



Starfsgreinasamband
Íslands

Kjarasamningur milli Starfsgreinasambands Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga

1. október 2023 til 31. mars 2024



Starfsgreinasambandið er fjölmennasta landssamband verkafólks á Íslandi og stærsta sambandið innan ASÍ, með samtals um 44.000 félagsmenn.

Meginhlutverk Starfsgreinasambandsins er að sameina verkalýðsfélög í baráttunni fyrir bættum kjörum og standa vörð um áunnin réttindi og vera leiðandi afl innan verkalýðshreyfingarinnar og vettvangur umræðu um þróun samfélagsins í þágu launafólks.

Fylgstu með breytingum á launakjörum og nýjustu fréttum á www.sgs.is

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

F.H. ÞEIRRA SVEITARFÉLAGA OG
ANNARRA AÐILA SEM ÞAÐ HEFUR
SAMNINGSUMBOÐ FYRIR

OG

STARFSGREINASAMBANDS ÍSLANDS,

F.H. EFTIRTALINNA STÉTTARFÉLAGA:

AFL starfsgreinafélag
Aldan stéttarfélag
Báran stéttarfélag
Drifandi stéttarfélag
Eining-löja
Framsýn stéttarfélag
Stéttarfélag Vesturlands
Stéttarfélagið Samstaða
Verkalýðsfélag Grindavíkur
Verkalýðsfélagið Hlíf
Verkalýðsfélag Snæfellinga
Verkalýðsfélag Suðurlands
Verkalýðsfélag Vestfirðinga
Verkalýðs- og sjómannafélag Bolungarvíkur
Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur
Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis
Verkalýðsfélag Þórshafnar

GILDISTÍMI:

1. OKTÓBER 2023 til 31. MARS 2024

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og Starfsgreinasambands Íslands sem unnin var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma 1. janúar 2020 til 31. mars 2024.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 13. september 2023. Gildistími 1. október 2023 til 31. mars 2024.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 76. fundar samráðsnefndar SNS og Starfsgreinasambandsins þann 12. september 2023.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

EFNINSYFIRLIT

1	KAUP	6
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN	6
1.2	EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM	6
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	7
1.4	TÍMAVINNUKAUP	7
1.5	YFIRVINNUKAUP	8
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR	9
1.7	PERSÓNUUPPBÓT	9
1.8	ÁKVÆÐI UM RÆSTINGAR	10
2	VINNUTÍMI	12
2.1	ALMENNT	12
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI	13
2.3	YFIRVINNA	14
2.4	LÁGMARKSHVÍLD	15
2.5	BAKVAKTIR	17
2.6	VAKTAVINNA	18
3	MATAR- OG KAFFITÍMI	20
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	20
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	20
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	20
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI	20
3.5	HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR	21
3.6	FRÍTT FÆÐI	21
4	ORLOF	22
4.1	LENGD ORLOFS	22
4.2	ORLOFSLAUN	22
4.3	ORLOFSÁRÍÐ	22
4.4	SUMARORLOFSTÍMI	22
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS	23
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI	23
4.7	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	23
5	FERÐIR OG GISTING	24
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI	24
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS	24
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR	24
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS	24
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	24
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.	24
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ	24
5.8	FERÐIR MEÐ NEMENDUR OG SKJÓLSTÆÐINGA	26
5.9	ÓFÆRÐ	26

6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM	27
6.1	UM VINNUSTADI OG RÉTT STARFSMANNA	27
6.2	LYF OG SJÚKRAGÖGN	27
6.3	ÖRYGGISBÚNAÐUR	27
6.4	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS	28
7	TRYGGINGAR	29
7.1	SLYSATRYGGINGAR	29
7.2	FARANGURSTRYGGING	30
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM	31
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	31
8	VERFÆRI OG FATNAÐUR	32
8.1	VERKFÆRI	32
8.2	HLÍÐAR, VINNU OG EINKENNISFATNAÐUR	32
9	AFLEYSINGAR	34
9.1	STAÐGENGLAR	34
9.2	LAUNAD STAÐGENGILSSTARF	34
9.3	ÖNNUR AFLEYSING	34
10	FRÆÐSLUMÁL	35
10.1	SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN	35
10.2	PERSÓNUÁLAG	35
10.3	LAUNAD NÁMSLEYFI	37
10.4	LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI	37
11	ÝMIS ATRIÐI	38
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR	38
11.2	TÆKNIFRJÓVGUN	41
11.3	FRÁFALL	41
12	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	42
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	42
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	42
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	44
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA	44
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	45
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	45
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM	45
12.8	VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA	45
12.9	MÆÐRASKOÐUN	45
13	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	46
13.1	LAUNASEÐILL	46
13.2	FÉLAGSGJÖLD	46
13.3	ORLOFSSJÓÐUR	46
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	46
13.5	SJÚKRASJÓÐUR	46
13.6	LÍFEYRISSJÓÐUR	46
13.7	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	47
13.8	FÉLAGSMANNASJÓÐUR	47
14	FÉLAGSMÁLEFNI	48
14.1	UM SAMSTARFSNEFND	48
14.2	TRÚNAÐARMENN	48

15	GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR	50
15.1	GILDISTÍMI	50
15.2	ATKVÆÐAGREIÐSLA.....	50
BÓKANIR		52
	BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2023	52
	ELDRI BÓKANIR:	54
FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR		58
	FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA	58
	FYLGISKJAL 2: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA.....	61
	FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS.....	64
	FYLGISKJAL 4: SAMKOMULAG UM BREYTINGAR Á FYLGISKJALI 3	75
	FYLGISKJAL 5: SAMKOMULAG UM UNÐANPÁGULISTA.....	77
	FYLGISKJAL 6: SÉRSTAKAR GREIÐSLUR LÆGSTU LAUNA.....	81
	FYLGISKJAL 7: VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI	82
	FYLGISKJAL 8: VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS	84
	FYLGISKJAL 9: MEÐ KAFLA UM VINNU VIÐ RÆSTINGARSTÖRF	85
	FYLGISKJAL 10: YFIRLÝSING OG VERKÁÆTLUN	87
	VIÐAUKI 1: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT	88
	VIÐAUKI 2: SÉRÁKVÆÐI	89
	SÉRÁKVÆÐI VEGNA AFLS STARFSGREINAFÉLAGS	89
	SÉRÁKVÆÐI VEGNA SVEITARFÉLAGSINS HORNAFJARÐAR	89
	SÉRÁKVÆÐI VEGNA AUSTURBYGGÐAR OG DJÚPAVOGSHREPPS.....	90
	SÉRÁKVÆÐI VEGNA BREIÐDALSHREPPS NÚ FJARÐABYGGÐAR	91
	SÉRÁKVÆÐI VEGNA STARFSMANNA HULDURHLÍÐAR.....	92
	SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGS HÚSAVÍKUR (NÚ FRAMSÝN STÉTTARFÉLAG).....	93
	SÉRÁKVÆÐI VEGNA ÞINGEYJARSVEITAR ÁÐUR SKÚTUSTAÐAHREPPS	94
	SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGSINS HLÍFAR.....	95
	SÉRÁKVÆÐI VEGNA VESTMANNAEYJAKAUPSTAÐAR.....	96
	YFIRLÝSING SAMNINGSADILA	97

INNGANGUR

Kjarasamningar aðila, ásamt bókunum og fylgiskjölum, framlengist frá 1. október 2023 til 31. mars 2024 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Niðurstaða samningsaðila um að gera samning til sex mánaða felur í sér að viðræðum um önnur atriði en launalið er frestað.

Aðilar eru sammála um að taka upp viðræður um önnur atriði samkvæmt verkáætlun í fylgiskjali 4. Sem hluta af verkáætlun þessari eru aðilar sammála um að framlengja fylgiskjali 2 um betri vinnutíma í dagvinnu og breyttu fylgiskjali 3 um betri vinnutíma í vaktavinnu út gildistíma kjarasamninga aðila þ.e. til 31. mars 2024.

1 KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu, sjá nánar í fylgiskjali 1:

Launatafla 1: Gildir frá 1. október 2023 til 31. mars 2024.

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum. Við launaflokk leggst einstaklingsbundið persónuálag í samræmi við viðeigandi ákvæði í 10. kafla samnings þessa og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns.

Undir almenn ákvæði þessa kjarasamnings heyra allir þeir starfsmenn sem verða 16 ára á almanaksárinu og eldri, sem sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga og fá laun sem starfinu fylgja. Sjá þó gr. 1.4.2 og 1.4.3.

Með launatöflu 1 hefur hagvaxtarauka, sem koma átti til greiðslu 1. maí 2023 skv. gr. 15.1.1 og viðauka 2 með áðurgildandi kjarasamningi aðila, verið að fullu efndur. Jafnframt eru samningsaðilar sammála um að með þessari hækkun launatöflu 1 komi ekki til frekara endurmats á hagvaxtarauka skv. kjarasamningi 2019 til 2023.

1.1.1.1 Föst laun skulu greidd eftir á, eigi síðar en fyrsta dag hvers mánaðar. Beri fyrsta dag mánaðar upp á frídegi skal útborgun launa fara fram síðasta virka dag þar á undan.

Þeir starfsmenn sem við undirritun þessa samnings eru á fyrirfram greiddum launum eiga rétt á að halda því fyrirkomulagi.

1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast 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 Þegar kjarasamningsbundnar launaflokkahækkunarir verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

1.2.1 Engar eingreiðslur á samningstíma.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

- 1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal miða við niðurstöðu starfsmats. Samningsaðilar eru sammála um að nota starfsmatskerfið SAMSTARF. Um nánari atriði varðandi starfsmatið, svo sem um endurmat o.fl. semja aðilar sérstaklega

Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt fylgiskjali 1.

1.4 TÍMAVINNUKAUP

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmanns, sbr. gr. 1.1.1 og 10. kafla eftir því sem við á.

Þegar unnið er í tímavinnu skal ekki greitt vaktaálag á þær stundir sem eru utan hefðbundins dagvinnutíma heldur greidd yfirvinna.

- 1.4.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda hans er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda hans minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráða hann í tímavinnu.

Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu í eftirfarandi undantekningartilvikum:

1. Nemendur við störf í skólaleyfum og/eða með námi.
2. Lífeyrisþega, sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmenn, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmenn, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
5. Starfsmenn, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

- 1.4.3 Vinnuskóli

Samningur þessi nær ekki til nemenda vinnuskóla sem starfræktir eru á vegum sveitarfélaga. Með vinnuskóla er átt við starfsemi á vegum sveitarfélaga þar sem börnum er gefinn kostur á samspili vinnu, þjálfunar og fræðslu í sumarleyfi sínu. Að öðru leyti vísast til 10. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðar 426/1999 um vinnu barna og unglunga.

Það er sameiginlegur skilningur aðila að með börnum skv. gr. 1.4.4. í kjarasamningi aðila sé átt við einstakling sem er undir 15 ára aldri eða ungmenni sem er í fullu skyldunámi sbr. 2. mgr. 59 gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Að höfðu samráði við viðkomandi stéttarfélag, geta sveitarfélög boðið ungmennum sem ná 16 ára aldri á almanaksárinu störf þar sem þeim er gefinn kostur á samspili vinnu, þjálfunar og fræðslu í vinnuskóla, þ.e. störf vinnuskólanemenda.

Til grundvallar nefndu samráði og fyrirhuguðu úrræði fyrir ungmenni sem verða 16 ára á almanaksárinu skal liggja fyrir skrifleg áætlun um vinnuskólann þar sem komi fram helstu viðfangsefni, vinnutími og skipulag þjálfunar og fræðslu.

Við sérstakar aðstæður þegar nauðsynlegt getur verið að grípa til úrræða vegna atvinnuástands, geta sveitarfélög gefið ungmennum sem ná 17 ára aldri á

almanaksárinu kost á vinnuskóla. Sveitarfélag þarf að gera um þetta tímabundið samkomulag við viðkomandi stéttarfélag þar sem fram kemur vinnufyrirkomulag og launakjör.

1.5 YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum.

Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist á samningstímanum. Ofangreint gildir til 31. desember 2020.

Standist umsamin tímasetning á framkvæmd styttingar vinnutíma ekki hjá sveitarfélagi/stofnun, fylgir breyting á gr.1.5.1 breyttri dagsetningu.

- 1.5.1 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.

Standist umsamin tímasetning á framkvæmd styttingar vinnutíma ekki hjá sveitarfélagi/stofnun, fylgir breyting á gr.1.5.1 breyttri dagsetningu.

Starfi félagsmaður hjá sama sveitarfélagi á fleiri en einni starfseiningu eða stofnun skal við útreikning á yfirvinnu 1 og 2 miða við heildarstarfshlutfall hjá viðkomandi sveitarfélagi eins og um eitt starf væri að ræða.

- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum. Þetta gildir þó ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.

- 1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, en skylt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveður launagreiðandi með samkomulagi við viðkomandi starfsmann og vitund starfsmannafélagsins.

- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

- 1.5.5 Yfirvinna skal greidd skólaliðum í grunnskólum þegar þeir sinna aðalhreingerningum.

Ákvæði 1.5.5 gildir frá 1. desember 2015.

- 1.5.6 Ónæði utan vinnutíma

Starfsmanni ber ekki að svara erindum tengdu starfi hans utan vinnutíma nema í neyðartilvikum.

Gefi vinnuveitandi upp símanúmer eða netfang starfsmanns og feli honum að svara erindum fyrir hönd vinnuveitanda utan vinnutíma, enda sé slíkt tilgreint í starfslýsingu, skal þá fyrirfram samið um greiðslu fyrir slík verkefni.

Greinin á ekki við um stjórnendur eða starfsmenn sem hafa starfsskyldur af þessu tagi í starfslýsingu sinni og tillit hefur verið tekið til við launasetningu starfa þeirra.

Um er að ræða verkefni sem ekki krefjast þess að starfsmaður sé á skipulagðri bakvakt.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. gr. 2.2.3.).

Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr. 2.3.3.

1.7 PERSÓNUUPPBÓT

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 2023 kr. 131.000.

1.8 ÁKVÆÐI UM RÆSTINGAR

1.8.1 Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar, staðinn tími

1.8.1.1 Heimilt er að greiða ákvæðislaun fyrir áætlaðan tímafjölda þar sem vinnutaktur er ákveðinn 130 stig (hámark) enda afköst ákvörðuð samkvæmt viðurkenndum grunnreglum um vinnu- og tímarannsóknir, sbr. rammisamning um vinnu við ræstingar (Fylgiskal IV).

1.8.1.2 Starfsfólki skal afhent skrifleg verklýsing ásamt ræstingartíðniteikningu sem afmarkar skýrt það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram á hvaða tíma dags svæðið skal ræst og hve oft.

1.8.1.3 Laun

Fyrir staðinn tíma í ákvæðisvinnu greiðist tímakaup samkvæmt niðurstöðu starfsmats að viðbættu persónuálagi. Miðað er við mat á ræstingarstarfi sem er metið til 266 stiga (lfl. 117). Þá greiðist 12% álag vegna ákvæðisvinnu í vinnutakti 130 sbr. gr. 1.8.6. Auk þess 8% álag vegna neysluhlés enda tekur starfsmaður ekki neysluhlé á vinnutíma. Samtals 20% álag. Með stöðnum tíma er átt við að tímalaun sem miðast við virkan vinnutíma starfsmanns og tekur hann því ekki neysluhlé á vinnutíma.

Tímavinna með 20% álagi (12% + 8%)									
L.fl.	Grunn-laun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%	Persónu-álag 12%	Persónu-álag 14%	Persónu-álag 16%
Launatafla 6: Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023									
117	3.192	3.256	3.320	3.384	3.447	3.511	3.575	3.639	3.703
Launatafla 1: Gildir frá 1. október 2023 til 31. mars 2024									
117	3.192	3.256	3.320	3.384	3.447	3.511	3.575	3.639	3.703

1.8.1.4 Álag eftir kl. 17:00 virka daga og um helgar.

Álag greiðist á vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils:

33,33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 mánudaga til fimmtudaga

55% álag á tímabilinu kl. 17:00 – kl. 24:00 föstudaga

55% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga sbr. gr. 1.8.1.3.

1.8.1.5 Yfirvinnuálag.

Fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku skal greiða yfirvinnu sbr. gr. 1.5.1 og 1.9.1.3.

1.8.1.6 Álag á helgidögum.

Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, fyrsta mánudag í ágúst og annan jóladag greiðist með yfirvinnu sbr. greinar 1.5.1 og 1.8.1.3.

1.8.1.7 Álag á stórhátíðardögum.

Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, 1. maí hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársgangur eftir kl. 12:00 greiðist með stórhátíðarkaupi sbr. gr. 1.5.2 og 1.8.1.3.

- 1.8.1.8 Hreingerningar.
Tímakaup við hreingerningar/aðalræsting greiðist með 55% álagi á dagvinnutímakaup skv. gr. 1.8.1.3.

Um aðalhreingerningu skólaliða gildir grein 1.5.5.

- 1.8.2 Taki ræstingarmaður aukastykki innan sama ræstingarsvæðis í beinu framhaldi af venjubundinni vinnu sinni, skal greiða fyrir þá vinnu með yfirvinnu.
- 1.8.3 Mælieining í tímamældri ákvæðisvinnu miðast við 21,67 virka daga í mánuði og 4,33 vikur í mánuði.
- 1.8.4 Ekki skal greitt fyrir skemmri tíma en tvær klst. við ræstingarstörf, miðað við viðkomandi taxta.
- 1.8.5 Ræstingarfólk í tímavinnu skal eiga kost á þriggja tíma vinnu með samsetningu ræstingasvæða innan sömu byggingar eða fleiri.
- 1.8.6 Öll regluleg ræsting í tímavinnu greiðist skv. taxta í tímamældri ákvæðisvinnu þrátt fyrir að tímamæling hafi enn ekki farið fram.
- 1.8.7 Sé ekki unnt að ræsta húsnæði á venjubundnum tíma, eða þeim tíma sem tiltekinn er í verklýsingu og starfsmaður ekki látinn vita áður en hann mætir á vinnustað, skal hann fá greitt yfirvinnukaup fyrir hvern stundarfjórðung sem byrjaður er meðan hann bíður. Sé ekki unnt að ræsta húsnæði skal engu að síður greiða honum eins og ræst hafi verið.
- 1.8.8 Um útkall vegna ræstinga gildir gr. 2.3.3.
- 1.8.9 Starfsmenn, sem taka að sér þvott utan vinnustaðar á t.d. handklæðum eða öðrum sambærilegum stykkjum skulu fá fyrir það skv. taxta efnalauga og þvottahúsa.

2 VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

Grein 2.1.1 um vinnutíma breytist á samningstímanum. Ofangreint gildir til 31. desember 2020.

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi er 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið, sbr. fylgiskjal 2 og fylgiskjal 3 sem fjallar um vinnutíma vaktavinnufólks.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi sveitarfélags/stofnunar/vinnustaðar má aðlagða vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks og stytta vinnuvikuna um allt að 4 stundir á viku. Samhliða því verður grein 3.1 í kjarasamningi óvirk. Sjá nánar í fylgiskjali 2.

- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans.

Haga skal skipulagi vinnutíma starfsmanna í leikskólum, grunnskólum og öðrum sambærilegum stofnunum þannig að það mótist í samráði viðkomandi stjórnenda og starfsmanna. Þegar starfsmönnum eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna og krefjast undirbúnings skulu þeir starfsmenn fá allt að tvær klukkustundir á viku til að sinna honum. Undirbúningur verkefna skal fara fram á starfsstað.

Jafnframt skulu stjórnendur skóla skilgreina viðveruskyldu og verkefni starfsmanna þannig að einstökum starfsmönnum séu þessir þættir ljósir við upphaf hvers skólaárs. Stjórnendur skulu rökstyðja fyrir starfsmönnum áform sín um skipulag vinnutímanst og endanlega ákvörðun eftir samráðið.

- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.

- 2.1.4 Frídagar

- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur

- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Skírdagur.
3. Föstudagurinn langi.
4. Laugardagur fyrir páska.
5. Páskadagur.
6. Annar í páskum.
7. Sumardagurinn fyrsti.
8. 1. maí.
9. Uppstigningardagur.
10. Hvítasunnudagur.
11. Annar í hvítasunnu.

