

Tillaga ríkissáttasemjara

Ríkissáttasemjari gerir svofellda innanhússtillögu í kjaradeilu Eflingar og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV). Í tillögunni fellst að samningur aðila frá því í október 2024 heldur gildi sínu eins og upphaflega var áætlað fram til 31. mars 2028 og með samkomulagi þessu er uppgjör ágreiningur aðila sem varðar 3. mgr. 8. gr. samnings aðila frá í október 2024 og sérstakt uppsagnarákvæði þeirrar greinar þar með úr gildi fallið. Þær breytingar verða á samningi aðila sem nánar er mælt fyrir um hér fyrir neðan. Fyrsti og þriðji þátturinn um breytta grunnlaunasetningu og mat á menntun og starfsheitið hópstjóri/verkstjóri/flokkstjóri/vaktstjóri verður hluti af stofnanasamningi aðila. Þættir tvö og fjögur um faglega þekkingu og nám og virðismatsvegferð verða eftir því sem við á hluti af kjarasamningi aðila.

1. Breytt grunnlaunasetning og mat á menntun.

- 1.1. Grunnlaunasetning starfsheita breytist frá því sem nú er og verður til samræmi við grunnlaunasetningu sambærilegra starfsheita á Landspítala. Grunnlaunasetning starfsheita breytist með eftirfarandi hætti:

Starfsheiti	Launaflokkur var	Kr.	Launaflokkur verður	Kr.	Mismunur
Starfsmaður A	6	470.532	7	478.011	7.479
Starfsmaður B	6	470.532	8	485.997	15.465
Félaggliði 1 (byrjandi)	11	511.126	13	528.897	17.771
Félaggliði 2 (eftir 1 ár)	12	519.906	14	538.103	18.197
Félaggliði 3 (eftir 3 ár)	13	528.897	15	547.219	18.322
Félaggliði 4 (eftir 5 ár)	14	538.103	16	556.157	18.604

- 1.2. Starfsmaður A og B hækka eftir sem áður um einn launaflokk í hverju starfsheiti þegar starfsmaður hefur starfað í 1 ár, 3 ár og 5 ár hjá SFV eða í sambærilegu starfi. Félaggliði fær hins vegar nýtt starfsheiti eftir 1 ár, 3 ár og 5 ár samanber framangreinda töflu.
- 1.3. Formlegt nám gefur hækkun eins og áður, það er 1-2 þrep eftir lengd náms.
- 1.4. Endur- og símenntun verður óbreytt við 56 kennslustundir (fagnámskeið 1) og gefur 1 þrep. Starfsmaður sem lýkur fagnámskeiði 2 (og/eða fagnámskeið 2 og 3 miðað við eldra kerfi) hefur lokið í það minnsta 120 kennslustundum og hækkar þá sjálfkrafa í launum um sem nemur 1 þrepi til viðbótar. Telst sá starfsmaður sérhæfður. Að auki getur starfsmaður fengið 1 þrep til viðbótar ef hann lýkur 180 kennslustundum og/eða uppfyllir þann tímafjölda.
- 1.5. Tillaga þessi gildir aðeins til hækkunar á grunnlaunasetningu þ.e. ef að gildandi stofnanasamningur er hærri kemur ekki til hækkunar á þeim. Tillögu þessari er ætlað að stuðla að samræmingu í grunnlaunasetningu.
- 1.6. Breytingar á launasetningu samkvæmt tillögu þessari hafa ekki áhrif á viðbótarlaunabrep sem samið var um við vörpun í nýja launatöflu sem tók gildi 1. janúar 2021.
- 1.7. Þeir starfsmenn sem enn voru í starfi þann 1. október 2025 skulu fá uppgjör miðað við að ofangreindar hækkanir taka gildi frá 1. júlí 2025 og launauppgjör samkvæmt þessu skal frágengið með útborgun launa þann 1. desember 2025.

