

Nýr kjarasamningur SGS og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

Helstu atriði



SGS

Starfsgreinasamband Íslands

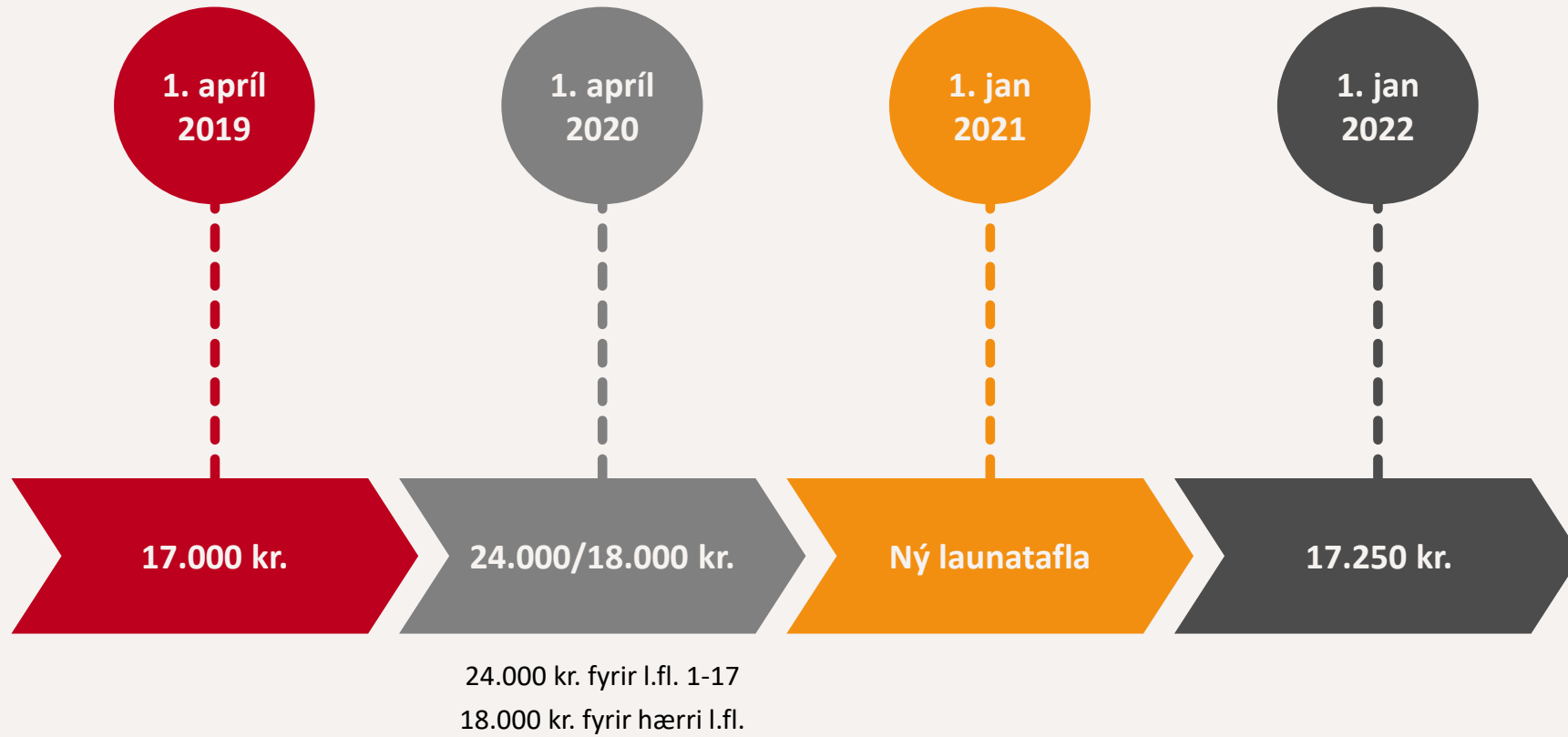
GILDISTÍMI

Kjarasamningurinn
tekur gildi frá **1. apríl
2019**, þ.e. þegar sá fyrri
rann út.

Samningurinn gildir
til **31. mars 2023**.



LAUNAHÆKKANIR



VÖRPUN Í NÝJA LAUNATÖFLU (BÓKUN 4)

Þann 1. janúar 2021 tekur gildi ný launatafla sem byggir á álagsþrepum í stað aldursþrepa.

Til að auðvelda vörpun í nýja töflu samkvæmt endurskoðuðum stofnanasamningum verður heimilt að ráðstafa allt að 142 milljónum kr. á ársgrundvelli til yfirfærslunnar. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum.

Við vörpun er tryggt að enginn sem raðast fyrir neðan launaflokk 17 í dagvinnutaxta í desember 2020 fái minna en sem nemur 24.000 kr. hækkun á dagvinnulaunum. Aðrir fá að lágmarki 18.000 kr. hækkun.