- 12. 17. júní.
- 13. Frídagur verslunarmanna
- 14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
- 15. Jóladagur.
- 16. Annar í jólam.
- 17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

- 1. Nýársdagur.
- 2. Föstudagurinn langi.
- 3. Páskadagur.
- 4. 1. maí.
- 5. Hvítasunnudagur.
- 6. 17. júní.
- 7. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
- 8. Jóladagur.
- 9. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.5 Sérákvæði um undirbúningstíma

2.1.5.1 Undirbúningstími í leikskóla

Lágmarks undirbúningstími stjórnanda deildar leikskóla, skal vera 5 klst. á viku miðað við fullt starf.

Undirbúningstími starfsmanna í leikskólum með lokapróf í uppeldisfræði á háskólastigi skal vera 4 klst. á viku miðað við fullt starf.

Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða.

Sérstaklega skal taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar almennum starfsmönnum leikskóla eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni.

Miða skal við að starfsmaður skili öllum undirbúningstíma á starfsstað.

2.1.5.2 Undirbúningstími í grunnskóla

Undirbúnings- og samstarfstími stuðningsfulltrúa í grunnskóla skal vera 4 klst. á viku miðaða við fullt starf. Undirbúnings- og samstarfstíma skal varið til samstarfs við aðra faghópa í grunnskóla og foreldra.

Sérstaklega skal taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar almennum starfsmönnum grunnskóla eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni.

Miða skal við að starfsmaður skili öllum undirbúningstíma á starfsstað.

2.2 DAGVINNA OG AFBRIÐILEGUR VINNUTÍMI

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.

2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá 2.5.).

2.2.3 Afbriðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1. á þann hluta

starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili skv. gr. 2.1.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

Grein þessi gildir eingöngu um vinnu á virkum dögum. Grein þessi tekur gildi 1. ágúst 2020.

2.3 YFIRVINNA

2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5.1, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

2.3.3 Útkall

Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hans hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

Þegar um endurtekin útköll er að ræða og greiðslutími fyrra/fyrsta útkalls er ekki liðinn þegar hið næsta hefist, skal greiða samfelldan tíma frá upphafi fyrra/fyrsta útkalls til loka þess síðara/síðasta. Þetta á við um útköll hvort sem starfsmaður er á bakvakt eða ekki.

Dæmi: Útkall hefist kl. 13:00. Næsta útkall hefist kl. 15:30 og þriðja útkallið hefist kl. 17:30 og því lýkur kl. 18:30. Greiða skal samfelldan tíma frá kl. 13:00 til 18:30.

Starfsmannafundir og starfsþróunarsamtöl eru undanþegin reglu um greiðslu fyrir útkall, enda séu þeir skipulagðir af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara. Þó ber að greiða 2 klst. að lágmarki ef starfsmannafundir og/eða starfsþróunarsamtöl eru skipulögð utan vinnutíma starfsmanns og eru hvorki beint á undan né í framhaldi af vinnutíma starfsmanns. Ákvæði greina 2.6.10 og 3.2 eiga ekki við um þessa fundi, enda standi þeir ekki lengur en tvær klukkustundir og ekki lengur en til kl. 19.

2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða ráðningarsamningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.

2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi náðst samkomulag við starfsmann áður en sú vinna hófst.

2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.

2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.

- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið skal greitt við næstu reglulegu útborgun.

Frí vegna yfirvinnu frá fyrra ári, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, skal greitt út sem dagvinnustundir við næstu reglulegu útborgun.

Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns. Yfirvinnuálag skal ekki tekið út í frí, heldur skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan ella hefði komið til greiðslu.

2.4 LÁGMARKSHVÍLD

- 2.4.1 Gildissvið o.fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

Í þessu sambandi vísast jafnframt til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð samkvæmt 14. gr. framangreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um.

Fylgiskjal: Samningur ASÍ, BHM, BSRB og KÍ um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma 23.01.1997 er hægt að nálgast á heimasíðu sambandsins,

<http://www.samband.is/media/samningar-vid-launthegasamtok/Samkomulag-um-skipulag-vinnutima.pdf>

- 2.4.2 Daglegur hvíldartími. Um skipulag vinnutíma.

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags. Skýring:

Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Frávíksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvöld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvöld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaeið krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávik frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvöld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvöld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 Vikulegur hvöldardagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvöldardag sem tengist beint daglegum hvöldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvöld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvöldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvöldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvöldardags komi tveir samfelldir hvöldardagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvöldardegi sé frestað, skal haga töku hvöldardaga þannig að teknir séu tveir hvöldardagar saman.

2.4.5 Frítökuréttur

2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvöld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvöldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

- 2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli. Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaranna í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er, með reglubundnum hætti, þó innan 12 mánaða frá því að frítökuréttur myndast til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
- Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. töluliðar, a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framan greinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 BAKVAKTIR

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1.200.

- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það milli ára.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar/sveitarfélags og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 VAKTAVINNA

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal leggja fram drög að vaktskrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirbyggjandi drögum að vaktskrá.
- Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
- Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.
- Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu að beiðni yfirmanns, 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 á sérstökum frídögum, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 12 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár, eða hlutfallslega ef þjónusta fer ekki fram alla sérstaka frídaga og stórhátíðar daga. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.
- Með reglubundnum vöktum, skv. þessari grein, er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.*
- 2.6.8 Þeir vaktavinnu menn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7., skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
- Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.
- Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi.
- Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3. að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.*
- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.
- Um fæðisfé vaktavinnufólks fer skv. gr. 3.4.5.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnu menn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.
- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

3 MATAR- OG KAFFITÍMI

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

Almennt skal miða við að taka 15 mínútna kaffitíma fyrir hádegis og 20 mínútna kaffitíma eftir hádegis.

- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.
- 3.1.6 Starfsfólk í mötuneytum hefur ekki reglubundin neysluhlé, en á rétt á að taka kaffihlé þegar aðstæður leyfa og 30 mínútna matarhlé sem telst til vinnutíma. Vegna takmörkunar á matartíma skal telja viðveru starfsmanna 30 mín. styttri en ella hefði verið. Kaffihlé miðað við fullt starf eru 35 mínútur og reiknast hlutfallslega fyrir hlutastarf.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt skulu kaffitímar vera kl. 17:00, 23:00 og kl. 05:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:45, einn kaffitími í 15 mínútur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiddast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiddast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisfyrivalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.

- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 647 fyrir hverja máltíð. Upphæðin skal koma til framkvæmdar 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.
- 3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 647 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 - c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.
- Upphæðin skal koma til framkvæmdar 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019.
- 3.4.5 Starfsmenn í vaktavinnu sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 647 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða frá kl. 18:00 - 20:00 að frádregnu matarhléi.
- Upphæðin skal koma til framkvæmdar 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019.

3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR

- 3.5.1 Þeim starfsmönnum, sem gert er skylt vegna vinnu sinnar að matast með heimilismönnum/börnum, skulu hafa frítt fæði og skal telja matartíma þeirra til vinnutíma.

3.6 FRÍTT FÆÐI

- 3.6.1 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.
- 3.6.2 Starfsmenn skulu eiga þess kost að hita sér kaffi og te á föstum vinnustað þar sem aðstaða er fyrir hendi. Á reglubundnum kaffitímum á vinnustað skal starfsmönnum lagt til kaffi og te ásamt tilheyrandi mjólk og sykri þeim að kostnaðarlausu.
- 3.6.3 Starfsfólk í eldhúsum greiðir ekki fyrir fæði enda sé starf í eldhúsi meginhluti starfs viðkomandi starfsmanna.

4 ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

- 4.1.1 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.

Breytingar á 4 kafla um orlof gilda frá 1. janúar 2020.

4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.
- 4.2.4 Á vaktaálag starfsmanna í fastri reglubundinni vaktavinnu reiknast ekki orlofsfé. Í þess stað skulu starfsmenn halda vaktaálagsgreiðslum í sumarorlofi. Greiðslu vaktaálags skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða fyrir upphaf nýs orlofsárs. Vaktaálag er ekki greitt í helgidagafríi skv. gr. 2.6.7 þótt það sé tekið í beinu framhaldi af sumarorlofi. Heimilt er stofnunum og stéttarfélögum að semja um aðra tilhögun þessara greiðslna og greiðist þá ekki orlofsfé á vaktaálag, sbr. gr. 4.2.1.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl. Töku áunnins orlofs skal alltaf lokið fyrir lok orlofsársins, sjá þó gr. 4.6.1 og 4.6.2.

Samkvæmt orlofslögum nr. 30/1987 er framsal orlofslauna og flutningur þeirra milli orlofsára óheimill.

Samtal skal fara fram eigi síðar en í janúar ár hvert milli starfsmanns og yfirmanns um hvernig töku orlofs skuli lokið innan orlofsársins.

Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dögum, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

- 4.5.1 Vinnuveitandi ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna þarfa stofnunarinnar. Vinnuveitandi skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær það skal hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.

Í 4. gr. orlofslaga nr. 30/1987 segir: „Orlof samkvæmt lögum þessum skal veitt í einu lagi á tímabilinu frá 2. maí til 15. september. Heimilt er í kjarasamningum stéttarfélaganna að kveða á um skemmra orlof á fyrrgreindu tímabili, þó að lágmarki 14 daga á sumarorlofstímabilinu, ef veigamiklar rekstrarástæður gera það brýnt.”

- 4.5.2 Við niðurröðun orlofs skal að því stefnt að það byrji og endi á reglulegu fríi nema samkomulag sé um annað. Þetta ákvæði gildir um samfelld frí vaktavinnu. Það á ekki við um orlof sem tekið er í styttri skömmtum.

Við útreikning á orlofi skal tryggt að starfsmaður sem vinnur vaktavinnu, fái aldrei færri orlofsdaga en sem nemur úttalningu á orlofi í dögum skv. orlofslögum.

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

- 4.6.1 Geti starfsmaður ekki tekið orlof vegna veikinda á þeim tíma sem vinnuveitandi ákveður skv. gr. 4.5.1. skal hann tilkynna vinnuveitanda um veikindin svo fljótt sem auðið er og sanna með læknisvottorði. Getur starfsmaður þá farið fram á töku orlofs á öðrum tíma og skal orlofið ákveðið í samráði vinnuveitanda og starfsmanns skv. gr. 4.5.1., en þó eins fljótt og unnt er, eftir að veikindum lýkur.
- 4.6.2 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

- 4.7.1 Áunninn orlofsréttur látins starfsmanns skal renna til dánarbús hans.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna samkvæmt ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

- 5.3.1 Fyrirfram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

- 5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum samkvæmt ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.5.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar og eftirlitsstarfs greiðast eftir ákvæðum greinar 5.2 eða 5.5 fyrstu 30 dagana, en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu vera skv. grein 5.2.2.

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
 - a. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 - b. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 150 km eða meira.
 Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.

- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Vinnusókn og ferðir
- 5.7.7.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.7.7.2 Sé vinnustaður á vegum sveitarfélags staðsettur í a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélög um greiðslu ferðakostnaðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.
- Í slíkum samningnum skal vegalengdin milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar liggja til grundvallar. Búi starfsmaður annars staðar en í næsta þéttbýli og í a.m.k. 5 km fjarlægð frá stofnun skal einnig semja vegna hans þó að hámarki um sömu vegalengd og er á milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar.*

Um heimþjónustu í dreifbýli sem sinnt er af starfsmanni sem býr í nágrenni þjónustuþega gildir það sama um vegalengdina milli heimila starfsmanns og þjónustuþega sé hún 5 km eða meiri.
- 5.7.7.3 Þar sem almenningssamgöngur eru fyrir hendi og vinnutími starfsmanns hefst, eða hann er kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.
- 5.7.8 Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utanbæjar og þeim er ekki ekið heim á máltíðum eða að kvöldi, skulu þeir fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.
- 5.7.9 Ef starfsmönnum, sem vinna utan starfsstöðvar, er ekki ekið heim á máltíðum og þeim ekki séð fyrir fæði og/eða gistingu á vinnustað, skal greiða þeim skv. dagpeningum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.7.10 Bifreiðagjald fyrir afnot eigin bifreiða í þágu vinnuveitanda.

Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðslan miðast við ekna kílómetra og upphæð pr. km skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni (sjá kaupgjaldsskrá).

Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð, er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.

Ef vinnuveitandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu og skal hún lögð til starfsmanni að kostnaðarlausu.

5.8 FERÐIR MEÐ NEMENDUR OG SKJÓLSTÆÐINGA

5.8.1 Þegar starfsmenn ferðast með og annast nemendur og/eða skjólstæðinga á ferðalögum skal hver ferðadagur reiknast 12 klst., 8 dagvinnutímar og 4 yfirvinnutímar. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur og/eða skjólstæðinga greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu.

Vegna ferðalaga með nemendur og/eða skjólstæðinga til eða frá útlöndum að nóttu til þar sem ferðatími er á tímabilinu kl. 00.00 til 07:00 eru greiddar 4 klst. í yfirvinnu.

Þegar um dagsferðir innanlands er að ræða er greidd yfirvinna samkvæmt vinnuframlagi.

5.8.2 Ef starfsmaður er á ferð með skjólstæðingi og annast hann einn skal greitt fyrir allan sólarhringinn á meðan ferð stendur. Ef starfsmaður fer í ferðalag með skjólstæðingi að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

5.8.3 Þegar starfsmenn ferðast með og annast íbúa/skjólstæðinga á ferðalögum innanlands og til útlanda, sem búa á heimilum fyrir fatlað fólk og njóta sólarhringsþjónustu skal unnið samkvæmt vaktskrá. Áður en ferð er hafin, skal vinnuskipulag að öðru leyti liggja fyrir. Starfsmönnum skal greitt samkvæmt vaktskrá og með yfirvinnu utan þess tíma sem vaktskrá nær til í samræmi við vinnuframlag. Á ekki við um forstöðumenn stofnana sbr. gr. 1.5.3.

Við skipulag ferða með skjólstæðinga skal taka tillit til ákvæða um lágmarkshvöld sbr. grein 2.4.

5.9 ÓFÆRD

5.9.1 Hamli ófærð því að starfsmenn komist frá heimili sínu til vinnu og geti sinnt starfi sínu, skulu þeir engu að síður halda föstum launum sínum.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

- 6.1.1 Vinnustaður er umhverfi innan húss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Ráðningarstaður getur verið utan vinnustaðar. Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustuhátta.

Allir starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og reglugerðum settum á grundvelli laganna.

6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

- 6.2.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fystu aðgerðir í slysatilfellum. Lyfja og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð forsöðumanna, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

6.3 ÖRYGGISBÚNAÐUR

- 6.3.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi, til afnota fyrir starfsmenn, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi.
- 6.3.2. Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.
- 6.3.2 Brot á öryggisreglum.
- 6.3.2.1 Starfsmönnum er skylt að nota þann öryggisbúnað, sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum, og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður. Ef verkamenn nota ekki öryggisbúnað, sem þeim er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa þeim fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað þá skriflega.
- 6.3.2.2 Trúnaðarmaður starfsmanna skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar, skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.
- 6.3.2.3 Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmaður stofnunar eru sammála um það.
- 6.3.2.4 Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni, er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann, skal hann halda óskertum launum.
- 6.3.2.5 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við vinnu sína þar sem slyshætta er mikil. Um þetta skal semja sérstaklega þar sem það á við.
- 6.3.2.6 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, geta félög starfsmanna óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsmönnum. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

- 6.3.2.7 Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til kjaranefndar.

6.4 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

- 6.4.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings. Atvinnurekandi skal innan viku tilkynna skriflega um slysið til Vinnueftirlits ríkisins. Atvinnurekandi skal skrá öll slys sem eiga sér stað á vinnustaðnum og leiða til andláts eða óvinnufærni starfsmanns í einn eða fleiri daga, auk þess dags sem slysið varð, sbr. XII. kafla laga nr. 46/1980.
- 6.4.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglugerð nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum.
- 6.4.3 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Sjúkratryggingum Íslands um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysalaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá Sjúkratryggingar Íslands.

Um tilkynningarskyldu launagreiðanda til tryggingarfélags fer eftir reglum viðkomandi tryggingarfélags.

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. janúar 2020 til 1. júlí 2020:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr.1.464.488.
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr. 9.136.901.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 12.554.583.

Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr.1.534.436. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið nr. 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 22.285.934, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 472,8 stig í nóvember 2019.

7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.

7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.

- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþega hjá Sambandi Íslenskra tryggingarfélaganna, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysstryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar með tilliti til vægi tryggingakaflans í heild.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljóti af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysstryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysstryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 619.809 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki. Bætt hærri upphæð en 118.796 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. gr. 7.2.4. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbóta fjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 10.326. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótaskast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 35. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 30/2004, um váttryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila samnings þessa. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta slíkt tjón, ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

- 7.4.1 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

8 VERFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

- 8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.

8.2 HLÍFÐAR, VINNU OG EINKENNISFATNAÐUR

- 8.2.1 Hlíðarfatnaður, skilgreining:

Vinnuveitandi skal leggja hverjum starfsmanni til, honum að kostnaðarlausu, allar þær persónuhlífar (hlífðarbúnaður), sem krafist er samkvæmt lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum gilda þar um og reglum sem gilda um persónuhlífar sem ætlaðar eru til notkunar á vinnustöðum.

Persónuhlífar er allur sá búnaður sem starfsmanni er gert að klæðast eða halda á, sér til verndar gegn einni eða fleiri hættum sem stefnt geta öryggi hans og heilsu í voða svo og allan viðbótar- eða aukabúnað sem ætlað er að þjóna þessu hlutverki.

Fatnaðurinn/búnaðurinn er eðli sínu samkvæmt ætlaður til einstaklingsnota. En ef aðstæður krefjast þess að fatnaðurinn/búnaðurinn sé notaður af fleiri en einum manni skal gera viðeigandi ráðstafanir m.a. varðandi hreinlæti o.fl.

Sjá frekar á vef Vinnueftirlits ríkisins:

http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/497_1994.pdf

http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/501_1994.pdf

- 8.2.2 Vinnufatnaður, skilgreining:

Starfsmanni skal lagður til vinnufatnaður eftir þörfum.

- Starfsfólk íþróttahúsa og sundstaða: Stakkur/jakki, buxur, skór og skyrti eða íþróttagalli ásamt bol, einnig venjuleg sólgleraugu eða smellt sólgleraugu þar sem við á.
- Starfsfólk áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnana, starfsmenn tækni- og eignadeilda: Stakkur/jakki, buxur, skyrti.
- Gangaverðir, skólaliðar, stuðningsfulltrúar, lengd viðvera, starfsmenn félagsmiðstöðva, dægradvalar og sambærileg störf í skólum: Stakkur/jakki, buxur og skyrti eða íþróttagalli ásamt bol.
- Gangbrautarvarsla: Stakkur/jakki, buxur, skyrti.
- Umsjónarmenn - húsverðir: Stakkur/jakki, buxur og skyrti.
- Starfsfólk mótuneyta, sjúkraliðar, heimilishjálpar, fólk í heilbrigðisþjónustu og starfsfólk dvalarheimila: Stakkur/jakki, buxur, skyrti eða bolur. Starfsmenn mótuneyta fá jafnframt öryggisskó.
- Starfsfólk á leikskólum: Stakkur/jakki, buxur, skyrti eða íþróttagalli ásamt bol.
- Starfsfólk hafna og vigta: Stakkur/jakki, buxur, skyrti,
- Stöðumælaverðir: Stakkur/jakki, buxur, skyrti, húfa og bindi.
- Ræstingar: Hlíðarfatnaður, skór og gúmmíhanskar.

Vegna öryggis og hlífðarfatnaðar skal fara eftir grein 8.2.1

Sveitarfélög og stofnanir þeirra geta sett nánari reglur um vinnufatnað í samráði við stéttarfélög vegna liða a til j.

8.2.3 Einkennisfatnaður, skilgreining:

Þar sem krafist er einkennisfatnaðar skal hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu.

Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með einkennisfatnað.

Hreinsun á einkennisfatnaði skal látin í té starfsmanni, þeim að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af launagreiðanda.

