

Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu fyrir hönd eftirtalinna stofnana:

Ás, Eir, Grund, Hamrar, HNLFÍ, Hrafnista Reykjavík, Hrafnista Hafnarfirði, Hrafnista Hlévangi, Hrafnista Kópavogi, Hrafnista Nesvellir, Krabbameinsfélagið, Mörk, SÁÁ, Sjálfsbjargarheimilið, Skjól, Skógarbær, Vigdísarholt

Gagnvart SFR – stéttarfélagi í almannþjónustu

og

Ás, Dalbær, Eir, Fell, Grund, Hamrar, HNLFÍ, Hornbrekka, Hrafnista Reykjavík, Hrafnista Hafnarfirði, Hrafnista Hlévangi, Hrafnista Kópavogi, Hrafnista Nesvellir, Kubaravogur, Krabbameinsfélagið, Lundur, Mörk, SÁÁ, Sjálfsbjargarheimilið, Skjól, Skógarbær, Sóltún, Vigdísarholt

gagnvart Sjúkraliðafélagi Íslands hins vegar

gera með sér svofellt

SAMKOMULAG

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

1. gr.

Gildistími

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.

Launahækkanir

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. Eingreiðslan nær til allra starfsmanna í föstu ráðningarsambandi utan þeirra sem eru í launalausum leyfi.

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. Eingreiðslan nær til allra starfsmanna í föstu ráðningarsambandi utan þeirra sem eru í launalausum leyfi.

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

AM
K'AG

FS

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.
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.

5. gr.
Vaktavinna

- 2.6.4 (Viðbót við 2.6.4) Ný málsgrein.

Að öllu jöfnu skulu þeir sem hafa starfið sem aðalstarf ganga fyrir um 8 tíma vaktir óski þeir þess. Jafnframt skal líta til starfsaldurs hjá stofnunum þegar þetta er metið

6. gr.
Vinnusókn og ferðir

Breyting á grein í SFR samningi

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

MT

KAG

KS

7. gr.

Fræðslumál

Breyting á grein í SFR samningi

Grein 10.1 breytist og verður sem hér segir:

10.1 Nám á grundvelli endurmenntunar-/starfsþróunarátvæðunar

10.1.1 Í þeim námskerfum sem samningsaðilar standa að, á starfsmaður sem unnið hefur a.m.k. fjóra mánuði hjá sömu stofnun, rétt á leyfi til að stunda þær námsleiðir sem þar er boðið upp á.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun ávinnur sér einnar viku leyfi á hverju ári til að stunda aðra endurmenntun en um getur í 1. mgr. þessarar greinar, sem fellur að starfsþróunarátvæðun stofnunar og/eða starfsmanns, þannig að eftir fyrstu fjögur árin í starfi á starfsmaður uppsafnaðar fjórar vikur í námsleyfi. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun og starfs síns vegna sækir sér menntun á hæfnisþrepi 5 (bakkalárpróf) eða ofar samkvæmt hinu íslenska hæfnisþrepakerfi, á grundvelli starfsþróunarátvæðunar stofnunar og/eða starfsmanns, ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Í stofnun sem ekki hefur sett sér starfsþróunarátvæðun á starfsmaður sama rétt til leyfis vegna náms og um getur í 2. og 3. mgr. þessarar greinar, enda sé um nám að ræða sem tengist starfi viðkomandi.

Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

10.1.2 Launagreiðslur í námsleyfi

Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.

Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.

10.1.3 Stofnun er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsmanna sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar.

Breyting og viðbót á grein í SLFI samningi

10.1 Starfsþjálfun og námsleyfi

10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.

Starfsmenn getur sótt í starfsmenntunarsjóð og/eða til stofnunar til að standa straum af námsskeiðskostnaði er hlýst af starfs- og símenntun sem nýtist í starfi.

10.1.2 Starfsmenn sem stunda viðurkennt sérnám eða sækja framhalds- eða endurmenntunarnámskeið sem nýtur viðurkenningar og fellur að starfsþróunarátvæðun

stofnunar og/eða starfsmanns, haldi föstum launum með fullu vaktaálagi meðan slíkt nám varir, allt að þrem mánuðum á hverjum 5 árum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.

