, vegna innleiðingar nýja launakerfisins verði lokið fyrir 1. nóvember 2005.
3. Samstarfsnefndir skulu hefja störf í kjölfar þess. Þær skulu við upphaf starfs síns hafa upplýsingar um launasetningu starfsmanna á viðkomandi stofnun, grunnröðun auk viðbótarþátta.

Fylgiskjal 3

3500

Launatafla með gildistíma 1. febrúar 2005

Launaflokkur	1	2	3	4	5	6
A01	134.803	138.877	143.074	145.220	147.398	149.609
A02	138.877	143.074	147.398	149.609	151.853	154.131
A03	143.074	147.398	151.853	154.131	156.443	158.790
A04	147.398	151.853	156.443	158.790	161.172	163.590
A05	151.853	156.443	161.172	163.590	166.044	168.535
A06	156.443	161.172	166.044	168.535	171.063	173.629
A07	161.172	166.044	171.063	173.629	176.233	178.876
A08	166.044	171.063	176.233	178.876	181.559	184.282
A09	171.063	176.233	181.559	184.282	187.046	189.852
A10	176.233	181.559	187.046	189.852	192.700	195.591
A11	181.559	187.046	192.700	195.591	198.525	201.503
A12	187.046	192.700	198.525	201.503	204.526	207.594
A13	192.700	198.525	204.526	207.594	210.708	213.869
A14	198.525	204.526	210.708	213.869	217.077	220.333
A15	204.526	210.708	217.077	220.333	223.638	226.993
A16	210.708	217.077	223.638	226.993	230.398	233.854
B01	168.535	171.063	173.629	176.233	178.876	
B02	173.629	176.233	178.876	181.559	184.282	
B03	178.876	181.559	184.282	187.046	189.852	
B04	184.282	187.046	189.852	192.700	195.591	
B05	189.852	192.700	195.591	198.525	201.503	
B06	195.591	198.525	201.503	204.526	207.594	
B07	201.503	204.526	207.594	210.708	213.869	
B08	207.594	210.708	213.869	217.077	220.333	
B09	213.869	217.077	220.333	223.638	226.993	
B10	220.333	223.638	226.993	230.398	233.854	
B11	226.993	230.398	233.854	237.362	240.922	
B12	233.854	237.362	240.922	244.536	248.204	
B13	240.922	244.536	248.204	251.927	255.706	
B14	248.204	251.927	255.706	259.542	263.435	
B15	255.706	259.542	263.435	267.387	271.398	
B16	263.435	267.387	271.398	275.469	279.601	
B17	271.398	275.469	279.601	283.795	288.052	
B18	279.601	283.795	288.052	292.373	296.759	
B19	288.052	292.373	296.759	301.210	305.728	
C01	195.591	198.525	201.503			
C02	204.526	207.594	210.708			
C03	213.869	217.077	220.333			
C04	223.638	226.993	230.398			
C05	233.854	237.362	240.922			
C06	244.536	248.204	251.927			
C07	255.706	259.542	263.435			
C08	267.387	271.398	275.469			
C09	279.601	283.795	288.052			
C10	292.373	296.759	301.210			
C11	305.728	310.314	314.969			
C12	319.694	324.489	329.356			
C13	334.296	339.310	344.400			
C14	349.566	354.809	360.131			
C15	365.533	371.016	376.581			
C16	382.230	387.963	393.782			
C17	399.689	405.684	411.769			

B30

AS

B.1

**Bókanir**  
**með kjarasamningi**  
**Útgarð, félagi háskólamanna**  
**og**  
**SFH**  
**Undirrituðum 19. október 2005**

**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. Vinnu við grunnskilgreiningar fyrir slíkar upplýsingar og framsetningu þeirra skal lokið innan ársins eða í tæka tíð fyrir upptöku nýs launakerfis, þ.e. að SFH veitist ráðrúm til að formgera slíkar upplýsingar í kerfum stofnana SFH fyrir 1. maí 2006.

**Bókun 2**

Vegna þess tíma sem aðilar gáfu sér til samningsgerðarinnar var sátt um að tíminn frá lokum síðasta samningstímabils til undirritunar verði bættur með eingreiðslu til þeirra starfsmanna sem nú eru í starfi. Upphæð þeirrar eingreiðslu skal vera 20.000 kr. fyrir fullt starf mánuðina desember og janúar sl. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur skulu fá hlutfallslega greiðslu.

**Bókun 3**

Önnur ákvæði áður gildandi kjarasamnings framlengjast með þeim breytingum sem tilgreindar eru í kjarasamningi þessum. Skulu slík ákvæði halda gildi sínu út gildistíma kjarasamnings, eins og hann er tilgreindur í kjarasamningi þessum, þ.m.t. ákvæði um réttindi og skyldur starfsmanna, nema á annan veg verði samið síðar.

**Bókun 4**

Við ráðningu félagsmanna er skylt að nota til þess gerðan ráðningarsamning, sem báðir aðilar viðurkenna. Í ráðningarsamningi skal auk tilvísunar í starfslýsingu tilgreina starfsheiti, laun, greiðslutímabil launa, vinnutímafyrirkomulag, vinnutíma, vinnustað, upphafstíma ráðningar – svo og lokadag sé ráðning tímabundin, starfsaldur og önnur starfskjör, svo og stéttarfélag, sem starfsmaður velur. Að öðru leyti vísast í samkomulag um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör milli fjármálaráðherra annars vegar og ASÍ, BHM og BSRB hins vegar, dags. 25. júní 1996 (sbr. reglur nr. 351/1996)

**Bókun 5**

Um réttarstöðu trúnaðarmanna og samstarfsnefndir gilda samningar, sem fylgja áðurgildandi kjarasamningi. Um gerð kjarasamnings gilda að öðru leyti ákvæði laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, eftir því sem við á.

### Bókun 6

Á samningstímanum munu aðilar ræða saman um framtíðarsýn á fyrirkomulagi endur- og símenntunar, bæði hvað varðar fjármögnun og veitingu leyfa.

### Bókun 7

Félagsmenn eiga rétt á að vera í A-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins (LSR) í samræmi við ákvæði laga og samþykktu, sem um sjóðinn gilda á hverjum tíma. Félagsmenn, sem aðild eiga að B-deild LSR haldi þeim rétti áfram, sbr. lög nr. 1/1997 um LSR með síðari breytingum. Aðild að B-deild LSR á ekki við um stofnanir sem ekki eiga aðild að B-deild LSR.

### Bókun 8

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 Útgarðs. Allar breytingartillögur á iðgjöldum skulu lagðar fyrir samningsaðila til umfjöllunar og ákvörðunar.

### Bókun 9

Félagsmenn sem notið hafa betri réttinda en samningur þessi gerir ráð fyrir, skulu halda þeim óskertum.