8.2.4 Borgaralegur fatnaður:

Þar sem sérstaklega er krafist borgaralegs fatnaðar í stað hefðbundins vinnufatnaðar við vinnu, t.d. á öldrunarheimilum, sambýlum og í dagþjónustu, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 20 á unna klst. Á hjúkrunardeildum öldrunarstofnana, sem starfa samkvæmt Edenstefnunni, bætist 20,02% álag á greidda fatapeninga.

Framangreind fjárhæð greiðist mánaðarlega. Fjárhæðin skal breytast 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu októbermánaðar 2019 sem grunnvísitölu 131,8 stig.

8.2.5 Reglur um meðferð fatnaðar:

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar starfsmanni er lagður til fatnaður:

- a. Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélaginu er eign þess.
- b. Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
- c. Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
- d. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu- og hlífðarfatnað.
- e. Vinnuveitandi skal sjá um þrif og viðgerðir á öryggis- og hlífðarfatnaði.
- f. Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði er hann fékk.
- g. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar (ekki hlífðar- eða öryggisfatnaður) skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 5 vinnudaga samfellt.

9.2 LAUNAD STAÐGENGILSSTARF

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun yfirmannsins, án persónubundinna launamyndunarþátta, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

Formlega skipaður staðgengill yfirmanns sem sinnir skyldustörfum hans að fullu í hans fjarvist, raðast 2 launaflokkum hærra en ella, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess í starfsmati.

9.3 ÖNNUR AFLEYSING

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans.

Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við viðbót vegna menntunar og símenntunar/starfsaldurs. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslaun samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.

10 FRÆÐSLUMÁL

10.1 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN

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

Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun að ósk yfirmanns utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna.

Falli ferðatími vegna námskeiða utan dagvinnumarka skal sveitarfélag og starfsmaður ná samkomulagi fyrirfram um hvernig greitt verði fyrir ferðir og ferðatíma. Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu fyrir ferðatíma.

- 10.1.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

- 10.1.3 Símenntun

Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja reglubundna þjálfun, námskeið eða annars konar fræðslu til að viðhalda og auka við þekkingu sína og færni. Gert er ráð fyrir að allar stofnanir og/eða starfseiningar setji fram símenntunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna. Heimilt er forstöðumanni að meta símenntun sem sótt er með stuðningi vísindasjóðs og/eða endurmenntunarsjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar/starfseiningar.

Árlega skal þátttaka starfsmanns í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Starfsmanni ber persónuálag skv. gr. 10.2.2 fyrir þátttöku í áætluninni.

Hafi starfsmaður ekki tekið fullnægjandi þátt í áætluninni missir hann það persónuálag sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram ári, enda hafi vinnuveitandi gert honum kleift að taka þátt í áætluninni.

Samningsaðilar skulu fylgjast með þróun námsframboðs fyrir starfsmenn sveitarfélaga sem leitt getur til upptöku nýrra starfsheita og tryggja að slík störf verði metin í starfsmati.

- 10.1.4 Starfsþróunarsamtal

Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári. Starfsmaður getur óskað eftir starfsþróunarsamtali og skal það veitt svo fljótt sem auðið er.

Í starfsþróunarsamtali er farið yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og símenntunar og hvernig starfstengt nám geti nýst viðkomandi starfsmanni og vinnustaðnum.

10.2 PERSÓNUÁLAG

- 10.2.1 Starfsþróunarnámskeið

Starfsmenn sem ljúka starfstengdu námi og/eða námskeiðum sem eru sérsniðin að þörfum sveitarfélaga og kennd eru af fræðsluaðilum sem hlotið hafa viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 eða lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008, geta að hámarki fengið 2% persónuálag fyrir námið samkvæmt nánari reglum Starfsþróunarnefndar aðila. Skilyrt er að námið tengist starfi viðkomandi starfsmanns.

<https://www.samband.is/verkefnnin/kjara-og-starfsmannamal/starfsthrounarnefnd/>

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok.

Starfsþróunarnefnd hefur m.a. það hlutverk að:

- vera sameiginlegur vettvangur samningsaðila til eflingar tækifæra starfsmanna sveitarfélaga til framhaldsfræðslu.
- vinna að nánari útfærslu á 10. kafla kjarasamninga aðila þannig að hann taki til fjölbreytts skilgreinds starfstengds náms og námskeiða á vegum fræðsluaðila, sem hafa hlotið viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 eða lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008.
- stuðla að þróun og framboði námskeiða sem sérsniðnar eru að þörfum sveitarfélaga.
- fylgjast með þróun raunfærnimats.
- fylgjast með þróun vinnu við flokkun náms/ starfa á hæfnisprep samkvæmt námskrá á öllum skólastigum.

10.2.2 Símenntun og starfsreynsla

Með vísan til greinar 10.1.3 skulu starfsmenn fá persónuálág vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 2% eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 4% eftir 5 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 6% eftir 9 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 8% eftir 15 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða í öðrum sambærilegum störfum.

Við mat á starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum til persónuálags getur sveitarfélag kafið starfsmann um gögn sem staðfesta þann starfstíma (vinnuveitendavottorð). Hækkun vegna starfstíma kemur til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa borist vinnuveitanda.

Telst hálfur mánuður og stærri brot úr mánuði sem heill mánuður. Öðrum dögum skal sleppt.

10.2.3 Menntun á framhaldsskólastigi

Þeir starfsmenn sem hafa lokið starfstengdu námi á framhaldsskólastigi eða stúdentsprófi fá persónuálág sem nemur 2% fyrir hverjar 100 fein. Skilyrt er að námið tengist starfi viðkomandi starfsmanns

Framangreint gildir ekki ef gerð er krafa um tiltekna framhaldskólamenntun í starfið og tekið hefur verið tillit til við röðun í starfsmati.

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starf sem er.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 4% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok. Einingar eru aldrei tvítaldar.

Þeir sem þegar njóta persónuálags á grundvelli eldri ákvæða kjarasamningsins halda því meðan þeir starfa hjá viðkomandi sveitarfélagi.

Fullt nám í framhaldsskóla telst 60 framhaldsskólaeiningar (fein.) á einu skólaári eða 30 einingar á önn. Almenn námskrá framhaldsskóla kveður á um að stúdentspróf skuli vera á bilinu 200 til 240 fein.

10.2.4 Meistarabréf

Starfsmenn sem hafa meistarabréf í löggildri iðngrein fá 2% persónuálag fyrir hverjar 100 fein. Framangreint gildir ekki þar sem gerð er krafa um tiltekna framhaldsmenntun í starf sem tekið hefur verið tillit til við röðun þess í starfsmati.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 4% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok. Einingar eru aldrei tvítaldar.

Þeir sem þegar njóta persónuálags á grundvelli eldri ákvæða kjarasamningsins halda því meðan þeir starfa hjá viðkomandi sveitarfélagi.

10.2.5 Grunnpróf á háskólastigi þar sem ekki er gerð krafa um háskólamenntun í starfið.

Hafi starfsmaður, sem sinnir starfi þar sem ekki er gerð krafa um háskólamenntun, lokið háskólaprófi allt að 180 ECTS, er heimilt að meta nám hans til 2% persónuálags fyrir hverjar 30 ECTS einingar.

Sé þessi heimild nýtt ávinnur starfsmaðurinn sér ekki persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1, 10.2.3 og 10.2.4.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 12% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok. Einingar eru aldrei tvítaldar.

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfelldt hjá sama sveitarfélagi í 3 ár, launað leyfi í samtals þrjá mánuði til þess að stunda viðurkennt nám sem veitir ákveðin starfsréttindi.

Sveitarfélög geta sett nánari reglur um veitingu launaðra námsleyfa sem samræmast símenntunaráætlunum þeirra.

Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.

10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu þó aldrei lengur en 2 ár.

10.4 LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI

10.4.1 Próf sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi eru jafngild án tillits til þess á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

11 ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

11.1.1 Um gildissvið

Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra.

11.1.2. Um auglýsingu starfa.

11.1.2.1 Að jafnaði skulu laus störf auglýst en heimilt er að gera undantekningar t.d. þegar um er að ræða tímabundnar ráðningar eða tilfærslu í starfi.

Bent skal á að í samþykktum sveitarfélaga kunna að vera ítarlegri ákvæði um auglýsingar á lausum störfum.

Skipulagsbreytingar leiða ekki sjálfkrafa til þess að segja þurfi fólki upp störfum og auglýsa störf laus til umsóknar skv. breyttu skipulagi. Skoða þarf hvort og þá hversu miklar breytingar verða á starfi, hæfisskilyrðum og aðstæðum að öðru leyti. Því eiga reglur um auglýsingaskyldu ekki alltaf við þegar um skipulagsbreytingar er að ræða.

11.1.3 Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur

11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og evróputilskipun. Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum samkvæmt almennum reglum skaðabótaréttar.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum er rétt að staðfesta skriflega eigi síðar en mánuði eftir að breytingarnar taka gildi.

11.1.3.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda starfsmanns er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráð hann í tímavinnu. Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu, skv. grein 1.4.3.

11.1.3.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrír mánuðir, sjá þó grein 11.1.6. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Í undantekningartilvikum getur vinnuveitandi í samráði við viðkomandi stéttarfélag þó ákveðið að reynslutími skuli vera fimm mánuðir enda byggji það á málefnalegum sjónarmiðum.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama sveitarfélagi er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðamót, sjá þó 11.1.3.4.

Ákvæði um aukinn uppsagnarfrest á einungis við þegar starfsmanni er sagt upp starfi.

11.1.3.4 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningasamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Sé samið um slíkt í ráðningarsamningi þá fer um reynslutíma og uppsagnarfrest samkvæmt gr. 11.1.3.3. 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. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

11.1.3.5 Starfslýsingar

Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf og skal starfslýsing vera aðgengileg þeim starfsmanni sem sinnir viðkomandi starfi.

Í starfslýsingu koma m.a. fram starfsheiti, hver er næsti yfirmaður, meginhlutverk, ábyrgðarsvið og helstu verkefni sem starfinu fylgja. Þá geta einnig komið fram í starfslýsingu menntunar- og hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsmanns. Í starfslýsingu geta að auki verið lýsing á verkfærum og/eða tækjabúnaði sem starfsmanni er nauðsynlegur til að sinna starfinu. Starfslýsing er ekki tæmandi upptalning á verkefnum starfsmanns.

11.1.4 Breytingar á störfum

11.1.4.1 Skyld er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.

Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma. Yfirvinnuskýlda:

11.1.5.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

Skyld er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skyld að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmæltum vikulegum vinnutíma.

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

11.1.6.1 Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning.

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 vinnuveitandi ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfseminu, aðra starfsmenn eða viðskiptavinum. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

Við þær aðstæður þegar frávikning úr starfi er til skoðunar þarf að gæta að andmælarétti starfsmanns áður en endanleg ákvörðun er tekin. Á meðan á slíkri málsmeðferð stendur er heimilt að afþakka vinnuframlag starfsmanns en starfsmaður heldur þó launum sínum.

- 11.1.6.2 Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísni eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal vinnuveitandi veita honum skriflega áminningu.

Vinnuveitandi skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Vinnuveitandi skal kynna honum þann rétt.

Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 3.-5. mgr. gr. 11.1.6.1.

Vinnuveitandi skal upplýsa starfsmann um rétt hans til að leita aðstoðar trúnaðarmanns og/eða stéttarfélags í tengslum við meðferð mála samkvæmt þessari grein.

11.1.7 Starfslok

- 11.1.7.1 Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar.

Rétt er að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með sex mánaða fyrirvara. Mikilvægt er að upplýsa starfsmann um heimild til að sækja um framlengingu ráðningar sbr. gr. 11.1.7.2.

- 11.1.7.2 Heimilt er vinnuveitanda að framlengja ráðningu eða endurráða starfsmann, sem hefur náð 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi samkvæmt gr. 11.1.7.1, í annað eða sama starf óski starfsmaður þess.

Starfsmaður skal sækja um það skriflega til vinnuveitanda með a.m.k. 3ja mánaða fyrirvara og skal hafa borist svar innan mánaðar frá umsókn.

Sé unnt að verða við ósk starfsmanns skal ráðning gilda í allt að tvö ár til fyrstu mánaðarmóta eftir að 72 ára aldri er náð, nema annar hvor aðili segi ráðningunni upp með þriggja mánaða fyrirvara.

- 11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi
- 11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 11.1.8.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- Starfsmaður sem er í a.m.k. 20% starfi og starfað hefur í samfelld sex mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðenda nýtur í fæðingarorlofi réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- (desemberuppbót) og orlofsuppbótar.
- Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.
- Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

11.2 TÆKNIFRJÓVGUN

- 11.2.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni vaktaskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tæknifrjóvgunina eða þeim lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

11.3 FRÁFALL

- 11.3.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður ef nauðsyn krefur eiga rétt á allt að hálfmánaðar frí á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi auk fastra greiðslna svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslu fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns.

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysaftryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysaftryggingar almannatrygginga.
- 12.1.7 Útborganir launa og endurgreiðslu útlagðs kostnaðar í slysatilvikum verða með sama hætti og á sömu tímum og aðrar launagreiðslur viðkomandi stofnunar, enda hafi vottorð og reikningar borist í tæka tíð fyrir launavinnslu.

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

- 12.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
0 - 3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

Starfstími	Fjöldi daga
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa, nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantallinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa, nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

- 12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta með almannafé.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

Í langtímaveikindum vaktavinnustarfsmanns (eftir fyrstu viku veikinda) á vinnustað sem ekki hefur fastar vaktarúllur allt árið heldur breytilegar milli mánaða að teknu tilliti til óska starfsmanna hverju sinni, þykir rétt að hafa eftirfarandi framkvæmd á föstum greiðslum sem koma til viðbótar mánaðarlaunum: Taka meðaltal af einingafjölda fastra greiðslna sem viðkomandi hefur fengið vegna skipulagðra vinnuskylduvakta síðustu 12 mánuði (að frádregnu orlofstímabili og launalausum tímabilum) og greiða samkvæmt því. Tekið er meðaltal allrar yfirvinnu þar með talið tilfallandi yfirvinnu skv. gr. 12.2.7.

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustunda fjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

- 12.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megir varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKALÁTINS STARFSMANNS

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

- 12.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

Talningu veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikindi) skal þannig framkvæmd að skilja að talningu líkt og um tvo starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlutastarfinu, annar er veikur en hinn frískur. Telja skal veikindadaga hjá hinum veika miðað við hlutfall veikindalauna en sá fríski ávinnur sér veikindarétt í samræmi við unnið starfshlutfall.

12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

- 12.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.4.1.

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

Nýta má að hluta eða að öllu leyti framangreindan rétt vegna barna undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar.

12.9 MÆÐRASKOÐUN

- 12.9.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar, án frádráttar á föstum launum, þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

- 13.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu og starfsheiti samkvæmt kjarasamningi. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns, það tímabil sem greiðslan tekur til, launaflokk, persónuálagsstig, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur, skv. greinum 2.3.10, 2.4.5 og 2.6.7, og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

13.2 FÉLAGSGJÖLD

- 13.2.1 Vinnuveitendur taka að sér innheimtu félagsgjalda viðkomandi stéttarfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum sé skilað mánaðarlega til félagsins og er eindagi 15. næsta mánaðar á eftir. Heimilt er að skila félagsgjöldum samhliða lífeyrissjóðsgjöldum. Aðilar samningsins munu beita sér fyrir því að reglum um gjalddaga lífeyrisgjalda verði breytt því til samræmis.

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 1% af heildarlaunum félaga í orlofssjóð stéttarfélagsins.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóðinn Sveitamennt sem hefur eina stjórn með jafnri stjórnarþátttöku beggja samningsaðila. Gjald þetta nemur 0,82% af heildarlaunum.

13.5 SJÚKRASJÓÐUR

- 13.5.1 Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar til 1,25% af heildarlaunum starfsmanna til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði.

Gjaldið var áður 0,33% en er 1,25% frá 1. janúar 2020.

13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.6.1 Um lífeyrissjóði

Starfsmenn sem vinna samkvæmt samningi þessum skulu vera aðilar að þeim lífeyrissjóðum sem aðildarfélög SGS eiga aðild að. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald af heildarlaunum til lífeyrissjóðs og launagreiðandi með sama hætti 11,5% mótframlag, eftir því sem lög og samþykktir viðkomandi sjóða segja til um.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

13.7 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

- 13.7.1 Iðgjald launagreiðanda í VIRK starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

Þó skulu iðgjöld atvinnurekenda og þeirra sem stunda sjálfstæða starfsemi og lífeyrissjóða til starfsendurhæfingarsjóðs vera 0,10% af stofni til iðgjalds vegna árána 2016 og 2017 í samræmi við ákvæði 33. gr. laga nr. 124/2015.

VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Hlutverk VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs er að draga markvisst úr líkum á að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna langvarandi veikinda eða slysa. Áhersla er lögð á að koma snemma að málum og viðhalda vinnusambandi einstaklinga með virkni og öðrum úrræðum. Einstaklingar sem ekki geta sinnt starfi sínu sökum heilsubreysts og stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði eiga rétt á þjónustu ráðgjafa VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs. Um er að ræða ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og miðuð við metnar þarfir hvers og eins.

13.8 FÉLAGSMANNASJÓÐUR

- 13.8 Félagsmannasjóður

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í félagsmannasjóð sem nemur 1,5% af heildarlaunum félagsmanna. Úthlutun úr sjóðnum skal fara fram 1. febrúar ár hvert samkvæmt stofnskrá sjóðsins.

Fyrsta úthlutun úr sjóðnum fer fram með eftirfarandi hætti:

Stofnframlag í félagsmannasjóðinn fyrir tímabilið 1. apríl 2019 til 31. janúar 2020 er kr. 61.000 og greiðist þann 1. febrúar 2020 til hvers starfsmanns miðað við fullt starfshlutfall. Upphæðin greiðist hlutfallslega m.v. starfstíma og starfshlutfall á áðurgreindu tímabili.

Félagsmannasjóðurinn er stofnsettur vegna kröfu ASÍ félaga um jöfnun lífeyrisréttinda milli starfsmanna á almennum vinnumarkaði og opinberra starfsmanna.

14 FÉLAGSMÁLEFNI

14.1 UM SAMSTARFSNEFND

14.1.1. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á gildistíma kjarasamnings. Nefndin hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings, úrskurða í ágreiningsmálum og vinna úr bókunum með kjarasamningi milli kjaraviðræðna.

Starf samstarfsnefndar liggur að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.

14.1.2 Skipan samstarfsnefnda

Samningsaðilar hvor um sig skipa þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og þrjá til vara. Aðilar tilkynni gagnaðila formlega um skipan fulltrúa í nefndinni.

14.1.3 Framlagning erinda og málsmeðferð

Erindum sem vísað er til úrskurðar samstarfsnefndar ber að fylgja greinargerð, ásamt tilheyrandi fylgiskjöllum, þar sem ágreiningsefni eru skilgreind og sjónarmið hlutaðeigandi aðila eru rakin. Áðurnefnd gögn skulu berast samstarfsnefnd a.m.k. þrem dögum fyrir boðaðan samstarfsnefndarfund.

14.1.4 Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefnda

Samstarfsnefnd skal að jafnaði svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Verði samstarfsnefnd sammála um niðurstöðu gildir hún frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst kynnt gagnaðila með sannanlegum hætti, nema annað sé sérstaklega ákveðið.

14.2 TRÚNAÐARMENN

14.2.1 Kosning trúnaðarmanna

14.2.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnið viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi.

14.2.1.2 Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

14.2.2 Störf trúnaðarmanna

14.2.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

14.2.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

14.2.3.1 Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

14.2.4 Aðstaða trúnaðarmanna

14.2.4.1 Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.

14.2.5 Fundir á vinnustað

- 14.2.5.1 Trúnaðarmanni hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með verkamönnum tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalyðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari.

Laun starfsmanna skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

14.2.6 Kvartanir trúnaðarmanna

- 14.2.6.1 Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsmanna upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

14.2.7 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

- 14.2.7.1 Trúnaðarmönnum, skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum viðkomandi stéttarfélags SGS í allt að fimm vinnudaga á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Sama gildir um stjórnarmenn félagsins. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.