Heimilt er að veita starfsmönnum sem ákvæði þetta tekur til, námsleyfi með þessum kjörum tíðar en að framan greinir en þá skemur hverju sinni þó ekki umfram 1 mánuð á hverjum 20 mánuðum enda leiði ekki af því aukinn kostnaður. Heimilt er að veita lengra leyfi sjaldnar eða allt að 6 mánuði á hverjum 10 árum. Á sama hátt er heimilt að veita 9 mánaða leyfi á hverjum 12 árum. Næstu 3 ár eftir að námsleyfi lýkur í því tilviki, ávinnst ekki réttur til námsleyfis.

10.1.3 Við veitingu á námsleyfi skv. gr. 10.1.2, skal taka til greina starfstíma hjá öðrum stofnunum sem reknar eru að meirihluta til fyrir fé úr ríkissjóði eða frá Tryggingastofnun ríkisins.

10.1.4 Ef ekki eru nógu margir þátttakendur í framhaldsnámi á hefðbundnum tíma og skýringar á því liggja í synjun stofnana á að veita leyfi til framhaldsnáms, getur stéttarfélagið farið fram á að skoðaðar verði nánar umsóknir um leyfi til að ná fram fleiri leyfum svo að námið fari fram með tilskildum lágmarksfjölda nemenda.

8. gr.

Starfsmenntunarsjóður

10.3.1.1 Framlag í starfsmenntunarsjóð hækkar um 0,1 prósentustig og verður við það 0,32% af heildarlaunum frá og með 1. febrúar 2014.

9. gr.

Röðun starfa

Breyting á grein í SFR samningi

Við grein 11.3.1 bætist

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

10. gr.

Fylgiskjöl og stofnanasamningar

Starfsheitaskrá SFR félaga hjá SFV fylgir með samningi þessum.

Starfsheitaröðun sjúkraliða hjá SFV fylgir með samningi þessum.

Launatöflur sjúkraliða og SFR fylgja samningi þessum.

11. gr.
Réttindi og skyldur nýr 19. kafli.

Um gildissvið.

Um réttindi og skyldur starfsmanna gilda neðangreindar reglur, þó þannig að starfsmaður heldur þeim réttindum sem hann hefur áunnið sér samkvæmt eldri kjarasamningum. Öll eldri samkomulög um réttarstöðu starfsmanna falla úr gildi með þessu samkomulagi án sérstakrar uppsagnar.

Um kjarasamning og vinnudeilur skal farið eftir ákvæðum laga nr. 94/1986

Um auglýsingu 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.

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. Starfskjör sem eru í boði, svo sem með orðunum „*réttindi ráðast af kjarasamningi SFR – stéttarfélags í almannajónustu eða Sjúkraliðafélags Íslands og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu.*“
5. Hver veitir nánari upplýsingar um starf.
6. Hvert umsókn á að berast.
7. Hvenær starfsmaður eigi að hefja störf.
8. Umsóknarfrestur sem skal vera tvær vikur að lágmarki.

Ekki er skylt að auglýsa störf í eftirfarandi tilvikum:

1. Störf sem aðeins eiga að standa í tvo mánuði eða skemur.
2. Störf við afleysingar, svo sem vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, enda sé afleysingu ekki ætlað að standa lengur en 12 mánuði samfelld.
3. Störf tímavinnufólks.

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.

Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur.

Vinnuveitandi skal leitast við að ráða starfsmann ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Heimilt er 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 samfelld lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum.


Veita skal starfsmanni upplýsingar um ráðningarkjör, þ.m.t. launatímabil, og gerður skal skriflegur ráðningarsamningur áður en hann hefur störf.

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.

Uppsögn, áminning, frávikning.

1. 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.
2. 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 forstöðumaður stofnunar veitt starfsmanni skriflega áminningu og þannig gefið honum tækifæri til að bæta ráð sitt.
3. 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 trúnaðarmanns og/eða stéttarfélags í tengslum við meðferð mála samkvæmt þessari grein.
4. 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 þeirri 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. 5-6.
5. 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.


KIAG



6. 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 viðskiptavini.

Starfslok

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

12. gr.

Atkvæðagreiðsla

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 12:00 þann 4. júní 2014 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík 22. maí 2014

f.h. SFV

með fyrirvara um samþykki stjórnar

f.h.SLFÍ og SFR-stéttarfélags í almannajónustu

með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Kristján Eyrte

Þóroddur Ólafsson
Þóroddur Ólafsson

Þóroddur Ólafsson
Þóroddur Ólafsson

Kristján A. Guð

Þóroddur Ólafsson

Þóroddur Ólafsson

Þóroddur Ólafsson

Þóroddur Ólafsson

Þóroddur Ólafsson

Þóroddur Ólafsson

Þóroddur Ólafsson

**Bókanir með kjarasamningi
SFV**

**og
SFR-stéttarfélags í almannajónustu og Sjúkraliðafélags Íslands
dags. 22. maí 2014**

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að framlengja bókun 1 með síðasta kjarasamningi SFR um sérstakt tímabundið framlag til Fræðslusetursins Starfsmenntar og fræðslusjóða óbreyttu út komandi samningstímabil.