SNK

SAD

2. Fagleg þekking og nám.

- 2.1. Framboð á fagnámskeiðum 1 og 2 verður tryggt af hlutaðeigandi aðilum en jafnframt unnið að samræmdri umgjörð þeirra í samvinnu samningsaðila og þeirra sem bjóða slíkt nám. Komið verði inn samræmdu mati við lok náms til að tryggja færni. Jafnframt verði á samningstímanum unnið að þróun formlegs umönnunarnáms í samstarfi stjórnvalda, viðeigandi fræðslustofnanna og SFV.
- 2.2. Efling og SFV gefa út sameiginlega yfirlýsingu og/eða bókun. Áhersla verður á að starfsfólk afli sér frekari faglegrar þekkingar með því að fara á fagnámskeið og hvatt verði sérstaklega til félagsliðanáms.
- 2.3. Aðilar eru sammála um að beina því til heilbrigðisráðuneytisins, að það í samstarfi við hagsmunahafa, eigi samstarf við þær menntastofnanir, sem bjóða upp á félagsliðanám, m.t.t. þess að skýra kröfur til náms við félagsliðabré.

Launasetning var:

SFV var	Launaflokkur	Kr.	Starfsaldur (viðbótarlaunaflokkar)				Formlegt nám (þrep)		Endur- og símenntun (þrep)			Sérstök ábyrgð í starfi (þrep)		
			1 ár	2 ár	3 ár	5 ár	1-2 ár	3 ár eða meira	56 kennslust.	120 kennslust.	180 kennslust.	Sértækir skilgr. þættir	Umsjón með sértækum þáttum	Hópstjóri eða verkstjóri
Starfsmaður A	6	478.011	1		1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
Starfsmaður B	6	485.997	1		1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
Félagsliði	11	511.126	1		1	1	1	1	1	1	1			

Launasetning verður:

SFV verður	Launaflokkur	Kr.	Starfsaldur (viðbótarlaunaflokkar)				Formlegt nám		Endur- og símenntun			Sérstök ábyrgð í starfi		
			1 ár	2 ár	3 ár	5 ár	1-2 ár	3 ár eða meira	56 kennslust.	120 kennslust.	180 kennslust.	Sértækir skilgr. þættir	Umsjón með sértækum þáttum	Hópstjóri eða verkstjóri
Starfsmaður A	7	478.011	1		1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
Starfsmaður B	8	485.997	1		1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
Félagsliði 1 (byrjandi)	13	528.897					1	1	1	1	1	1	2	3
Félagsliði 2 (eftir 1 ár)	14	538.103					1	1	1	1	1	1	2	3
Félagsliði 3 (eftir 3 ár)	15	547.219					1	1	1	1	1	1	2	3
Félagsliði 4 (eftir 5 ár)	16	556.157					1	1	1	1	1	1	2	3

*Sérstök ábyrgð í starfi getur að hámarki leitt til samtals þriggja þrepa hækkunar.

3. Hópstjóri/verkstjóri/flokkstjóri/vaktstjóri

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi gildi um starfsheitið hópstjóri/verkstjóri/flokkstjóri/vaktstjóri sem um var samið kjarasamningi í október 2024:

- Ólíkt er hvert heitið er á hverju hjúkrunarheimili og hvort og hvernig notkun hefur verið. Gert er ráð fyrir að með þessum skilgreindu starfsheitum verði gerð samræming á innihaldi starfsheita.
- Starfsheitum þessum er ætlað að þróa störf Eflingarstarfsfólks á hjúkrunarheimilum SFV til lengri tíma, þar með talið störf félagsliða.
- Með fjölda út frá „hverri vakt á hverri deild“ þarf að horfa til skipulags húsnæðis og starfsemi í umhverfi hvers heimilis í víðu samhengi og skulu aðilar reifa sjónarmið sem þetta varða á samstarfsnefndarvettvangi milli hjúkrunarheimilis og fulltrúa Eflingar eftir því sem við á samanber greinar 11.5 og 11.6 í kjarasamningi aðila.
- Sérstök starfslýsing verði útbúin þar sem m.a. kemur fram að viðkomandi hafi öðlast þá færni og hæfni að sinna verkstjórn og hafa umsjón með störfum annars starfsfólks. Skal staðfesta slíka breytingu með formlegum samningi milli starfsmanns og atvinnurekanda.
- Ekki er sjálfgefið að hópstjóri/verkstjóri/flokkstjóri/vaktstjóri sé alltaf félagsmaður Eflingar ef um er að ræða að annar starfsmaður, t.d. sjúkraliði eða hjúkrunarfræðingur séu á vakt.