14.2.8 Störf við kjarasamningsgerð

- 14.2.8.1 Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd viðkomandi aðildarfélags SGS, skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

14.2.9 Trúnaðarmannanámskeið

- 14.2.9.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja námskeið. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda reglubundnum launum í allt að fimm vinnudaga á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

14.2.10 Réttur verkalyðsfélaga

- 14.2.10.1 Samkomulag þetta um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra verkalyðsfélaga, sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

15 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI

- 15.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. október 2023 til 31. mars 2024, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

15.2 ATKVÆÐAGREIÐSLA

- 15.2.1 Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 26. september 2023. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 13:00 þann 26. september 2023 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 13. september 2023.

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga
með fyrirvara um samþykki stjórnar

F.h. Einingar-löju
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

F.h. AFLs starfsgreinafélags
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Verkalýðsfélagsins Hlífar
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Öldunar stéttarfélags
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Verkalýðsfélags Snæfellinga
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Bárunnar stéttarfélags
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Verkalýðsfélags Suðurlands
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Drífanda stéttarfélags
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Verkalýðsfélags Vestfirðinga
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Framsýnar stéttarfélags
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Verkalýðs- og sjómannafélags
Bolungarvíkur
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Stéttarfélags Vesturlands
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Verkalýðs- og sjómannafélags
Keflavíkur
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Stéttarfélagsins Samstöðu
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Verkalýðs- og sjómannafélags
Sandgerðis
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Verkalýðsfélags Grindavíkur
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

F.h. Verkalýðsfélags Þórshafnar
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2023

BÓKUN 1 [2023] VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI

Í fylgiskjali 5 er samkomulag Sambands íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands um viðbótarlaun sem gildir frá 1. október 2023.

Við aðlögun viðbótarlauna á einstök starfsheiti skal horfa til sömu viðmiða og gilda í samningi Reykjavíkurborgar við Eflingu stéttarfélag og Bæjarstarfsmannafélög innan BSRB. Viðbótarlaun á einstök starfsheiti í leikskólum og heimaþjónustu taka gildi frá 1. október 2023.

BÓKUN 2 [2023] UPPSÖGN Á SÉRÁKVÆÐUM AFLS HJÁ SVEITARFÉLAGINU HORNAFIRÐI

Þann 20. desember 2022 sagði Samband íslenskra sveitarfélaga upp öllum gildandi sérákvæðum Afls starfsgreinafélags, fyrir hönd sveitarfélagsins Hornafjarðar. Uppsögnin tekur gildi frá og með 1. október 2023.

Sátt hefur engu að síður náðst um að lengja uppsagnarfrest þriggja sérákvæða aðila til 31. mars 2024, sem falla þá úr gildi án frekari uppsagnar.

Sérákvæðin sem um ræðir eru:

Veikindi barna undir 13 ára

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

Fatapeningar

Greiða skal eina greiðslu fatapeninga 20% af launaflokki 115., þann 1. september ár hvert til fastráðins starfsfólks á leikskóla. Greiðslan kemur í stað þess að starfsmanni séu lagðir til kuldagalli og regngalli sbr. g-lið greinar 8.2.5.

Þrif eftir sérstakar samkomur

Vegna óreglulegs vinnutíma við þrif eftir þorablót Hornfirðinga, Húmarhátíð og Sjómannadagshátíðahöld skal greiða 4 klst. í yfirvinnu til viðbótar unnum tíma. Í öðrum tilvikum þar sem um óeðlilegt álag skapast vegna þrifa á íþróttahúsi skal um greiðslu samið fyrirfram við yfirmann.

BÓKUN 3 [2023] **BREYTINGAR Á SÉRÁKVÆÐUM FRAMSÝNAR**

Aðilar eru sammála um að sérákvæði Framsýnar er varða starfsmenn á Hvammi, heimili aldraðra á Húsavík, falli út við yfirtöku Heilbrigðisstofnunar Norðurlands á starfsemi Hvamms frá og með 21. júlí 2023. Það á við um þá starfsmenn Hvamms sem færast við yfirtökuna milli stofnana.

Jafnframt falla út sérákvæði Framsýnar vegna starfsmanna Skútustaðahrepps, nú Þingeyjarsveitar er varða ferðakostnað og aðalhreingerningu í Reykjahlíðarskóla.

Eftirfarandi sérákvæði halda gildi sínu:

Launaflokkahækkun eftir eitt ár

Eftir eins árs starf hjá Skútustaðahrepp, nú Þingeyjarsveit, skulu laun hækka um einn launaflokk sbr. grein 1.1. í samningi aðila frá 19. september 1997.

Vetrarorlof eftir 15 ár

Aðilar eru sammála um, að við 15 ára starfsaldur fái starfsmenn vetrarorlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu skv. grein 7.1. í samningi aðila frá 29. apríl 1997. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa. Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

Desemberuppbót

Desemberuppbót verður áfram 50% af desemberlaunum skv. grein 2.12. í samningi aðila frá 29. apríl 1997, þó að lágmarki 44,5% af launaflokki 113, 7. þepi sbr. gr. 1.3.1.1 í samningi Starfgreinasambands Íslands og Launanefndar sveitarfélaga frá 7. apríl 2001. Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

ELDRI BÓKANIR:**BÓKUN 1 [2020]
Mismunandi meðferð vegna aldurs**

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 50 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlæt看anleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþómsþóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

**BÓKUN 2 [2020]
Endurskoðun 12. kafla**

Samningsaðilar eru einhuga um að tímabært sé að taka til heildarendurskoðunar 12. kafla í kjarasamningi, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa. Markmið slíkrar endurskoðunar verði meðal annars að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK. Þá verði ákvæði 12. kafla endurskoðuð með það að markmiði að skýra þau betur með tilliti til lagabreytinga og í ljósi framkvæmdar og túlkunar ákvæða.

Við endurskoðun veikindakaflans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi, framkvæmd talningar veikindadaga samræmd og ákvæði er varða trúnaðarlækna. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna. Enn fremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 12. kafla ásamt því að ákvæði verði skýrð betur með það að markmiði að lesendur kjarasamnings fái betri yfirsýn um hvað ákvæðin fela í sér.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásaóttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

Við endurskoðun veikindakaflans verði m.a. hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort heppilegra væri að hún fjallaði um veikindi nákominna.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12 kafla á samningstímanum.

BÓKUN 3 [2020] **Hagvaxtarauki**

Komi til greiðslu launaauka í samræmi við ákvæði um hagvaxtarauka í lífsskjarasamningi SA og ASÍ með gildistíma 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 á almennum vinnumarkaði, skal slík greiðsla einnig koma til framkvæmdar hjá starfsmönnum sveitarfélaga. Sjá ákvæði lífsskjarasamnings um hagvaxtarauka í viðauka III.

BÓKUN 4 [2020] **Launapróunartrygging**

Stefnt er að upptöku launapróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild ASÍ. Launapróunartryggingu er ætlað að tryggja að launapróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launapróun á samningstímabilinu.

BÓKUN 5 [2020] **Vaktavinna**

Aðilar eru sammála um að vinnutími vaktavinnumannanna styttest með sama hætti og aðilar hafa náð samkomulagi um vegna dagvinnumanna sbr. fylgiskjal 2. Eigi síðar en frá 1. janúar 2021 ávinnur starfsmaður sér 13 mínútna styttingu vinnutíma fyrir hverjar 8 vinnustundir. Þannig safnast 1,625 mínútur upp fyrir hverja unna klukkustund. Þannig er uppsöfnun styttingar í hlutfalli við vinnuframlag starfsmanns. Samkvæmt fylgiskjali 2 skal fara fram samtal í viðkomandi sveitarfélagi / stofnun um nánari útfærslu.

Aðilar eru sammála um að taka áfram fullan þátt í starfshópi aðila opinbera vinnumarkaðarins er fjallar um fyrirkomulag vaktavinnu og starfskjör vaktavinnufólks. Nái starfshópurinn niðurstöðu um frekari breytingar munu samningsaðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti þær verða innleiddar.

Nái starfshópurinn ekki niðurstöðu um frekari breytingar fyrir 1. nóvember 2020 munu samningsaðilar taka upp viðræður um fyrirkomulag vaktavinnu og starfskjör vaktavinnufólks.

BÓKUN 6 [2020] **Mötuneyti**

Aðilar eru sammála um að fyrirkomulag mönnunar mötuneyta sé á ábyrgð rekstraraðila, en hvetja þá til að skipuleggja starfseminna í samræmi við aðstæður á hverjum stað og í góðri sátt við starfsmenn. Stéttarfélag viðkomandi starfsmanna getur óskað eftir skoðun á mönnun í mötuneyti ef margir þjónustuþegar hafa sérþarfir í matarræði sem kallar á aukið umfang starfseminnar.

BÓKUN 7 [2020] **Tímakerfi**

Aðilar eru sammála um að setja á fót starfshóp sem hefur það hlutverk að ræða framkvæmd tímavinnukerfa og koma með tillögur að úrbótum til rekstraraðila. Skal hún skipuð eigi síðar en 1. mars 2020 og skal hún leggja sínar tillögur fyrir samstarfsnefndir aðila eigi síðar en 1. nóvember 2020. Ríkissáttasemjari boðar aðila til fyrsta fundar.

BÓKUN 8 [2020] **Tímavinnufólk**

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að leiðrétta og endurskoða fyrirkomulag ráðningar tímavinnufólks. Aðilar skulu skipa starfshóp er tekur til starfa þann 1. mars 2020. Hópurinn er skipaður þremur fulltrúum frá hvorum samningsaðila og hefur það hlutverk að vinna tillögur um jöfnun kjara og réttinda milli tímavinnufólks og annarra starfsmanna sem undir kjarasamninginn heyra. Starfshópurinn skal leggja tillögur sínar fyrir samstarfsnefnd aðila eigi síðar en 1. nóvember 2020 til frekari úrvinnslu. Ríkissáttasemjari boðar til fyrsta fundar.

BÓKUN 9 [2020] **Starfsmatskerfið Samstarf**

Aðilar eru sammála um að á árinu 2020 hefji fagleg samráðsnefnd Samstarfs reglulega endurskoðun og uppfærslu starfsmatskerfisins.

Helstu verkefni sem ráðist verður í eru:

- Gæðaúttekt á starfsmatskerfinu
- Matsaðferðir samræmdar milli Sambands íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkurborgar.
- Skoða þróun starfsmatskerfisins í Bretlandi og vinna að úrbótum á starfsmatskerfinu kerfinu í samráði við höfundarrétthafa.
- Heildarendurskoðun á útgefnum störfum.

Vinna þessi hefjist eigi síðar en 1. september 2020.

BÓKUN 11 [2020] **Um sérákvæði**

Aðilar eru sammála um að sérákvæði einstakra stéttarfélaga sem fylgdu fyrri kjarasamningi haldi áfram gildi sínu, nema eftirfarandi sérákvæði sem falla niður:

Afl starfsgreinafélag: Breiðdalshreppur, sérákvæði um sjúkrasjóð.

Afl starfsgreinafélag: Breiðdalshreppur, sérákvæði um ferðir með nemendum.

BÓKUN 3 [2015] **Um launaupplýsingar**

Samningsaðilar eru sammála um að á gildistíma kjarasamnings verði samkomulag um skil á launaupplýsingum endurskoðað.

BÓKUN 9 [2015] **Leiðbeiningar um notkun farsíma í heimaþjónustu**

Aðilar eru sammála um að ákvörðun um notkun farsíma í heimaþjónustu sé á ábyrgð rekstraraðila. Sveitarfélög eru hvött til að gefa út leiðbeiningar um notkun farsíma starfsmanna í heimaþjónustu.

BÓKUN 5 [2014]

Um jafnræði í launum óháð stéttarfélagsaðild

Aðilar eru sammála um að beina þeim tilmælum til sveitarfélaga að jafnræðis verði gætt í launum þeirra starfsmanna sem vinna sömu og/eða sambærileg störf innan sveitarfélags, óháð stéttarfélagsaðild.

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum:

Launatafla 1: Gildir frá 1. apríl 2023 til 31. mars 2024.

Starfsgreinasamband Íslands									
LAUNATAFLA 1									
Gildir frá 1. október 2023 til 31. mars 2024									
Launaflokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
117	432.545	441.196	449.847	458.498	467.149	475.800	484.450	493.101	501.752
118	436.101	444.823	453.545	462.267	470.989	479.711	488.433	497.155	505.877
119	439.695	448.489	457.283	466.077	474.871	483.665	492.458	501.252	510.046
120	443.329	452.196	461.062	469.929	478.795	487.662	496.528	505.395	514.262
121	447.002	455.942	464.882	473.822	482.762	491.702	500.642	509.582	518.522
122	450.717	459.731	468.746	477.760	486.774	495.789	504.803	513.817	522.832
123	454.472	463.561	472.651	481.740	490.830	499.919	509.009	518.098	527.188
124	458.270	467.435	476.601	485.766	494.932	504.097	513.262	522.428	531.593
125	462.108	471.350	480.592	489.834	499.077	508.319	517.561	526.803	536.045
126	465.988	475.308	484.628	493.947	503.267	512.587	521.907	531.226	540.546
127	469.910	479.308	488.706	498.105	507.503	516.901	526.299	535.697	545.096
128	473.876	483.354	492.831	502.309	511.786	521.264	530.741	540.219	549.696
129	477.887	487.445	497.002	506.560	516.118	525.676	535.233	544.791	554.349
130	481.941	491.580	501.219	510.857	520.496	530.135	539.774	549.413	559.052
131	486.039	495.760	505.481	515.201	524.922	534.643	544.364	554.084	563.805
132	490.183	499.987	509.790	519.594	529.398	539.201	549.005	558.809	568.612
133	494.372	504.259	514.147	524.034	533.922	543.809	553.697	563.584	573.472
134	498.607	508.579	518.551	528.523	538.496	548.468	558.440	568.412	578.384
135	502.890	512.948	523.006	533.063	543.121	553.179	563.237	573.295	583.352
136	507.219	517.363	527.508	537.652	547.797	557.941	568.085	578.230	588.374
137	511.595	521.827	532.059	542.291	552.523	562.755	572.986	583.218	593.450
138	516.020	526.340	536.661	546.981	557.302	567.622	577.942	588.263	598.583
139	520.494	530.904	541.314	551.724	562.134	572.543	582.953	593.363	603.773
140	525.015	535.515	546.016	556.516	567.016	577.517	588.017	598.517	609.017
141	529.587	540.179	550.770	561.362	571.954	582.546	593.137	603.729	614.321
142	534.210	544.894	555.578	566.263	576.947	587.631	598.315	608.999	619.684
143	538.884	549.662	560.439	571.217	581.995	592.772	603.550	614.328	625.105
144	543.609	554.481	565.353	576.226	587.098	597.970	608.842	619.714	630.586
145	548.386	559.354	570.321	581.289	592.257	603.225	614.192	625.160	636.128
146	553.215	564.279	575.344	586.408	597.472	608.537	619.601	630.665	641.729
147	558.098	569.260	580.422	591.584	602.746	613.908	625.070	636.232	647.394
148	563.034	574.295	585.555	596.816	608.077	619.337	630.598	641.859	653.119
149	568.025	579.386	590.746	602.107	613.467	624.828	636.188	647.549	658.909

Starfsgreinasamband Íslands									
LAUNATAFLA 1									
Gildir frá 1. október 2023 til 31. mars 2024									
Launaflokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
150	573.069	584.530	595.992	607.453	618.915	630.376	641.837	653.299	664.760
151	578.172	589.735	601.299	612.862	624.426	635.989	647.553	659.116	670.680
152	583.328	594.995	606.661	618.328	629.994	641.661	653.327	664.994	676.660
153	588.541	600.312	612.083	623.853	635.624	647.395	659.166	670.937	682.708
154	593.813	605.689	617.566	629.442	641.318	653.194	665.071	676.947	688.823
155	599.142	611.125	623.108	635.091	647.073	659.056	671.039	683.022	695.005
156	604.531	616.622	628.712	640.803	652.893	664.984	677.075	689.165	701.256
157	609.977	622.177	634.376	646.576	658.775	670.975	683.174	695.374	707.573
158	615.484	627.794	640.103	652.413	664.723	677.032	689.342	701.652	713.961
159	621.052	633.473	645.894	658.315	670.736	683.157	695.578	707.999	720.420
160	626.682	639.216	651.749	664.283	676.817	689.350	701.884	714.417	726.951
161	632.368	645.015	657.663	670.310	682.957	695.605	708.252	720.900	733.547
162	636.617	649.349	662.082	674.814	687.546	700.279	713.011	725.743	738.476
163	641.659	654.492	667.325	680.159	692.992	705.825	718.658	731.491	744.324
164	646.752	659.687	672.622	685.557	698.492	711.427	724.362	737.297	750.232
165	651.895	664.933	677.971	691.009	704.047	717.085	730.122	743.160	756.198
166	657.089	670.231	683.373	696.514	709.656	722.798	735.940	749.081	762.223
167	664.253	677.538	690.823	704.108	717.393	730.678	743.963	757.248	770.533
168	671.512	684.942	698.372	711.803	725.233	738.663	752.093	765.524	778.954
169	678.870	692.447	706.025	719.602	733.180	746.757	760.334	773.912	787.489
170	686.324	700.050	713.777	727.503	741.230	754.956	768.683	782.409	796.136
171	693.879	707.757	721.634	735.512	749.389	763.267	777.144	791.022	804.900
172	701.538	715.569	729.600	743.630	757.661	771.692	785.723	799.753	813.784
173	709.297	723.483	737.669	751.855	766.041	780.227	794.413	808.599	822.785
174	717.159	731.502	745.845	760.189	774.532	788.875	803.218	817.561	831.904
175	725.127	739.630	754.132	768.635	783.137	797.640	812.142	826.645	841.147
176	733.203	747.867	762.531	777.195	791.859	806.523	821.187	835.851	850.515
177	742.279	757.125	771.970	786.816	801.661	816.507	831.352	846.198	861.044
178	751.486	766.516	781.545	796.575	811.605	826.635	841.664	856.694	871.724
179	760.826	776.043	791.259	806.476	821.692	836.909	852.125	867.342	882.558
180	770.303	785.709	801.115	816.521	831.927	847.333	862.739	878.145	893.551
181	779.917	795.515	811.114	826.712	842.310	857.909	873.507	889.105	904.704
182	789.669	805.462	821.256	837.049	852.843	868.636	884.429	900.223	916.016
183	799.564	815.555	831.547	847.538	863.529	879.520	895.512	911.503	927.494
184	809.603	825.795	841.987	858.179	874.371	890.563	906.755	922.947	939.139
185	819.786	836.182	852.577	868.973	885.369	901.765	918.160	934.556	950.952
186	830.118	846.720	863.323	879.925	896.527	913.130	929.732	946.335	962.937
187	840.599	857.411	874.223	891.035	907.847	924.659	941.471	958.283	975.095
188	851.231	868.256	885.280	902.305	919.329	936.354	953.379	970.403	987.428
189	862.018	879.258	896.499	913.739	930.979	948.220	965.460	982.701	999.941
190	872.963	890.422	907.882	925.341	942.800	960.259	977.719	995.178	1.012.637
191	884.065	901.746	919.428	937.109	954.790	972.472	990.153	1.007.834	1.025.515
192	895.328	913.235	931.141	949.048	966.954	984.861	1.002.767	1.020.674	1.038.580
193	906.755	924.890	943.025	961.160	979.295	997.431	1.015.566	1.033.701	1.051.836
194	918.347	936.714	955.081	973.448	991.815	1.010.182	1.028.549	1.046.916	1.065.283
195	930.106	948.708	967.310	985.912	1.004.514	1.023.117	1.041.719	1.060.321	1.078.923
196	942.038	960.879	979.720	998.560	1.017.401	1.036.242	1.055.083	1.073.923	1.092.764
197	954.142	973.225	992.308	1.011.391	1.030.473	1.049.556	1.068.639	1.087.722	1.106.805
198	966.422	985.750	1.005.079	1.024.407	1.043.736	1.063.064	1.082.393	1.101.721	1.121.050
199	978.879	998.457	1.018.034	1.037.612	1.057.189	1.076.767	1.096.344	1.115.922	1.135.500
200	991.516	1.011.346	1.031.177	1.051.007	1.070.837	1.090.668	1.110.498	1.130.328	1.150.159

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT			TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. apríl 2023			Gildir frá 1. apríl 2023		
Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk	Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk
115	249	256	158	595	601
116	257	264	159	602	608
117	265	274	160	609	615
118	275	284	161	616	622
119	285	294	162	623	629
120	295	304	163	630	636
121	305	314	164	637	643
122	315	324	165	644	650
123	325	334	166	651	657
124	335	344	167	658	664
125	345	354	168	665	671
126	355	363	169	672	678
127	364	372	170	679	685
128	373	381	171	686	692
129	382	390	172	693	699
130	391	399	173	700	706
131	400	408	174	707	713
132	409	417	175	714	720
133	418	426	176	721	727
134	427	433	177	728	734
135	434	440	178	735	741
136	441	447	179	742	748
137	448	454	180	749	755
138	455	461	181	756	762
139	462	468	182	763	769
140	469	475	183	770	776
141	476	482	184	777	783
142	483	489	185	784	790
143	490	496	186	791	797
144	497	503	187	798	804
145	504	510	188	805	811
146	511	517	189	812	818
147	518	524	190	819	825
148	525	531	191	826	832
149	532	538	192	833	839
150	539	545	193	840	846
151	546	552	194	847	853
152	553	559	195	854	860
153	560	566	196	861	867
154	567	573	197	868	874
155	574	580	198	875	881
156	581	587	199	882	888
157	588	594	200	889	895

FYLGISKJAL 2: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og sveitarfélaga/stofnana með betri vinnutíma.