Aðilar eru sammála um að framlengja bókun 1 með síðasta kjarasamningi SLFÍ um að framlög til fræðslusjóða verði óbreytt út komandi samningstímabil.


Bókun 2

Með samningnum fylgir skrá yfir þau starfsheiti sem SFR hefur samningsumboð fyrir. Þeir núverandi starfsmenn sem eru félagsmenn í öðrum stéttarfélögum eiga þess kost að velja um hvort þeir gangi í SFR eða haldi núverandi félagsaðild sinni. Nýir starfsmenn, sem ráðnir eru skv. starfsheitaskrá SFR, skulu vera félagsmenn SFR.

Kjósi starfsmenn skv. ofansögðu að ganga í SFR, skal félagið veita þeim full félagsleg réttindi eftir þeim reglum sem í gildi eru hjá félaginu. Með þeim skal tryggt að þeir sem ganga í SFR hafi að meðaltali sömu félagslegu réttindi og hefðu þeir verið félagsmenn SFR þann tíma sem þeir hafa verið að störfum hjá stofnunum innan SFV.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að starfsmönnum með viðeigandi háskólamenntun verði ekki gert að skipta um stéttarfélag við það eitt að ábyrgðarsviði og kröfum í starfi þeirra sé breytt þannig að gerð verði krafa um háskólamenntun í þeim störfum sem um ræðir. Óski starfsmaðurinn eftir óbreyttri stéttarfélagsaðild skal samstarfsnefnd stofnunar taka ákvörðun um röðun og röðunarforsendur starfs þannig að laun og starfskjör verði sambærileg fyrir sömu og sambærileg störf á stofnun án tillits til stéttarfélagsaðildar.

KAG. 



Bókun 4

SLFÍ og SFV vinna sameiginlega að því að ófaglærðu starfsfólki sem starfa á stofnunum innan SFV verði gert kleyft að fara í brúarnám sem sett hefur verið upp á sjúkraliðbrautum fjölbrautaskólanna.

Bókun 5

Sjúkraliði fær starfsaldur hjá öðrum vinnuveitanda metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn um starfstíma sinn. Sama gildir um störf sjúkraliða á EES svæðinu.

Bókun 6

Við mönnun deilda skulu stofnanir líta til þeirra mönnunarmóðela sem gefin hafa verið út af Landlæknisembættinu og samþykkt af heilbrigðis- og fjármálaráðuneytinu.

Bókun 7

Fyrri bókanir félaganna með samningum halda gildi sínu eftir því sem við á.

Bókun 8

Frá 1. mars 2014 hækka laun félagsmanna SFR í eftirtöldum störfum um þrjú launaflokka:

Aðstoðarmaður sjúkraþjálfara, iðjuþjálfara, starfsleiðbeinandi, baðvörður, sérhæfður starfsmaður og starfsmaður í þjónustumiðstöð, starfsmaður eldhús, vaktmaður, yfirmaður félagsstarfs og þjónustustjóri, sínavörður, símavarsla, móttökuritari, skrifstofumaður, fulltrúi í móttöku, innlagnafulltrúi, og ritari (hjúkrun), skrifstofumaður, starfsmaður á saumastofu, sundlaugavörður, bifreiðastjóri, bókavörður, leiðbeinandi og fulltrúi í félagsstarfi og verkstjóri vinnustofu, samskiptafulltrúi, áfengisráðgj. Í þjálfun, áfengisráðgj. e. 1.ár.

Enda var þessum störfum raðað undir lfl. 10 í fyrri samningi.

Frá 1 mars 2014 hækka laun annarra starfsmanna um tvo launaflokka.

Grunnröðun starfsheita breytist með sama hætti í stofnanasamningi.

Bókun 9

Aðilar eru sammála um að með nýjum kafla um réttindamál er verið að færa réttindakafla inn í kjarasamning með það að leiðarljósi að samræma réttindi allra starfsmanna hjá SFV, sem kjarasamningurinn nær til.