SNK

SAJ

- Um sé að ræða viðtækara starf en ella og því krafist hæfni og færni umfram það sem almennur starfsmaður sinnir.

4. Virðismatsvegferð

Gera má ráð fyrir að störf almenns starfsfólks á hjúkrunarheimilum aðildarféлага Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu séu sambærileg milli hjúkrunarheimila óháð rekstrarformi. Að sama skapi má gera ráð fyrir að störf almenns starfsfólks á heilbrigðisstofnunum ríkis og sveitarfélaga séu sambærileg þeim sem eru á hjúkrunarheimilum.

Launasetning starfa er með sambærilegum hætti hjá stofnunum ríkisins og hjúkrunarheimilum sem tilheyra kjarasamningum Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu. Byggir launasetning á starfaflokkun og launaröðun í stofnanasamningum sem eru gerðir á milli stofnana/fyrirtækja og stéttarfélaga. Launasetning grunnlauna hjá sveitarfélögum byggir hins vegar á starfsmatskerfinu SAMSTARF. Kerfið er greiningartæki sem byggir á hlutlægum viðmiðum sem notuð eru til að bera saman störf í samræmi við þær kröfur sem í störfunum felast, óháð hæfni þeirra sem þau vinna. Innan sama kerfis eru flest störf sveitarfélaga metin og því hægt að bera störf saman þvert á atvinnugreinar, starfstéttir, stéttarfélög o.fl.

Í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar og Sambands íslenskra sveitarfélaga frá 7. mars 2024 segir að til að útrýma launamun sem skýrist af kynskiptum vinnumarkaði og kerfisbundnu vanmati á hefðbundnum kvennastörfum verði unnið að virðismatskerfi sem byggir á tillögum aðgerðarhóps um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði. Verkefni stýrihóps sem þegar hefur hafið störf og samanstendur af launagreiðendum á almennum og opinberum vinnumarkaði ásamt samtökum launafólks (ASÍ, BHM, BSRB og KÍ) er gerð heildstæðs virðismatskerfis sem hafi launajafnrétti að leiðarljósi og taki mið af lögum, kjarasamningum og alþjóðlegum skuldbindingum. Gert er ráð fyrir að virðismatskerfið liggi fyrir eigi síðar en í árslok 2026.

Þá er í núverandi kjarasamningum aðildarféлага ASÍ, BSRB og BHM við Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga bókanir þar sem lagt er til að fengnir verði utanaðkomandi aðilar til að gera úttekt á starfsmatskerfinu SAMSTARF og umgjörð þess meðal annars með tillit til markmiða kerfisins um að jöfn laun séu greidd fyrir jafn verðmæt störf. Gert er ráð fyrir að þeirri úttekt verði lokið eigi síðar en 1. janúar 2026.

Í ljósi ofangreindra verkefna og þeirrar mögulegu breytinga sem kunna að verða á forsendum launasetningar hjá ríkinu munu aðilar:

- Ákveða að eftirfarandi störf/starfsheiti verði mátuð í virðismat þar sem byggt verður á framangreindum kerfum:
 - Starfsmaður A
 - Starfsmaður B
 - Félagsliði byrjandi
- Gera samanburð á launum umræddra starfa og völdum viðmiðunarstörfum sem fá sömu/sambærileg stig í matskerfunum.
- Koma saman og meta niðurstöðuna fyrir lok samningstímabils.

SNK

SA

- Ef ríkið gerir leiðréttingu á launum starfsfólks ríkisins, byggt á ofangreindu virðismatsferli, þá verði gerðar sambærilegar leiðréttingar hjá aðildarfélögum SFV.

Samkomulag þetta er gert með fyrirvara um samþykki samninganefndar Eflingar, félagsmanna Eflingar og stjórnar SFV og skal atkvæðagreiðslu lokið og niðurstaða liggja fyrir kl. 16:00 þann 10. nóvember 2025.

Reykjavík 21. október 2025

Sigríður N. Kjarnestel
Lúðger Eiríksdóttir
Sigríður N. Kjarnestel

Sólveig Anna Jónsdóttir
Ragna Ólafsen