Markmið breytinganna eru að:

- bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma
- auka skilvirkni
- bæta gæði þjónustu
- tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika
- stuðla að bættum lífshæðum
- stuðla að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

Heimilt er með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks sveitarfélags/stofnunar/vinnustaðar að stytta vinnuvikuna með því að laga vinnutíma að þörfum vinnustaðar og starfsfólks. Við gerð samkomulagsins skal taka mið af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur vinnustað sérstöðu. Styttingin getur náð allt að 4 stundum á viku, úr 40 stunda vinnuviku í allt að 36 virkar vinnustundir fyrir starfsfólk í 100% starfshlutfalli. Vinnutími starfsmanna í hlutastarfi styttest hlutfallslega. Samhliða því verður grein 3.1 í kjarasamningi óvirk. Niðurstaða samtals getur einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best, enda telji starfsmenn sig nú þegar búa við betra fyrirkomulag.

Í samtali verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa, þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Sérstök tillaga skal gerð um skipulag vinnutíma þess starfsfólks sem vinnur störf þar sem sveigjanlegum hléum verður ekki við komið og afleysinga er þörf. Með virkum vinnutíma er átt við þann tíma sem starfsmaður er við störf, hlé eru ýmist innan eða utan virks vinnutíma á einstökum vinnustöðum í samræmi við meðfylgjandi dæmi.

Sérstakur innleiðingarhópur samningsaðila, skipaður fulltrúum frá Kjarasviði Sambands íslenskra sveitarfélaga og BSRB, BHM og ASÍ, einum fulltrúa frá hverjum aðila, verður starfræktur á gildistíma kjarasamningsins. Í innleiðingarhópinn má kalla til fulltrúa annarra samningsaðila og fulltrúa einstakra sveitarfélaga eftir því sem við á. Hlutverk hópsins er að útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk og sveitarfélög/stofnanir/vinnustaði. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. mars 2020. Hópurinn fylgist jafnframt með innleiðingunni og því að útfærsla á breyttu skipulagi vinnutíma nái settum markmiðum t.d. með frekari stuðningi við stjórnendur og starfsmenn eins og nánar er lýst í leiðbeiningum innleiðingarhóps.

Vinnustaðir sveitarfélaga hafa mjög ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að stytting vinnuviku sé útfærð í nærumhverfinu. Sveitarstjórn skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna og skipa sérstakan vinnutímahóp, einn eða fleiri, að fengnum tillögum starfsfólks og í samræmi við leiðbeiningar innleiðingarhóps. Hópurinn þarf að endurspegla fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks.

Þegar niðurstaða samtals um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi sveitarfélagi/stofnun/vinnustað og hins vegar skal það fá staðfestingu sveitarstjórnar eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. Senda skal afrit til innleiðingarhóps.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag miðað við 40 stunda vinnuviku.

Tilkynningu um árangurslaust samtal skal senda til sveitarstjórnar og innleiðingarhóps. Sveitarstjórn veitir starfsfólki og stjórnendum stofnana/vinnustaða aðstoð við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi og útfærslu vinnutíma. Náist ekki niðurstaða í samtalið eftir aðstoð sveitastjórnar skal leita aðstoðar innleiðingarhóps.

Þegar samkomulag liggur fyrir í sveitarfélagi sendir það heildaryfirlit vinnutímasamkomulaga til innleiðingarhóps. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggi fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði sveitarfélaga. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi vinnustaðarins raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu eða betri gæðum og áður.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar kjarasamnings þessa leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðarskipulagi, starfsumhverfi sveitarfélaga og að fyrrgreindum markmiðum hafi verið náð.

DÆMI UM ÚTFÆRSLU STYTTINGAR VINNUTÍMA**I. Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum og eru því ekki á forræði starfsmannsins. Skipulagið gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum.***o Dagleg stytting*

- o Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.

Dæmi: Vinnutími kl. 8:00 -15:12.

o Vikuleg stytting

- o Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8:00-16:00 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-12:00.

o Hálfsmánaðarleg stytting

- o Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðalega og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8:00-16:00 en er í fríi tíunda vinnudaginn.

II. Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma þar sem þau eru á forræði starfsmanns til ráðstöfunar að vild.*o Dagleg stytting*

- o Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og starfsmaður tekur hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín. í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.

o Vikuleg stytting

- o Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín. í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8:00-16:00 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.

o Hálfsmánaðarleg stytting

- o Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðalega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8:00-16:00 en tíunda daginn frá kl. 8:00-13:50.

III. Vinnutímanefndir geta einnig lagt til aðrar útfærslur og/eða fleiri en eina af ofangreindum leiðum, þegar því er við komið með tilliti til þarfa sveitarfélags/stofnunar/ vinnustaðar og geta starfsmenn þá valið um útfærslu.

FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS

Inngangur

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra launagreiðenda með betri vinnutíma.

Breytingar verða gerðar á vinnufyrirkomulagi og launamyndunarkerfi í vaktavinnu til að bæta starfsumhverfi starfsfólks og stjórnenda og mæta þannig ákalli um betra skipulag vinnutíma.

Markmið kerfisbreytinganna er að stuðla að betri heilsu og öryggi starfsfólks og auka möguleika þess til að samþætta betur vinnu og einkalíf, þannig að störf í vaktavinnu verði eftirsóknarverðari. Breytingunum er einnig ætlað auka stöðugleika í mönnun hjá stofnunum ríkis og sveitarfélaga, að draga úr yfirvinnu ásamt því að bæta öryggi og þjónustu við almenning.

Helstu breytingarnar eru að vinnuvikan styttest úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður. Í nýju launamyndunarkerfi fjölga vaktalagsflokkum og vægi vinnustunda er metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks, sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma. Þá verður greiddur sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Að mati samningsaðila eru framangreindar breytingar enn fremur til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall en áður og hækka þannig tekjur sínar og ævitekjur.

Forsendur

Við undirbúning breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks hafa aðilar komið sér saman um forsendur kerfisbreytingarinnar. Að óbreyttu mun stytting vinnuskyldu vaktavinnufólks, úr 40 í 36 virkar stundir, hafa veruleg áhrif á starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga og svokallað mönnunargat myndast. Við því þarf að bregðast og í kostnaðarmati launagreiðenda er gert ráð fyrir að kostnaður vegna yfirvinnu lækki og að mönnunargatinu verði mætt á dagvinnutíma. Það er forsenda þess að kerfisbreytingarnar gangi eftir af hálfu launagreiðenda.

Af hálfu samtaka launafólks er forsenda að núverandi starfsfólk hafi rétt til að auka starfshlutfall sitt sem nemur styttingu vinnuskyldu í aðdraganda innleiðingar á nýju fyrirkomulagi vaktavinnu, áður en gripið verði til annarra aðgerða til að brúa mönnunargatið. Að því loknu og meðan á innleiðingu stendur skulu stofnanir leitast við að gera starfsfólki kleift að bæta við starfshlutfall sitt enda verði því komið við í starfsemi og skipulagi stofnunar.

Til að framangreind markmið og forsendur standist verður í fræðslu og eftirfylgni við innleiðingu breytinganna lögð megináhersla á að starfsfólk í hlutastarfi geti unnið jafn margar stundir og fyrir breytingu, en á móti hækkað starfshlutfall sitt. Jafnframt eru samningsaðilar sammála um að breytileg yfirvinna skuli eingöngu unnin við óvæntar og tímabundnar aðstæður s.s. vegna veikinda, neyðar, tímabundins álags eða skorts á starfsfólki. Því er beint til stofnana/sveitarfélaga að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli ef yfirvinna er reglubundin eða fyrirséð, sbr. gr. 2.3.6.

Mikilvægt er að tryggð sé festa í starfsemi stofnunar, mönnun og vinnutíma starfsmanna. Fyrir 15. janúar 2021 skulu stjórnendur bjóða starfsfólki sínu hækkun á starfshlutfalli sem nemur a.m.k. styttingu vinnuvikunnar. Þegar fyrir liggur hvort og þá hversu mörg stöðugildi eru ómönnuð vegna styttingar vinnutíma skal stýrihópur meta hvort áætlaður kostnaður launagreiðenda standist. Fari kostnaður ekki fram úr áætlunum tekur kerfisbreytingin gildi án breytinga. Sé hins vegar fyrirséð að kostnaður vegna yfirvinnu fari umfram áætlanir samkvæmt mælikvörðum í viðauka II skal stýrihópur fjalla um málið og meta hvort og hvaða breytinga sé þörf á forsendum yfirvinnuálags í nýju vaktavinnukerfi. Þó skal yfirvinna 1 aldrei fara undir

0,85% af mánaðarlaunum. Slíka ákvörðun skal taka eigi síðar en þremur mánuðum fyrir gildistöku breytinga og skulu stjórnendur og stéttarfélag tryggja að allt vaktavinnufólk hjá hinu opinbera sé upplýst um það. Að öðru leyti skal eftirfylgni með yfirvinnu og öðrum forsendum nýs vaktavinnukerfis vera samkvæmt viðauka II.

Skipulag og starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga er fjölbreytt og ólík. Komi til þess að breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags, nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, þá skal stýrihópur samningsaðila fjalla um málið og finna lausn til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu.

Innleiðing og eftirfylgni

Á gildistíma kjarasamningsins starfar stýrihópur samningsaðila. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Stýrihópurinn bregst við ef niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælingar gefa tilefni til. Þá skal stýrihópur taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitaefni er snerta framkvæmd og þróun þessa fylgiskjals.

Á vegum stýrihópsins starfar sérstakur matshópur sem hefur það hlutverk að framkvæma reglulegar mælingar, samkvæmt mælikvörðum sem aðilar ákveða, á áhrifum kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana, sbr. viðauka II.

Innleiðingarhópar skipaðir fulltrúum samningsaðila starfa á samningstímanum. Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa fyrir sameiginlegri fræðslu, ráðgjöf og eftirfylgni ásamt því að styðja stjórnendur og starfsfólk á samningstímanum. Innleiðingarhóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Breytingarnar taka gildi 1. maí 2021.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á neðangreindum ákvæðum í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkis og sveitarfélaga.

Með fylgiskjali þessu eru tveir viðaukar þar sem fjallað er nánar um innleiðingu og eftirfylgni kerfisbreytinganna og markmið og mælikvarða.

Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum

Þegar stofnun, [að fenginni staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs], hefur innleiðingu betri vinnutíma samkvæmt fylgiskjali þessu verða eftirfarandi breytingar á greinum kjarasamnings 1. maí 2021 og gilda á samningstíma. Samhliða taka nýjar greinar gildi og aðrar verða óvirkar á samningstímanum sbr. eftirfarandi.

Greinanúmer og tilvísanir miðast við ritstýrðan kjarasamning SFR – stéttarfélag í almannajónustu og fjármála- og efnahagsráðherra sem gildir frá 1. október 2015.

Núgildandi greinar eru með gráum bakgrunni og nýjar án bakgrunns.

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 gildir gr.2.3.3.

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
65,00%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
55,00%	kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00%	kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgang og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr.2.3.3.

2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi náðst samkomulag við starfsmann áður en sú vinna hófst.

2.3.6. Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

Því er beint til stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi og 72 mínútna frí jafngildi 120% álagi.

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1.200.

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir 9. apríl 2001 höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Bakvaktafrí er að hámarki 80 stundir vegna ákvæðis 2.5.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktafrí samhliða ávinnslu og svo fljótt sem unnt er.

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1

Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum teljast vaktavinnufólk. Vaktavinnufólk teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á

tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími sé alltaf hinn sami.

- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal leggja fram drög að vaktskrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirliggjandi drögum að vaktskrá.

Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu að beiðni yfirmanns, 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 á sérstökum frídögum, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. 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 breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár, eða hlutfallslega ef þjónusta fer ekki fram alla sérstaka frídaga og stórhátíðardaga. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

Með reglubundnum vöktum, skv. þessari grein, er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.

- 2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir

hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomandi vegna starfsemi stofnunar. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokuð á sérstökum frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsmaður sem á vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.
- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar því verður við komið starfsins vegna.
- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiddast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiddast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vaktahvata, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

[Önnur málsgrein heldur sér þar sem það á við.]

Frá og með 1. maí 2021 verða eftirfarandi greinar óvirkar:

~~2.6.8 — Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:~~

~~Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.~~

~~Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.~~

~~Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3 að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.~~

~~2.6.10 — Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.~~

~~Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.~~

Þann 1. maí 2021 taka eftirfarandi greinar gildi:

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

2.6.10 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti.

Vaktahvati greiðist sem hlutfall mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á launatímabili samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á hverju launatímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 42 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 15 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar til þess að njóta vaktahvata.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

Fjöldi vakta	Tegundir vakta			
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	10,0%	12,5%
17		7,5%	7,5%	12,5%
16		2,5%	7,5%	10,0%
15		2,5%	2,5%	7,5%
14			2,5%	7,5%

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

X Tímakaup í dagvinnu

x Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

Y Yfirvinna

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

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 38,92 stundir á viku (168,63 stundir miðað við meðalmánuð).

VIÐAUKI 1: INNLEIÐING OG EFTIRFYLGNI**Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum**

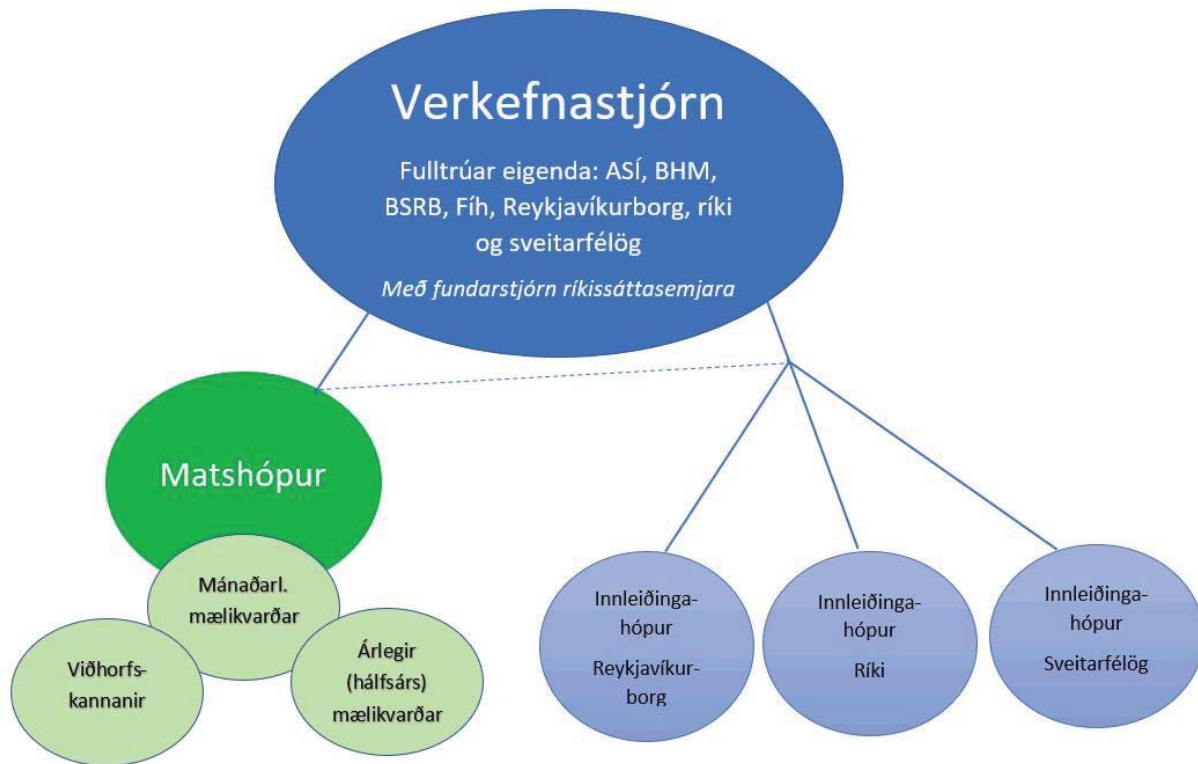
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga liggur fyrir. Þá hefst umbótasamtöl stjórnenda og starfsfólks á stofnunum/vinnustöðum, markmið kerfisbreytinganna eru kynnt, fræðsla er veitt skv. leiðbeiningum innleiðingarhóps og innleiðingaráætlun er gerð á hverjum vinnustað. Undirbúningi skal lokið og tillaga um innleiðingu kerfisbreytinga skal liggja fyrir eigi síðar en 1. febrúar 2021. Þegar niðurstaða umbótasamtals liggur fyrir skal senda hana til hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðsstjóra til staðfestingar. Afrit skal einnig sent til fjármála- og efnahagsráðuneytis/Sambands Íslenskra sveitarfélaga/skrifstofu kjaramála Reykjavíkurborgar, sem kynnir niðurstöðuna fyrir innleiðingarhópi. Innleiðingarhópar samningsaðila eru til stuðnings við innleiðingu.

Stýrihópur ber ábyrgð á innleiðingu og eftirfylgni með verkefnum í fylgiskjali 2. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Gefi niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælinga tilefni til, bregst stýrihópur við. Stýrihópurinn skal:

- Taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitaefni er snerta framkvæmd og þróun kerfisbreytingarinnar
- Gefa út tilmæli um úrbætur til að tryggja virkni kerfisins
- Skera úr ágreiningi um framkvæmd kerfisins með aðkomu hlutaðeigandi [ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs] eins og við á
- Nái mánaðarlegir lykilmælikvarðar viðvörunarstigi skal eftir atvikum og alvarleika:
 - o Kortleggja vandann og tryggja viðeigandi fræðslu og eftirfylgni.
 - o Veita tilmæli, frekari leiðbeiningar og stuðning.
 - o Taka upp viðræður um virkni kerfisins.
 - o Ef ekki reynist unnt að ná markmiðum og forsendum breytinganna skal taka upp viðræður um mögulegar breytingar á kerfinu undir verkstjórn ríkissáttasemjara.

Nái breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, skal stýrihópur samningsaðila fjalla sérstaklega um lausn þess til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu. Þá skal stýrihópur fjalla um og meta hvort breytinga er þörf á yfirvinnuálagi í samræmi við forsendur í fylgiskjali 2.