Við gerð næstu kjarasamninga verða áhrif þessara breytinga metin og aðilar áskilja sér rétt til að koma með tillögur að breytingum ef þurfa þykir.

Ant KAG.

43

Fylgiskjal 2

Launatafla SFR

Launatafla nr	631		1. þrep	Yngri en 23 ára
Gildir frá	1.mar.14		2. þrep	frá 23 ára aldri
			3. þrep	frá 25 ára aldri
Hlutfall yfirvinnu af mánaðarlaunum er	1,0385%		4. þrep	frá 27 ára aldri
Full desemberuppbót 2014 er	73.600 kr		5. þrep	frá 30 ára aldri
Full orlofsuppbót 2014 er	39.500 kr		6. þrep	frá 35 ára aldri

	1	2	3	4	5	6
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

Ant

KAG.

K3

30	346.411	349.933	353.523	356.630	361.545	366.619
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
46	536.518	544.219	552.033	559.964	568.015	576.187
47	552.033	559.964	568.015	576.187	584.482	592.899
48	568.015	576.187	584.482	592.899	601.445	610.117
49	584.482	592.899	601.445	610.117	618.921	627.856
50	601.445	610.117	618.921	627.856	636.924	646.131
51	618.921	627.856	636.924	646.131	655.473	664.957
52	636.924	646.131	655.473	664.957	674.584	684.353
53	655.473	664.957	674.584	684.353	694.269	704.336
54	674.584	684.353	694.269	704.336	714.553	724.922
55	694.269	704.336	714.553	724.922	735.446	746.130
56	714.553	724.922	735.446	746.130	756.972	767.979

KAG.
 Ant

K3

Fylgiskjal 3

Starfsheitaskrá SFR með samningi 22. Maí 2014

Starfsheiti
Aðalbókari
Aðalféhirðir
Aðst. garðyrkju
Aðstoðarforstöðumaður eldhúss
Aðstoðarmaður
Aðstoðarmaður iðjuþjálfar / sjúkrapjálfa
Aðstoðarmaður röntgendeildar
Aðstoðarræstingarstjóri
Baðvörður
Bakari
Bifreiðastjóri
Bókari
Bókavörður
Dagskrárstjóri
Deildarstjóri
Deildarstjóri Krabbameinsskrár
Deildarstjóri á skrifstofu
Deildarstjóri launadeildar
Félagliði
Félagsstarf
Fésýslufulltrúi heimilismanna / banki
Forstöðumaður eldhúss
Forstöðumaður reksturs fasteigna
Fótaaðgerðafræðingur
Frumugreinir
Fulltrúi í móttöku
Garðyrkjustjóri
Handavinnuleiðbeinandi
Hárgreiðslumaður
Háskólanemi (30, 60, 90, 120 ein.)
Hjúkrunarritari
Hópstjóri
Húsvörður
Innlagnafulltrúi
Inntaka- og kynningamál
Launafulltrúi
Leiðbeinandi
Læknafulltrúi
Læknaritari
Matarfræðingur
Matarfræðingur m/ verkstjórn
Matartæknir
Matráðsmaður
Matreiðslumaður
Matreiðslumeistari
Matsveinn
Móttökudeildarstjóri leitarstöðvar

K'AG



Móttökuritari
Næturvörður
Ráðgjafi
Ráðgjafi í þjálfun
Ráðgjafi m/ sérverkefni
Ráðskona
Ritari hjúkrunarforstjóra
Ræstingamaður
Ræstingastjóri
Ræstingastjóri / innkaupastjóri
Samskiptafulltrúi
Saumakona
Sérhæfður aðstoðarmaður ráðgjafa
Sérhæfður starfsmaður
Sérhæfður starfsmaður þjónustumiðstöð
Símavarsla / síma vörður
Sjúkranuddari
Skrifstofumaður
Skrifstofustjóri
Snyrtir
Starfsleiðbeinandi
Starfsmaður eldhúss
Sundlaugavörður
Sviðsstjóri almannatengsla
Umsjónarmaður
Vaktmaður
Verkstjóri í borðsal
Verkstjóri í þvottahúsi
Verkstjóri starfsleiðbeinanda
Verslunarstjóri
Yfirlæknaritari
Yfirmatreiðslumaður
Yfirræstingarstjóri
Yfirsjúkranuddari
Yfirvaktmaður
Þjónustustjóri