Stýrihópur skipa fulltrúar frá fjármála- og efnahagsráðuneyti, Sambandi Íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborg, ASÍ, BHM, BSRB og Fíh. Hópurinn setur sér starfs- og vinnureglur. Stýrihópurinn hittist að jafnaði mánaðarlega á innleiðingartímabilinu. Embætti ríkissáttasemjara ber ábyrgð á því að kalla hópinn saman og sinnir fundarstjórn í samráði við samningsaðila. Undirbúningur og innleiðing breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks fer fram í nokkrum skrefum. Um leið og atkvæðagreiðslu um kjarasamning lýkur er stýrihópur skipaður. Þá er haldinn fundur stýrihóps með helstu fulltrúum frá ráðuneytum/sveitarfélögum/sviðum sem munu bera ábyrgð á innleiðingunni hjá einstökum stofnunum. Stýrihópur skipar matshóp og innleiðingarhópa svo fljótt sem verða má eftir að niðurstöður atkvæðagreiðslna um kjarasamninga liggja fyrir.



Innleiðingarhópar eru þrír talsins. Þeir eru skipaðir fulltrúum launagreiðenda (FJR/SNS/Reykjavíkurborg) og BSRB, BHM, ASÍ og Fíh. Hóparnir setja sér starfs- og vinnureglur sem stýrihópur staðfestir.

Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa sameiginlega fyrir fræðslu, kynningarefni, vefsíðu, ráðgjöf og stuðningi vegna innleiðingar og eftirfylgni breytinga á vaktavinnu fyrir starfsfólk, stjórnendur og fulltrúa stéttarfélaganna.

Innleiðingarhóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Innleiðingarhópar geta kallað eftir greiningum frá matshóp. Innleiðingarhópum ber að skila reglulegum skýrslum til stýrihóps um innleiðingu og eftirfylgni. Launagreiðendur bera ábyrgð á að kalla hópa saman, mánaðarlega hið minnsta nema annað sé ákveðið.

Matshóp skipa fulltrúar/sérfræðingar tilnefndir af stýrihóp og starfar hópurinn í umboði hans. Matshópur aftar nauðsynlegra gagna til að meta framvindu verkefnisins. Samningsaðilar skuldbinda sig til að afla nauðsynlegra gagna sem þörf er á svo matshópur geti sinnt sínu hlutverki. Hann heldur utan um, greinir og dregur saman niðurstöður mælinga á lykilmælikvörðum, úttektum og spurningakönnunum og skilar reglulegum skýrslum til stýrihóps. Mælingar eru mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, sbr. viðauka II. Matshópur hefur heimild til að kalla til utanaðkomandi aðstoð.

Hóparnir verða starfræktir út samningstímann á meðan innleiðing breytinga og eftirfylgni þeirra stendur.

VIÐAUKI 2: MARKMIÐ OG MÆLIKVARÐAR

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra atvinnurekenda með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta starfsumhverfi og launamyndun vaktavinnufólks með það að leiðarljósi að:

- Styttu vinnuvíkuna
- Auka öryggi starfsfólks og skjólstæðinga
- Gera vaktavinnu eftirsóknarverðari
- Bæta samþættingu vinnu og einkalífs
- Vinnutími og laun taki betur mið af vaktabyrði og verðmæti staðins tíma
- Bæta andlega, líkamlega og félagslega heilsu starfsfólks
- Bæta starfsumhverfi
- Auka stöðugleika í mönnun
- Jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði
- Draga úr þörf og hvata til yfirvinnu
- Auka hagkvæmni í nýtingu fjármuna
- Bæta gæði opinberrar þjónustu

Á samningstímanum verða framkvæmdar reglulegar mælingar til að leggja mat á áhrif kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. Mælingarnar skulu vera mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, ýmist gerðar með upplýsingum úr launa- eða mannauðskerfum, með spurningakönnunum eða öðrum hætti. Mælingar skulu hefjast hálfu ári fyrir gildistöku breytinganna. Ef einstakir lykilmælikvarðar víkja frá markmiðum eða ná skilgreindu viðvörunarstigi skal stýrihópur taka málið til umfjöllunar og ákveða viðeigandi viðbrögð og aðgerðir í samræmi við forsendur og markmið kerfisbreytinganna sbr. viðauka I.

Mánaðarlegir mælikvarðar

Launagreiðendur skulu mánaðarlega skila lykilmælikvörðum skv. eftirfarandi töflu til matshóps.

LYKILMÆLIKVARÐAR			
Mánaðarlegir mælikvarðar sem taka mið af kerfinu í heild			
Nánari greining: Stofnanir/vinnustaðir, stéttarfélag, starfshlutfallsbil, kyn og aldursbil			
Mælikvarði	Skýringar / athugasemdir	Markmið	Viðvörun
Heildarlaunakostnaður	Skv. niðurstöðu í heildarkostnaðarmatslíkani ríkisins m.v. núverandi stöðu	Hækki sem nemur 7,1%	+/- 0,5 prósentustig m.v. markmið
Meðalstarfshlutfall	Horfa á hreyfingu á milli mánaða, sama mánuð á milli ára og 12 mánuði aftur í tímann	Aukning um 12 prósentustig	<10 prósentustig
Vaktahvati	Áætlaður vaktahvati í kostnaðarmati (heildarlíkan) er 4,9% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati 5% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati <3% eða >7% af heildarlaunakostnaði
Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði er 12,5%. Gert er ráð fyrir því í heildarkostnaðarmati að staðin unnin yfirvinna myndi lækka um 5%	Lækkar um 5%	Stendur í stað/hækkar
Samsetning unninna vinnustunda Hlutfall vinnuskyldustunda af heildarfjölda vinnustunda Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjölda vinnustunda	Nánari greining á báðum þáttum: Meðaltalsstarfshlutfall og hlutfall unninnar breytilegrar yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Aukist Dregst saman	Stendur í stað/lækkar Stendur í stað/hækkar

Mælikvarðar taka mið af tölum frá einum launagreiðanda, ríkinu. Mikilvægt er að gera upphafsgreiningu á lykilmælikvörðum fyrir Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög fyrir upptöku nýs kerfis. Þá kann að verða nauðsynlegt að aðlaga markmið mælikvarða að þeim greiningum.

Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins

Spurningakannanir skal gera eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Þær skulu ná til starfsfólks og stjórnenda stofnana/vinnustaða sem kerfisbreytingin tekur til. Kannanirnar skulu gerðar af aðilum með sérfræðipækkingu á sviði spurningakannana með samþykki og í samráði við matshóp. Í úttektum og spurningakönnunum skal leggja mat á hvort ofangreindum leiðarljósum, forsendum og markmiðum kerfisbreytinganna hafi verið mætt.

FYLGISKJAL 4: SAMKOMULAG UM BREYTINGAR Á FYLGISKJALI 3**Samkomulag um breytingar á fylgiskjali 3 í kjarasamningum aðila 2019 til 2023**

Vaktavinnuhópur 2023 sammælist um að leggja til við samningsaðila að gera eftirfarandi breytingar á greinum 1.6.1., 1.6.2. og 2.6.10. í fylgiskjali 2 (fylgiskjali 3 hjá sveitarfélögum).

VAKTAÁLAG

Vaktaálagi verði breytt þannig að á þeim tímum sem er greitt 90% álag verði greitt 120% álag og á þeim tímum sem er greitt 120% álag verði greitt 165% álag. Greinar 1.6.1. og 1.6.2. verði:

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 til fimmtudaga
- 55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
- 65,00% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga til föstudaga
- 55,00% kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
- 75,00% kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
- 120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

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 til 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 til föstudaga
- 45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
- 120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

VAKTAHVATI

Vaktahvata verði breytt til að tryggja jafnari vaktahvata til handa þeim hópi sem er með mestan fjölda og fjölbreytileika vakta á hverju launatímabili. Taflan í grein 2.6.10 verði:

2.6.10 Vaktahvati

Hlutfall vaktahvata miðist við eftirfarandi töflu:

Fjöldi vakta	Tegundir vakta			
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	10,0%	12,5%
17		7,5%	10,0%	12,5%
16		2,5%	7,5%	12,5%
15		2,5%	2,5%	10,0%
14			2,5%	7,5%

FYLGISKJAL 5: SAMKOMULAG UM UNÐANÞÁGULISTA**Samkomulag****SGS og Sambands íslenskra sveitarfélaga**

um skrá um störf við nauðsynlega heilbrigðis- og öryggisþjónustu við íbúa sem undanþága frá vinnustöðvun nær til.

Samningsforsendur og markmið.

Sveitarfélög eru staðbundin stjórnvöld þegar kemur að því að veita margháttaða heilbrigðis- og öryggisþjónustu við íbúa. Þá hafa sveitarfélögin tekið að sér, skv. samningum við ríkið, að reka þjónustu við fatlað fólk, þjónustustofnanir á borð við hjúkrunar- og dvalarheimili og heimili sem starfa samkvæmt barnaverndarlögum. Sem stjórnvöld bera sveitarfélög lögbundna ábyrgð á að íbúar fái nauðsynlega þjónustu án röskunar til þess að lífi þeirra og öryggi sé ekki hætt. Þessi ábyrgð kemur m.a. skýrt fram í 5. gr. laga nr. 38/2018, um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir, lögum um félagsþjónustu sveitarfélaga nr. 40/1991 og í barnaverndarlögum nr. 80/2002.

Almennt er viðurkennt að vinnustöðvun skv. löglega boðuðu verkfalli eigi ekki að raska þeim hluta opinberrar velferðarþjónustu sem lýtur að þeirri heilbrigðis- og öryggisþjónustu sem íbúum er nauðsynleg til varnar heilbrigði og lífi. Þannig er í lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna fjallað um takmarkanir á verkfallsheimild opinberra starfsmanna, sbr. 19. gr. laganna. Að baki þessum takmörkunum búa þau sjónarmið að viðkvæmstu hópar samfélagsins eigi skilyrðislausan rétt til verndar gegn röskun á þjónustu sem þeir eiga rétt á. Slík öryggis- og verndarsjónarmið styðjast m.a. við ákvæði alþjóðlegra mannréttindasamninga á borð við Sáttmála SP um réttindi fatlaðs fólks. Markmiðið er að koma í veg fyrir að vinnustöðvun geti valdið notendum áföllum og skaða á heilbrigði sem í einhverjum tilvikum gætu reynst óbætanleg fyrir viðkomandi. Þessi sjónarmið eru viðurkennd í alþjóðlegum vinnurétti og áratuga framkvæmd Félagafrelsisnefndar Alþjóðavinnuáráðs (ILO) um túlkun á stjórnarskrá ILO og samþykkt ILO nr. 87. Sjá „Freedom of association, *Compilation of decisions*, 6 útgáfa 2018, bls. 154-162.“ Samkvæmt þessum reglum getur stjórnvöldum verið heimilt að grípa inn í löglegar vinnustöðvanir ef talið er að öryggi og heilbrigði sé ógnað. Íslensk lög ber að túlka til samræmis við skuldbindingar Íslands vegna aðildar að ILO og vegna fullgildingar Íslands á samþykktar nr. 87.

Í lögum nr. 94/1986, er gert ráð fyrir nauðsynlegri vernd fyrir viðkvæma hópa sé vegin á móti hagsmunum stéttarfélaga af því að geta beitt vinnustöðvun til þess að ná framgangi krafna í vinnudeilum. Í því efni er farin sú leið að mæla fyrir um gerð lista yfir þau störf sem heimild til vinnustöðvunar nær ekki til. Ákvæði sambærileg 19., 20. og 21. gr. laga nr. 94/1986, er ekki að finna í lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, en þau lög liggja til grundvallar gerð kjarasamninga af hálfu stéttarfélaga sem starfa á almennum vinnumarkaði.

Kjarasamningar þessara stéttarfélaga eru m.a. við sveitarfélög og ná til starfa sem taka til þjónustu við íbúa, einkum fatlað fólk og þá sem búa á hjúkrunar- og dvalarheimilum. Í mörgum tilvikum er meginþorri starfsmanna ráðinn til þjónustu á grundvelli kjarasamninga sem gerðir eru skv. lögum nr. 80/1938. Ljóst er að ef til verkfalls kemur hjá þessum starfsmönnum muni viðkomandi starfseiningar, búsetukjarnar fyrir fatlað fólk, hjúkrunar- og dvalarheimili og heimili sem starfa á grundvelli barnaverndarlaga geta orðið óstarfhæfar nánast frá upphafi vinnustöðvunar. Við þær aðstæður er sveitarfélögum - sem stjórnvöldum og rekstraraðilum - gert nánast ófært að sinna lögboðnum skyldum sínum til þess að gæta heilbrigðis og öryggis gagnvart hlutaðeigandi einstaklingum.

Þar sem ekki er bein lagastoð fyrir hendi til gerðar undanþágulista gilda meginreglur laga nr. 80/1938 eins og þau lög ber að túlka um þau störf sem hér um ræðir. Samkvæmt hefðbundinni túlkun þeirra laga hafa stéttarfélög þegar eftir er leitað, veitt undanþágur frá verkföllum sínum

Þannig að nauðsynleg heilbrigðis- og öryggisþjónusta sé veitt þrátt fyrir verkfall. Þetta hefur hins vegar verið byggt á umsóknarferli og háð einhliða ákvörðun stéttarfélaganna en ljóst er að ef synjað er lögmætri beiðni er stjórnvöldum heimilt að banna verkföll vegna tiltekinna starfa sbr. þær alþjóðlegu skuldbindingar sem Ísland hefur gengist undir sbr. hér að framan. Samkomulag þetta gerir ráð fyrir samráði og samkomulagi aðila hér um í stað einhliða afgreiðslu stéttarféлага á óskum um undanþágur frá verkföllum. Ef sátt næst ekki er heimilt að leggja ágreining aðila fyrir Félagsdóm. Miðað er við að framkvæmd vegna þessara lista verði sú sama og mælt er fyrir um í 19. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Með vísan til ofangreindra forsendna og markmiða hafa aðilar náð samkomulagi um skrá um störf við nauðsynlega heilbrigðis- og öryggisþjónustu við íbúa sem undanþága frá vinnustöðvun nær til.

1. gr.

Sveitarfélögum er heimilt, í þeim tilgangi að tryggja að nauðsynleg heilbrigðis- og öryggisþjónusta við íbúa sé veitt og lífi og heilsu þeirra sé ekki ógnað, þrátt fyrir verkföll aðildafélaga SGS, að birta skrá um störf sem verkföll SGS ná ekki til.

Skrá skv. 1. mgr. skal taka til starfa nauðsynlegustu heilbrigðis- og öryggisþjónustu sveitarfélaganna eins og t.d. þjónustu hjúkrunar- og dvalarheimila, þjónustu við fólk með fötlun og heimili sem starfa samkvæmt barnaverndarlögum.

2. gr.

Fyrir 1. febrúar ár hvert skulu sveitarfélög, að undangengnu samráði við viðkomandi stéttarfélög, birta skrár um störf þau sem falla undir ákvæði 1. gr. Ný skrá tekur gildi 15. febrúar næst eftir birtingu. Sé ný skrá ekki birt samkvæmt framangreindu framlengist síðast gildandi skrá um eitt ár. Andmæli gegn skrá og breytingum á þeim skulu borin fram fyrir 1. mars sama ár og skal ágreiningur um breytingar lagður fyrir Félagsdóm sem sker úr honum til fullnustu.

3. gr.

Innan mánaðar frá undirritun þessa samkomulags, skulu samningsaðilar ljúka samkomulagi um þá fyrstu skrá sem birt verður skv. samkomulagi þessu. Takist aðilum ekki að ljúka gerð slíks samkomulags skal ágreiningur um hann lagður fyrir Félagsdóm sem sker úr honum til fullnustu.

4. gr.

Samkomulag þetta gildir þar til frumvarp til laga um heimild til handa sveitarfélögum, til að gefa út skrá um störf við nauðsynlega heilbrigðis- og öryggisþjónustu við íbúa sem undanþága frá vinnustöðvun nær til og aðilar standa saman að tillögu um, hefur verið afgreitt sem lög frá Alþingi.

Reykjavík 16. janúar 2019

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga

F.h. Starfsgreinasambands Íslands

Eftirfarandi er tillaga aðila að frumvarpi til laga.

Frumvarp til laga

um heimild til handa sveitarfélögum, til að gefa út skrá um störf við nauðsynlega heilbrigðis og öryggisþjónustu við íbúa sem undanþága frá vinnustöðvun nær til.

(Lagt fyrir Alþingi á xxx. löggjafarþingi xxxx-xxxx)

1. gr.

Sveitarfélögum er heimilt, í þeim tilgangi að tryggja að nauðsynleg heilbrigðis- og öryggisþjónusta við íbúa sé veitt og lífi og heilsu þeirra sé ekki ógnað, þrátt fyrir verkföll þeirra stéttarfélaga sem gera kjarasamninga skv. lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, að birta skrá um störf hjá sveitarfélögunum sem verkföll á almennum vinnumarkaði ná ekki til.

Skrá skv. 1. mgr. skal taka til starfa nauðsynlegustu heilbrigðis- og öryggisþjónustu sveitarfélaganna eins og t.d. þjónustu hjúkrunar- og dvalarheimila, þjónustu við fólk með fötlun og heimili sem starfa samkvæmt barnaverndarlögum.

2. gr.

Fyrir 1. febrúar ár hvert skulu sveitarfélög, að undangengnu samráði við viðkomandi stéttarfélög, birta skrár um störf þau sem falla undir ákvæði 1.gr. Ný skrá tekur gildi 15. febrúar næst eftir birtingu. Sé ný skrá ekki birt samkvæmt framangreindu framlengist síðast gildandi skrá um eitt ár. Andmæli gegn skrá og breytingum á þeim skulu borin fram fyrir 1. mars sama ár og skal ágreiningur um breytingar lagður fyrir Félagsdóm sem sker úr honum til fullnustu.

3. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi. Innan mánaðar frá gildistöku þessara laga, skulu samningsaðilar ljúka samkomulagi um þá fyrstu skrá sem birt verður skv. lögum þessum. Takist aðilum ekki að ljúka gerð slíks samkomulags skal ágreiningur um hann lagður fyrir Félagsdóm sem sker úr honum til fullnustu.

Greinargerð:

Sveitarfélög eru staðbundin stjórnvöld þegar kemur að því að veita margháttaða heilbrigðis- og öryggisþjónustu við íbúa. Þá hafa sveitarfélögin tekið að sér, skv. samningum við ríkið, að reka þjónustustofnanir á borð við hjúkrunar- og dvalarheimili, þjónustu við fólk með fötlun og heimili sem starfa samkvæmt barnaverndarlögum. Sem stjórnvöld bera sveitarfélög lögbundna ábyrgð á að íbúar fái nauðsynlega þjónustu án röskunar til þess að lífi þeirra og öryggi sé ekki hætt. Þessi ábyrgð kemur m.a. skýrt fram í 5. gr. laga nr. 38/2018, um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir, félagsþjónustulögum nr. 40/1991 og barnaverndarlögum nr. 80/2002.

Almennt er viðurkennt að vinnustöðvun skv. löglega boðuðu verkfalli eigi ekki að raska þeim hluta opinberrar velferðarþjónustu sem lýtur að þeirri heilbrigðis- og öryggisþjónustu sem íbúum er nauðsynleg til varnar heilbrigði og lífi. Þannig er í lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna fjallað um takmarkanir á verkfallsheimild opinberra starfsmanna, sbr. 19. gr. laganna. Að baki þessum takmörkunum búa þau sjónarmið að viðkvæmustu hópar samfélagsins eigi skilyrðislausan rétt til verndar gegn röskun á þjónustu sem þeir eiga rétt á. Slík öryggis- og verndarsjónarmið styðjast m.a. við ákvæði alþjóðlegra

mannréttindasamninga á borð við Sáttmála SP um réttindi fatlaðs fólks. Markmiðið er að koma í veg fyrir að vinnustöðvun geti valdið notendum áföllum og skaða á heilbrigði sem í einhverjum tilvikum gætu reynst óbætanleg fyrir viðkomandi. Þessi sjónarmið eru viðurkennd í alþjóðlegumvinnurétti og áratuga framkvæmd Félagafrælsisnefndar Alþjóðavinnuárástofnunarinnar (ILO) um túlkun á stjórnarskrá ILO og samþykkt ILO nr. 87. Sjá „Freedom of association, *Compilation of decisions*, 6 útgáfa 2018, bls. 154-162.“ Samkvæmt þessum reglum getur stjórnvöldum verið heimilt að grípa inn í löglegar vinnustöðvanir ef talið öryggi og heilbrigði sé ógnað. Íslensk lög ber að túlka til samræmis við skuldbindingar Íslands vegna aðildar að ILO og vegna fullgildingar Íslands á samþykktar nr. 87.

Í lögum nr. 94/1986, er gert ráð fyrir nauðsynlegri vernd fyrir viðkvæma hópa sé vegin á móti hagsmunum stéttarfélaganna af því að geta beitt vinnustöðvun til þess að ná framgangi krafna í vinnudeilum. Í því efni er farin sú leið að mæla fyrir um gerð lista yfir þau störf sem heimild til vinnustöðvunar nær ekki til. Ákvæði sambærileg 19., 20. og 21. gr. laga nr. 94/1986, er ekki að finna í lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, en þau lög liggja til grundvallar gerð kjarasamninga af hálfu stéttarfélaganna sem starfa á almennum vinnumarkaði.

Kjarasamningar þessara stéttarfélaganna eru m.a. við sveitarfélög og ná til starfa sem taka til þjónustu við íbúa, einkum fatlað fólk og þá sem búa á hjúkrunar- og dvalarheimilum og heimili sem starfa skv. barnaverndarlögum. Í mörgum tilvikum er meginþorri starfsmanna ráðinn til þjónustu á grundvelli kjarasamninga sem gerðir eru skv. lögum nr. 80/1938. Ljóst er að ef til verkfalls kemur hjá þessum starfsmönnum muni viðkomandi starfseiningar, búsetukjarnar fyrir fatlað fólk, hjúkrunar- og dvalarheimili geta orðið óstarfhæfar nánast frá upphafi vinnustöðvunar.

Þar sem ekki er bein lagastoð fyrir hendi til gerðar undanþágulista gilda meginreglur laga nr. 80/1938 eins og þau lög ber að túlka um þau störf sem hér um ræðir. Samkvæmt hefðbundinni túlkun þeirra laga hafa stéttarfélög þegar eftir hefur verið leitað, veitt undanþágur frá verkföllum sínum þannig að nauðsynleg heilbrigðis- og öryggisþjónusta sé veitt þrátt fyrir verkfall. Þetta hefur hins vegar verið byggt á umsóknarferli og einhliða ákvörðun stéttarfélaganna en hins vegar ljóst að ef synjað er lögmætri beiðni er stjórnvöldum heimilt að banna verkföll vegna tiltekinna starfa sbr. þær alþjóðlegu skuldbindingar sem Ísland hefur gengist undir sbr. hér að framan. Lög þessi gera ráð fyrir samráði og samkomulagi aðila hér um í stað einhliða afgreiðslu stéttarfélaganna á óskum um undanþágur frá verkföllum. Ef sátt næst ekki er heimilt að leggja ágreining aðila fyrir Félagsdóm. Miðað er við að framkvæmd vegna þessara lista verði sú sama og mælt er fyrir um í 19. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

FYLGISKJAL 6: SÉRSTAKAR GREIÐSLUR LÆGSTU LAUNA**Samkomulag um sérstakar greiðslur lægstu launa**

Samkomulag Sambands íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands um sérstakar greiðslur sem gilda frá 1. apríl 2023.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi sérstakar greiðslur til hækkunnar lægstu launa. Yfirlit yfir fjárhæðir er á starfsmatsstigabilum og verður eftirfarandi frá 1. apríl 2023.

SÉRSTAKAR GREIÐSLUR LÆGSTU LAUNA			
Gildir frá 1. apríl 2023 til 31. mars 2024			
Starf með starfsmatsstig frá	Starfsmatsstig til	Launaflokkar	Sérstök greiðsla á mánuði verður:
265	274	117	19,500
275	284	118	19,500
285	294	119	19,500
295	304	120	19,500
305	314	121	19,500
315	324	122	19,500
325	334	123	19,500
335	344	124	19,500
345	354	125	17,750
355	363	126	15,600
364	372	127	11,700
373	381	128	9,750
382	390	129	5,850
391	399	130	2,600

Greiðslan er föst fjárhæð miðað við starfshlutfall, óháð einstaklingsbundnum launamyndunarpáttum, og tekur ekki hækkunum á samningstímanum. Orlofslaun teljast innifalin í ofangreindum fjárhæðum. Greiðslur skv. ofangreindu falla niður í lok samningstímans, þann 31. mars 2024, án frekari fyrirvara, en þó þannig að greiðslur haldast í samræmi við framkvæmd þar til gengið hefur verið frá nýjum kjarasamningi milli aðila.

Fái starf endurmat/endurskoðun til hærri stigaröðunar og/eða ef breyting verður á starfsheitum/ráðningarkjörum starfsfólks á ofangreindum stigabilum, þannig að launaröðun taki mið af hærri stigaröðun, tekur greiðsla breytingum í samræmi við breytt stigabil. Nái stigaröðun starfs hærri stigaröðun en 399 starfsmatsstigum falla greiðslur skv. ofangreindu niður.

FYLGISKJAL 7: VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI

Samkomulag Sambands íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands um viðbótarlaun á einstök starfsheiti í leikskólum og heimaþjónustu sem taka gildi frá 1. október 2023.

Við aðlögun viðbótarlauna á einstök starfsheiti skal horfa til sömu viðmiða og gilda í samningi Reykjavíkurborgar við Eflingu stéttarfélag og Bæjarstarfsmannafélög innan BSRB.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi fjárhæðir vegna viðbótarlauna starfsfólks leikskóla og í heimaþjónustu:

Starfsfólk í leikskóla

Starfsmaður/leiðbeinandi leikskóla	39.270
Starfsmaður í leikskóla með stuðningi 1	39.270
Starfsmaður í leikskóla með stuðningi 2	45.360
Leikskólaliði	45.360
Deildarstjóri 1 og 2 á leikskóla	51.450

Viðbótarlaunin greiðast eingöngu starfsfólki í föstu starfshlutfalli í dagvinnu sem matast með börnum.

Greiðslan er föst mánaðarleg fjárhæð, þar meðtalið í orlofi, miðað við starfshlutfall og tekur ekki hækkunum á samningstímanum. Orlofslaun teljast innifalin í ofangreindum fjárhæðum. Greiðslur skv. ofangreindu falla niður í lok samningstímans, þann 31. mars 2024, án frekari fyrirvara, en þó þannig að greiðslur haldast í samræmi við framkvæmd þar til gengið hefur verið frá nýjum kjarasamningi milli aðila.

Persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1, starfsþróunarnámskeið, gr. 10.2.3, menntun á framhaldsskólastigi, og gr. 10.2.4, meistarabréf, getur að hámarki orðið 6%. Persónuálag vegna símenntunar og starfsreynslu skv. gr. 10.2.2 er óbreytt.

Velji starfsmaður sem fær greitt persónuálag skv. gr. 10.2.5 að fá ofangreind viðbótarlaun, falla niður greiðslur samkvæmt gr. 10.2.5.

Áður en til greiðslu viðbótarlauna kemur skal starfsfólk sem notið hefur fastra greiðslna s.s. yfirvinnu vegna ótekinna matar- og kaffitíma, skrifa undir yfirlýsingu um afsal þeirra eða sveitarfélag/launagreiðandi hafa sagt þeim upp.

Fái starfsheiti endurmat/endurskoðun til breytingar á stigaröðun í starfsmati mun samstarfsnefnd aðila taka upphæðir viðbótarlauna til endurskoðunar.

Starfsfólk í heimabjónustu

Heimabjónusta 1, 2 og 3	49.560
Félagsliði í heimabjónustu 1	54.390
Félagsliði í heimabjónustu 2 (með flokkstjórn)	60.480

Viðbótarlaunin greiðast eingöngu starfsfólki í föstu starfshlutfalli í dagvinnu.

Greiðslan er föst mánaðarleg fjárhæð, þar meðtalið í orlofi, miðað við starfshlutfall og tekur ekki hækkunum á samningstímanum. Orlofslaun teljast innifalin í ofangreindum fjárhæðum. Greiðslur skv. ofangreindu falla niður í lok samningstímans, þann 31. mars 2024, án frekari fyrirvara, en þó þannig að greiðslur haldast í samræmi við framkvæmd þar til gengið hefur verið frá nýjum kjarasamningi milli aðila.

Persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1, starfsþróunarnámskeið, gr. 10.2.3, menntun á framhaldsskólastigi, og gr. 10.2.4, meistarabréf, getur að hámarki orðið 6%. Persónuálag vegna símenntunar og starfsreynslu skv. gr. 10.2.2 er óbreytt.

Velji starfsmaður sem fær greitt persónuálag skv. gr. 10.2.5 að fá ofangreind viðbótarlaun, falla niður greiðslur samkvæmt gr. 10.2.5.

Áður en til greiðslu viðbótarlauna kemur skal starfsfólk sem notið hefur fastra greiðslna s.s. yfirvinnu vegna ótekinna matar- og kaffitíma, skrifa undir yfirlýsingu um afsal þeirra eða sveitarfélag/launagreiðandi hafa sagt þeim upp.

Fái starfsheiti endurmat/endurskoðun til breytingar á stigaröðun í starfsmati mun samstarfsnefnd aðila taka upphæðir viðbótarlauna til endurskoðunar.

FYLGISKJAL 8: VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS

Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagsfrís skv. gr. 2.6.7.

1. **Ávinnsla** miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið. Þegar um fasta starfsmenn er að ræða eða starfsmenn sem ráðnir eru til a.m.k. eins árs, skal að jafnaði miða við að helgidagafrí ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf eða starf hluta úr ári.
- 1.2 Veikindi á ávinnslutíma. Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríð.
- 1.3 Fæðingarorlof. Engin ávinnsla reiknast í fæðingarorlofi.
- 1.4 Launað leyfi á ávinnslutíma. Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum að frátöldu orlofi og helgidaga- eða gæsluvaktafríi.
2. **Taka frísins** miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.
- 2.1 Veikindi við töku frís. Um þau gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði, sbr. gr. 4.8.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti eru þau ekki tekin gild.
3. **Framlenging töku.** Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafrís um allt að 2 mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.
- 3.1 Langvarandi veikindi á tökutímabili. Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.
- 3.2 Fæðingarorlof á tökutímabili. Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fjarvera vegna fæðingarorlofs.
4. **Fyrning fría.** Helgidagafrí fyrnist ekki, sbr. tl. 1.3 hér á undan.
5. **Starfslok.** Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest starfsmanns.
6. **Yfirlit.** Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert.
7. **Gildistaka.** Vinnureglur þessar skulu koma til framkvæmda við ávinnslu helgidagafrís 2005.

FYLGISKJAL 9: MEÐ KAFLA UM VINNU VIÐ RÆSTINGARSTÖRF**Tímamæld ákvæðisvinna í ræstingu – málsmeðferð í ágreiningsmálum**

Komi upp ágreiningur um tímamælingu í ræstingu samkvæmt 22. kafla kjarasamnings verði eftirfarandi málsmeðferð fylgt:

1. Vinnuveitandi og starfsmaður fari í sameiningu yfir ræstingarsvæðið og kanni eftirfarandi þætti þar sem tekið er mið af vinnutakti 130:
 - a) er skrifleg verklýsing til staðar og uppfyllir hún ákvæði kjarasamnings? Er verklýsing í samræmi við þau verkefni sem starfsmanni eru falin?
 - b) er áætlaður vinnutími í verklýsingu í samræmi við umsaminn vinnutíma starfsmanns?
 - c) fylgir starfsmaður verklýsingu?
 - d) sinnir starfsmaður öðrum verkefnum sem ekki eru tilgreind í verklýsingu?
 - e) eru gæði vinnunnar í samræmi við verklýsingu?
 - f) hefur starfsmaður öll þau áhöld og efni sem hentugust eru til ræstinga á viðkomandi svæði?
 - g) hefur starfsmaður fengið leiðbeiningar um notkun áhalda og efna?
 - h) hefur starfsmaður náð tökum á vinnuaðferð sem hentugust er á viðkomandi ræstingasvæði?
 - i) eru aðstæður á vinnustað óvenjulegar, t.d. vegna framkvæmda eða annarra tímabundinna aðstæðna sem áhrif geta haft á vinnutíma?
 - j) eru forsendur tímamælingar í samræmi við gerð húsnæðis og aðgengi að því?
 - k) annað sem máli kann að skipta, s.s. hvort aðfinnslur hafi komið frá verkkaupa, hvort um árstíðabundinn mun á óhreinindum sé að ræða, fjarvistir samstarfsfélaga sem leiðir til aukins álags á starfsmann o.fl.

Vinnuveitandi gerir minnisblað þar sem fram kemur afstaða hans og starfsmanns til ofangreindra þátta og afhendir starfsmanni afrit. Komist atvinnurekandi og starfsmaður að sameiginlegri niðurstöðu um óbreytta tímamælingu eða breytingu á tímamælingu er sú niðurstaða skráð á minnisblaðið.

Verði atvinnurekandi ekki við beiðni starfsmanns um viðræður eða afhendir ekki minnisblað innan tveggja vikna frá því beiðni um viðræður kom fram getur starfsmaður vísað ágreiningi til stéttarfélags síns.

2. Leiði málsmeðferð samkvæmt 1. lið ekki til lausnar ágreinings getur starfsmaður óskað þess að stéttarfélag hans komi að lausn ágreinings. Málsmeðferð samkvæmt 1. lið er þá endurtekin með þátttöku fulltrúa stéttarfélags. Kjósi stéttarfélag að framkvæma tímamælingu leggur atvinnurekandi til teikningu af ræstingarsvæði þar sem flatarmál rýma kemur fram, verklýsingu og annað það sem máli skiptir við tímamælingu. Stéttarfélag skal bera tímamælingu sína undir atvinnurekanda með þeim forsendum sem hún byggir á.

3. Náist ekki samkomulag fyrir milligöngu stéttarfélags getur það vísað ágreiningi til samstarfsnefndar SA og SGS/Flóa. Nefndin skal skipuð einum fulltrúa SA, einum frá viðkomandi atvinnurekanda og tveimur fulltrúum SGS/Flóa. Hlutverk nefndarinnar er að skera úr ágreiningi aðila og getur í því skyni kallað eftir gögnum frá viðkomandi atvinnurekanda og stéttarfélagi.

Sameiginleg niðurstaða samstarfsnefndar er bindandi fyrir aðila. Komist nefndin ekki að einróma niðurstöðu leitar hún til óhlutdrægs fagaðila sem hefur þekkingu og reynslu af tímamælingum í ræstingum, til að framkvæma tímamælingu. Málsmeðferð, sem felur í sér endanlega úrlausn máls, er þá sem hér segir:

- a) báðir aðilar skulu samþykkja viðkomandi fagaðila,
- b) viðkomandi fagaðili skal hafa viðurkennda tímastaðla sem eru uppfærðir reglulega og geta einnig framkvæmt tímamælingar á verkstað sé þess óskað,
- c) viðkomandi fagaðili tímamælir verkið með því að skrá það í tímastaðal samkvæmt fyrirbyggjandi gögnum og gefur áætlaðan tíma eftir því,
- d) kostnaður af tímamælingu fagaðila fellur að jöfnu á viðkomandi atvinnurekanda og það stéttarfélag sem vísaði máli til nefndarinnar,
- e) ef niðurstaða skv. c) lið telst ekki ásættanleg af öðrum aðila málsins (vikmörk 5%), getur sá hinn sami krafist þess að framkvæmd sé tímamæling á verkinu á verkstað af sama fagaðila,
- f) kostnaður af tímamælingu fagaðila skv. e) lið fellur að öllu leiti á þann aðila sem óskaði eftir slíkri mælingu.

FYLGISKJAL 10: YFIRLÝSING OG VERKÁÆTLUN

Yfirlýsing og verkáætlun samningsaðila á gildistíma kjarasamninga 2023 til 2024

Með samkomulagi um framlengingu á kjarasamningi er viðræðum um önnur atriði en launalið aðila frestað. Aðilar eru sammála um að hefja viðræður eins og fram kemur í eftirfarandi töflu.

Málefni	Vinna hefst	Vinnu lýkur
Betri vinnutími í dagvinnu / framlenging á fylgiskjali með áherslu á umbætur og eftirfylgni til að ná betur fram gagnkvæmum ávinningi. Settur verður á laggirnar vinnuhópur þvert á opinbera launagreiðendur og bandalög/stéttarfélög líkt og er vegna betri vinnutíma í vaktavinnu.	Vinna hafin	1. janúar 2024
Betri vinnutími í vaktavinnu / framlenging á fylgiskjali með áherslu á umbætur og eftirfylgni til að ná betur fram gagnkvæmum ávinningi. Vettvangur stýrihóps heldur áfram.	Vinna hafin	1. janúar 2024
Endurskoðun veikindakafla / framlenging á bókun 2.	Vinna hafin	31. október 2023
Bakvaktir/skoðun á fyrirkomulagi bakvakta	Vinna hafin	31. janúar 2024
Ráðning í tímavinnu / Aðilar eru ásáttir um að fara sameiginlega yfir fyrirkomulag ráðninga í tímavinnu.	Vinna hafin	31. ágúst 2023

Ofangreind mál eru á borði heildarsamtaka og launagreiðenda. Eftirfarandi mál verða til umræðu milli aðila í aðdraganda næstu kjarasamninga:

Málefni	Vinna hefst	Vinnu lýkur
Málefni 1 Vinnudreifing yfir skólaárið hjá starfsfólki í skólum.	25. maí 2023	31. október 2023.
Málefni 2 Tímaskráningarkerfi. Ræða ramma þessara kerfa.	1. september 2023	1. desember 2023

Aðilar áskilja sér rétt til að taka fleiri mál til umræðu í aðdraganda næstu kjarasamninga.

Þann 31. október 2023 skulu samningsmarkmið aðila liggja fyrir. Eigi síðar en 15. nóvember skulu viðræður hefjast og munu aðilar þá gera áætlun um framgang viðræðna ásamt tímasettum markmiðum.

VIÐAUKI 1: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT

Samþykktar á fundi Úrskurðarnefndar aðila um starfsmat þann 24. mars 2009.

1. Mat á nýjum störfum:

Starfsmannastjórar sveitarfélaga ásamt fulltrúa viðkomandi stéttarfélags ákvarða bráðabirgðaröðun á nýjum störfum fyrstu 6 mánuðina. Verði ágreiningur um röðun nýrra starfa skal kalla til fulltrúa starfsmatsteymis LN og viðsemjenda þeirra sem úrskurðar um röðunina. Að 6 mánuðum liðnum skal starfsmannastjóri óska eftir formlegu starfsmati frá starfsmatsteymi LN og viðsemjenda þeirra og skal með umsókn fylgja starfslýsing og útfylltur spurningalisti frá starfsmanni sem yfirfarinn er og staðfestur af yfirmanni og starfsmannastjóra. Starfsmatsniðurstaðan frá starfsmatsteyminu skal gilda frá þeim tíma er starfsmaður hóf störf. Hafi starfið verið tímabundið launasett hærra en kemur út úr starfsmati ber að lækka röðun starfsins til samræmis við niðurstöðu úr starfsmati. Sú lækkun tekur gildi að þremur mánuðum liðnum frá þeim tíma er niðurstaða berst sveitarfélagi og starfsmanni.

2. Endurmat starfa:

Fyrir beiðni um endurmat skulu færð skýr rök um breytingar sem orðið hafa á starfinu frá því að starfið var metið eða frávikum starfsins frá því starfi/þeim störfum sem fyrra starfsmat miðast við.

Starfsmatsteymi ber að endurskoða niðurstöður starfsmats ef:

- Vísbendingar eru um að fyrra mat á starfinu hafi verið rangt, t.d. vegna þess að það hafi verið flokkað með störfum sem eru að eðli og umfangi verulega ólík því starfi sem um ræðir.
- Vísbendingar eru um að verulegar og viðvarandi breytingar hafi orðið á starfinu frá því að það var síðast metið, t.d. vegna nýrra verkefna sem bætt hefur verið við starfssvið eftir skipulagsbreytingar eða vegna breytinga á löngu tímabili.

Starfsmannastjóri og fulltrúi stéttarfélags meta hvort starf uppfylli ofangreind skilyrði. Verði þessir aðilar ósammála skal starfið sett í endurmat í starfsmatsteymi LN og viðsemjenda þeirra. Með ósk um endurmat á starfinu skal fylgja greinargóð lýsing á þeim matsþáttum starfsmatsins sem tekið hafa breytingum og í hverju breytingarnar eru fólgnar. Með beiðni um endurskoðun þarf að fylgja ný starfslýsing og einnig eldri starfslýsing ef breytingar hafa orðið á starfinu.

Beiðni um endurskoðun skal útbúa á þar til gerðu eyðublaði. Beiðni sem er ófullnægjandi um rökstuðning og gögn verður vísað frá og hlutaðeigandi aðilum leiðbeint um ágalla á beiðni.

2.1 Endurmat sem leiðir til hækkunar:

Hækkun á mati hefur í för með sér launahækkun frá þeim tíma er sótt var um endurmat og viðeigandi gögnum skilað inn til starfsmannastjóra.

2.2 Endurmat sem leiðir til lækkunar:

Endurmat getur ýmist leitt til hækkunar, lækkunar eða óbreyttrar niðurstöðu. Ef endurmat leiðir til lækkunar á mati hefur það ekki í för með sér lækkun launa þeirra sem nú þegar eru í starfinu en nýir starfsmenn fá laun samkvæmt nýrri niðurstöðu.

3. Niðurstöður úr starfsmati:

Niðurstöður úr starfsmati skulu sendar til starfsmannastjóra viðeigandi sveitarfélags og stéttarfélags og skulu þeir upplýsa starfsmann/starfshóp um niðurstöðu úr starfsmati.

Sé starfsmaður/starfshópur ósáttur við endanlega niðurstöðu úr starfsmati hefur hann/þeir tækifæri til að óska eftir endurmati. Til þess að aðilar geti óskað eftir endurmati þarf starfsmaður að fylla út endurmatsbeiðni. Endurmatsbeiðnin skal tekin fyrir af starfsmannastjóra og fulltrúa stéttarfélagsins innan fjögurra vikna. Telji þeir að málefnaleg rök séu fyrir óánægju starfsmanns/ starfshóps skal senda starfið áfram í endurmat til starfsmatsteymis.

VIÐAUKI 2: SÉRÁKVÆÐI**SÉRÁKVÆÐI VEGNA AFLS STARFSGREINAFÉLAGS****Vökull Stéttarfélag**

Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við kjarasamning Launanevndar sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands frá 29. maí 2005 (sjá bókun 3[2023]).

SÉRÁKVÆÐI VEGNA SVEITARFÉLAGSINS HORNAFJARÐAR**Veikindi barna undir 13 ára**

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

Fatapeningar

Greiða skal eina greiðslu fatapeninga 20% af launaflokki 115., þann 1. september ár hvert til fastráðins starfsfólks á leikskóla. Greiðslan kemur í stað þess að starfsmanni séu lagðir til kuldagalli og regngalli sbr. g-lið greinar 8.2.5.

Þrif eftir sérstakar samkomur

Vegna óreglulegs vinnutíma við þrif eftir þorablót Hornfirðinga, Húmarhátíð og Sjómannadagshátíðahöld skal greiða 4 klst. í yfirvinnu til viðbótar unnum tíma. Í öðrum tilvikum þar sem um óeðlilegt álag skapast vegna þrifa á íþróttahúsi skal um greiðslu samið fyrirfram við yfirmann.

SÉRÁKVÆÐI VEGNA AUSTURBYGGÐAR OG DJÚPAVOGSHREPPS

Veikindi barna undir 13 ára

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

Afleysingarfólk á Djúpavogi

Það afleysingastarfsfólk sem var við störf hjá Djúpavogshreppi 1. febrúar 2004 fær greitt 25% af mánaðarlaunaviðmiðun umfram unnin afleysingartíma, enda má áfram kalla á það til vinnu án fyrirvara ef þörf krefur.

Greiðslufyrirkomulag skv. þessari grein gildir ekki fyrir þá sem ráðnir eru til viðkomandi afleysingarstarfa frá 1. feb. 2004.

Afleysingarfólk í Austurbyggð

Það afleysingastarfsfólk sem var við störf hjá Austurbyggð á Stöðvarfirði 1. feb. 2004 fær áfram greidda 1 klst. á dagvinnulaunum umfram unnin afleysingartíma, enda má áfram kalla á það til vinnu án fyrirvara ef þörf krefur.

Greiðslufyrirkomulag skv. þessari grein gildir ekki fyrir þá sem ráðnir eru til viðkomandi afleysingarstarfa frá 1. feb. 2004.

Útveggun fatnaðar og fatapeningar

Með vísan til kafla 8 í kjarasamningi þessum ber vinnuveitanda að framkvæma hann þannig að útveggun fatnaðar sé aðalreglan. Sé þess ekki kostur ber vinnuveitanda að láta viðkomandi starfsmönnum í té fé til kaupa á umsömdum fatnaði eins og kveðið er á um í kaflanum.

SÉRÁKVÆÐI VEGNA BREIÐDALSHREPPS NÚ FJARÐABYGGÐAR**1. Sjúkraflutningamenn****Yfirvinna vegna bakvakta**

Í stað bakvaktarálags greiðast 2 tímar í yfirvinnu fyrir hvern sólarhring sem bakvakt er staðin. Yfirvinnukaup á bakvakt reiknast út frá launaflokki 120, óháð launaflokki viðkomandi starfsmanns að öðru leiti. Lágmarks útkall er 4 klst. Sé unnið lengur greiðist að auki fyrir þann tíma sem unnið er. Ef annað útkall kemur innan tveggja klukkustunda frá því að vinnu lauk skal greitt eins og um samfellda vinnu sé að ræða.

Yfirvinna í útköllum

Vegna takmarkana á matar og kaffitímum, skal greiða sem svarar 15 mínútur í yfirvinnu fyrir hvert 4 klst. útkall og hlutfallslega ef unnið er lengur. Séu útköll styttri en 4 klst. fellur þessi greiðsla niður.

Orlof í tengslum við vaktir

Sumarleyfi sjúkraflutningamanna skal vera 1 frídagur fyrir hverjar tvær vikur á vakt. Fastráðnir starfsmenn fá sumarleyfi í tvær bakvaktarvikur samtals 14 daga.

2. Almenn ákvæði**Veikindi barna undir 13 ára**

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

Fatapeningar

Greiða skal eina greiðslu fatapeninga 20% af launaflokki 115., þann 1. september ár hvert til fastráðins starfsfólks á leikskóla. Greiðslan kemur í stað þess að starfsmanni séu lagðir til kuldagalli og regngalli sbr. g-lið greinar 8.2.5.

SÉRÁKVÆÐI VEGNA STARFSMANNA HULDURHLÍÐAR

Í gr. 15.1.2 í kjarasamningi frá árinu 2005 kemur fram að sá samningur kemur að fullu og öllu leyti í stað áður gildandi kjarasamninga gagnvart hverju stéttarfélagi fyrir sig. Með þeim samningi fylgdu sérákvæði við nokkur stéttarfélög. Önnur eldri sérákvæði sem ekki eru þar talin upp eru því ekki í gildi.

Í kjarasamningnum frá árinu 2005 fylgdu m.a. sérákvæði við Vökul Stéttarfélag vegna starfsmanna Heilbrigðisstofnunar Suðausturlands. Í samningnum voru ekki sérákvæði vegna starfsmanna Hulduhlóðar en til eru samhljóma ákvæði í eldri samningnum sem eru því ekki í gildi. Telja verður að ef þessi sérákvæði starfsmanna Hulduhlóðar hefðu komið til viðræðna við samningagerð árið 2005 hefði eins sérákvæði verið gert fyrir starfsmenn Hulduhlóðar og gert var fyrir starfsmenn Heilbrigðisstofnunar Suðausturlands.

Það er sameiginlegur skilningur aðila, varaðandi ofangreint sérákvæði, að starfsmenn Hulduhlóðar sem ráðnir voru eftir 1. maí 2005 og fegnið hafa greitt í samræmi við efni sérákvæðisins, séu hvað varðar efni þess með persónubundin ráðningarkjör og um uppsögn þeirra fari eftir almennum reglum vinnuréttarins.

Starfsmenn Hulduhlóðar

Aukafrídagur fyrir vaktavinnufólk

Starfsmenn, sem vinna samkvæmt vaktskrá þannig, að vinna þeirra fellur á sérstaka frídaga, sjá lið 2.1.4.2 (aðrir en nýársdagur, aðfangadagur e. kl.12:00, jóladagur og gamlársdagur e.kl. 12:00) í kjarasamni, eða 96 klst (laugardagar teljast ekki virkir). Þessir 12 dagar/96 klst. fylgja sumarorlofstíma.

Í stað stórhátíðarálags, sem fellur þá alfarið niður, (sjá þó lið 1.9.3. (Á alla vinnu, sem unnin er eftir kl. 12.00 aðfangadag jóla til kl. 24.00 á jóladag og frá kl. 12.00 á gamlársdag til kl. 24.00 á nýársdag, er vaktaálag tvöfalt (90% í stað 45%))) skal veita starfsfólki 6 daga vetrarfrí, eða sem svarar hálfum degi fyrir hvern mánuð í fullu ársstarfi. Sé ekki hægt að veita starfsmanni þetta frí, eða hann æskir þess að fá það greitt, skal hver frídagur bættur með 1 daglaunum án álags. Starfsmenn sem vinna hlutastarf, fá fullt frí, en greiðslu sem svarar starfshlutfalli. Vetrarfrí skal veitt á tímabilinu 15. okt-30 nóv. og 15. janúar-15. apríl.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 1. maí 2005 og voru þá að störfum og hafa ekki valið að nýta sér almenn ákvæði kjarasamnings, sbr. gr. 2.6.7 en það geta starfsmenn gert fyrir 1. september ár hvert.

SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGS HÚSAVÍKUR (NÚ FRAMSÝN STÉTTARFÉLAG)

Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við kjarasamning Launanefndar sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands frá 29. maí 2005.

Sérákvæði vegna Húsavíkurkaupstaðar

Skólaliðar

Skólaliðar II sem vinna svokölluð blönduð störf í Borgarhólsskóla skulu fá greitt 6% álag á þann launaflokk sem þeim er raðað í skv. fylgiskjali með kjarasamningi aðila frá 7. apríl 2001 (launaflokkur 111).

Launaflokkahækkun eftir eins árs starf

Eftir eins árs samfelld starf hjá Húsavíkurkaupstað eða fyrirtækjum hans skulu laun hækka um einn launaflokk, sbr. gr. 2.2 í kjarasamningi aðila frá 29. apríl 1997.

Starfsmenntunarsjóður

Húsavíkurkaupstaður greiðir áfram 0,5% í starfsmenntunarsjóð Verkalýðsfélags Húsavíkur, sbr. gr. 18.2 í kjarasamningi aðila frá 29. apríl 1997.

Desemberuppbót

Desemberuppbót verður áfram 50% af mánaðarlaunum, sbr. gr. 19.1 í kjarasamningi aðila frá 29. apríl 1997, þó að lágmarki 44,5% af launaflokki 113, 7. þrepi, sbr. gr. 1.3.1.1 í samningi aðila frá 7. apríl 2001.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

Flokkstjórar í vinnuskóla sem skila vinnuskýrslur

Flokkstjóra í vinnuskóla sem falið er að hafa umsjón með skilum á vinnuskýrslum skal raðast einum launaflokk hærra en ella.

Aðalhreingerning í Borgarhólsskóla

Þann tíma sem skólaliðar starfa við aðalhreingerningu í Borgarhólsskóla fyrir upphaf skólaárs skulu þeir fá greitt þann mun sem er á tímakaupi þeirra skv. launatöflu og tímakaupi skv. grein 1.9.1.1 í kjarasamningi aðila um tímamælda ákvæðisvinnu við ræstingu, sbr. bókun II í kjarasamningi aðila frá 17. maí 2000.

Orlof við 15 ára starfsaldur

Við 15 ára starfsaldur skal starfsmaður til viðbótar sumarorlofi hafa vetrarorlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

SÉRÁKVÆÐI VEGNA ÞINGEYJARSVEITAR ÁÐUR SKÚTUSTAÐAHREPPS

Launaflokkahækkun eftir eitt ár

Eftir eins árs starf hjá Skútustaðahrepp skulu laun hækka um einn launaflokk sbr. grein 1.1. í samningi aðila frá 19. september 1997.

Vetrarorlof eftir 15 ár

Aðilar eru sammála um, að við 15 ára starfsaldur fái starfsmenn vetrarorlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu skv. grein 7.1. í samningi aðila frá 29. apríl 1997. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

Desemberuppbót

Desemberuppbót verður áfram 50% af desemberlaunum skv. grein 2.12. í samningi aðila frá 29. apríl 1997, þó að lágmarki 44,5% af launaflokki 113, 7. þrepi sbr. gr. 1.3.1.1 í samningi Starfgreinasambands Íslands og Launaneftndar sveitarfélaga frá 7. apríl 2001.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGSINS HLÍFAR

Eftirfarandi eru sérákvæði Verkalýðsfélagsins Hlífar við kjarasamninginn:

1. Greiðsla vegna ferða starfsmanna heimaþjónustu

Starfsmaður í 100% starfi skal fá mánaðarkort með almenningsvögnum eða sem svarar andvirði þess í hverjum mánuði vegna ferða að og frá verkstað. Starfsmaður í hlutastarfi skal fá hlutfallslega greiðslu (áður gr. 5.9 í kjarasamningi aðila).

2. Greiðsla fatapeninga til starfsmanna í íhlaupavinnu

Heimilt er að greiða starfsmanni í íhlaupavinnu eða lægra starfshlutfalli en 40% fatapeninga og er upphæð fatapeninga áunna stund skv. grein 8.2.6. Kemur sú greiðsla í stað úthlutunar almenns hlífðarfatnaðar (áður gr. 8.2.7 í kjarasamningi aðila).

3. Trúnaðarmannanámskeið

Grein 14.2.9.1 hljóðar svo:

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja námskeið. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

SÉRÁKVÆÐI VEGNA VESTMANNAEYJAKAUPSTAÐAR**Sérákvæði við kjarasamning milli
Launanefndar sveitarfélaga og Drifanda stéttarfélags frá 3. desember 2008****Sérstök júníuppbót**

Þeir starfsmenn sem voru í starfi þann 29. maí 2005 skulu hinn 1. júní ár hvert frá greitt 17% af launaflokki 107, 5. þrepi miðað við fullt starf á meðan ráðning helst samfelld hjá Vestmannaeyjabæ. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða látið af störfum á árinu, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma.

Þjóðhátíðardagur

Þjóðhátíðardagur Vestmannaeyðinga (föstudagurinn fyrir þjóðhátíð) skal vera sérstakur frídagur sbr.gr.2.1.4.2.

Malbikunarvinna

Starfsmenn sem vinna við malbikunarstöð svo og stjórnendur útlagningarvélar skulu fá greidda fatapeninga kr. 29.566.- á verðlagi í desember 2008 fyrir hverja 20 unna daga við malbikun.

- a) 1-12 dagar malbikun gerir ½ fatapeninga
- b) 13-24 daga malbikun gerir 1 fatapening
- c) 25-36 daga malbikun gerir 1 1/2 fatapening
- d) 37-48 daga malbikun gerir 2 fatapeninga o.s.frv.

Malbikunardagur telst sá dagur þegar malbik er framleitt. Afleysingamenn fá greidda fatapeninga sem hér segir:

1-10 daga malbikun greitt hlutfallslega fyrir hvern dag. Umfram 10 daga malbikun gildi sama regla og hjá fastamönnum. Greiðsla á fatapeningum við malbikun skerðir ekki önnur réttindi skv.greinum 8.2.1 og 8.2.2.

Starfsmenn Hraunbúða

Starfsmenn fá "rapport" 15 mín x 2 starfsmenn við vaktaskipti á næturvakt. Næturvaktaálag hjá næturvaktastarfsmönnum, sem ekki taka aðrar vaktir en næturvaktir á Hraunbúðum, beri 25% viðbótarálag aðfararnætur laugardaga, sunnudaga og stórhátíðardaga.

Færsla milli launaflokka

Á gildistíma samningsins skulu starfsmenn raðast 2. launaflokkum hærra en aðalkjarasamningurinn segir til um. Þó skal enginn starfsmaður taka lægri laun en sem nemur launaflokki 119 eftir 3. mánaða starf hjá bænum.

Eftirfarandi ákvæði eru upplýsingar um samþykktir Vestmannaeyjabæjar og eru þau ekki hluti af kjarasamningi þessum.

Aðilar eru sammála um að allir starfsmenn sem ráðnir voru fyrir gildistöku samningsins frá 1. janúar 2001 haldi áunnum réttindum. Í þeim sveitarfélögum þar sem gilt hafa sérstakar reglur um réttindi og skyldur, þá verði öll ákvæði sem ganga lengra en í lögum nr. 38/1954 sett í sérstaka viðauka í viðkomandi kjarasamningum.

Aðilar samningsins eru sammála um þá skoðun að biðlaunaréttureigi ekki að stofnast þegar opinber starfsmaður flyst á milli opinberra vinnuveitenda að því gefnu að ekki verði breyting á réttindum og ráðningarkjörum í grundvallaratriðum. Sama eigi við þótt starfsmenn sveitarfélags flytjist t.d. til byggðasamlags. Áherslan liggja á því að ráðningarkjörin haldist óbreytt í grundvallaratriðum.

YFILÝSING SAMNINGSADILA

Yfirlýsing

samhliða undirritun kjarasamnings Starfsgreinasambands Íslands og
Sambands íslenskra sveitarfélaga 16.1 2020.

Aðilar hafa náð samkomulagi sín í milli um að jafna réttarstöðu aðildarfélaga innan Starfsgreinasambands Íslands, sem gera kjarasamninga á grundvelli laga nr. 80/1938, gagnvart opinberum stéttarfélögum sem gera kjarasamninga á grundvelli laga nr. 94/1986, hvað varðar framkvæmd vinnustöðvana og tryggingar fyrir því að nauðsynlegri og skyldubundinni opinberri þjónustu sé haldið uppi þrátt fyrir vinnustöðvanir. Sá mismunur sem hér var á, gaf almennu félögunum að forminu til sterkari stöðu en hinum opinberu. Á sama tíma hafa opinberu félögin ekki haft í kjarasamningum sínum ákvæði um forgangsrétt meðan almennu félögin hafa haft slík ákvæði. Samhliða því að jafna stöðu almennu og opinberu félaganna hvað varðar framkvæmd vinnustöðvana hafa aðilar orðið sammála um að fella úr kjarasamningum almennu félaganna ákvæði um forgangsrétt félagsmanna þeirra til starfa hjá sveitarfélögum.

Samband íslenskra sveitarfélaga fer með umboð til kjarasamningagerðar fyrir hönd sveitarfélaga og semur við viðkomandi stéttarfélög starfsmanna sveitarfélaga. Með því að fella forgangsréttarákvæðið niður hefur starfsfólk sveitarfélaga nú jafnan rétt til að velja hvaða stéttarfélagi það tilheyrir þegar tvö eða fleiri stéttarfélög gera kjarasamninga um sömu störf á sama félagssvæði. Á þessu verður ekki breyting.

Niðurfelling ákvæðisins breytir ekki þeim gagnkvæma skilningi og þeirri framkvæmd sem verið hefur hvað varðar forgangsrétt félagsbundins launafólks til starfa hjá sveitarfélögum landsins eða skyldum sveitarfélaganna til þess að innheimta og skila iðgjöldum til viðkomandi stéttarfélaga sem fara með kjarasamningsrétt um viðkomandi störf á félagssvæðum sínum. Þannig styðja báðir samningsaðilar uppbyggingu í þess vinnumarkaðar sem þau starfa á þar sem stéttarfélögum er falið í kjarasamningum og lögum að standa undir verulegri réttinda- og velferðarþjónustu fyrir vinnandi fólk samhliða því að tryggja jafnvægi og fyrirsjáanleika á vinnumarkaði og í samskiptum við sveitarfélögin.



**Starfsgreinasamband
Íslands**

STARFSGREINASAMBAND ÍSLANDS | GUÐRÚNARTÚNI 1 | 105 REYKJAVÍK
SÍMI: 562 6410 | SGS@SGS.IS | WWW.SGS.IS