Í einhverjum tilvikum gæti þurft að varpa einstaklingi í hærri flokk/þrep en röðunarforsendur gera ráð fyrir. Til að fá frekari hækkun á röðun verður viðkomandi fyrst að uppfylla skilyrði samkvæmt nýjum röðunarforsendum.



LAUNATAFLA

Gildir frá 1. janúar 2019 - 31. desember 2020

	1. janúar 2019	1. apríl 2019	1. apríl 2020		1. janúar 2019	1. apríl 2019	1. apríl 2020
Launaflokkur	Eldri samningur	Nýr samningur	Nýr samningur	Launaflokkur	Eldri samningur	Nýr samningur	Nýr samningur
3	283.262	300.262	324.262	27	425.928	442.928	460.928
4	287.711	304.711	328.711	28	433.891	450.891	468.891
5	292.295	309.295	333.295	29	441.641	458.641	476.641
6	297.016	314.016	338.016	30	453.201	470.201	488.201
7	301.881	318.881	342.881	31	465.211	482.211	500.211
8	305.850	322.850	346.850	32	477.585	494.585	512.585
9	309.313	326.313	350.313	33	490.332	507.332	525.332
10	312.767	329.767	353.767	34	503.465	520.465	538.465
11	316.436	333.436	357.436	35	516.995	533.995	551.995
12	320.106	337.106	361.106	36	530.931	547.931	565.931
13	323.838	340.838	364.838	37	545.292	562.292	580.292
14	327.637	344.637	368.637	38	560.087	577.087	595.087
15	331.726	348.726	372.726	39	575.328	592.328	610.328
16	337.975	354.975	378.975	40	591.031	608.031	626.031
17	344.856	361.856	385.856	41	607.207	624.207	642.207
18	351.606	368.606	386.606	42	623.872	640.872	658.872
19	359.108	376.108	394.108	43	641.041	658.041	676.041
20	366.165	383.165	401.165	44	658.729	675.729	693.729
21	374.095	391.095	409.095	45	676.949	693.949	711.949
22	382.341	399.341	417.341				Rautt þýðir
23	390.837	407.837	425.837				18.000 kr. hækkun
24	399.589	416.589	434.589				
25	408.748	425.748	443.748				
26	417.191	434.191	452.191				

LAUNATAFLA

Gildir frá 1. janúar 2021

Launafl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
03	330.863	339.135	347.406	355.678	363.949	372.221	380.492	388.764	397.036
04	337.781	346.226	354.670	363.115	371.559	380.004	388.448	396.893	405.337
05	344.868	353.490	362.111	370.733	379.355	387.977	396.598	405.220	413.842
06	352.132	360.935	369.739	378.542	387.345	396.149	404.952	413.755	422.558
07	359.575	368.564	377.554	386.543	395.533	404.522	413.511	422.501	431.490
08	367.201	376.381	385.561	394.741	403.921	413.101	422.281	431.461	440.641
09	375.016	384.391	393.767	403.142	412.518	421.893	431.268	440.644	450.019
10	383.024	392.600	402.175	411.751	421.326	430.902	440.478	450.053	459.629
11	391.229	401.010	410.790	420.571	430.352	440.133	449.913	459.694	469.475
12	399.637	409.628	419.619	429.610	439.601	449.592	459.583	469.573	479.564
13	408.253	418.459	428.666	438.872	449.078	459.285	469.491	479.697	489.904
14	417.082	427.509	437.936	448.363	458.790	469.217	479.644	490.071	500.498
15	426.128	436.781	447.434	458.088	468.741	479.394	490.047	500.700	511.354
16	435.398	446.283	457.168	468.053	478.938	489.823	500.708	511.593	522.478
17	444.897	456.019	467.142	478.264	489.387	500.509	511.632	522.754	533.876
18	454.631	465.997	477.363	488.728	500.094	511.460	522.826	534.191	545.557
19	464.605	476.220	487.835	499.450	511.066	522.681	534.296	545.911	557.526
20	474.825	486.696	498.566	510.437	522.308	534.178	546.049	557.919	569.790
21	485.298	497.430	509.563	521.695	533.828	545.960	558.093	570.225	582.358
22	496.028	508.429	520.829	533.230	545.631	558.032	570.432	582.833	595.234
23	507.024	519.700	532.375	545.051	557.726	570.402	583.078	595.753	608.429
24	518.293	531.250	544.208	557.165	570.122	583.080	596.037	608.994	621.952
25	529.838	543.084	556.330	569.576	582.822	596.068	609.314	622.560	635.806
26	541.670	555.212	568.754	582.295	595.837	609.379	622.921	636.462	650.004
27	553.793	567.638	581.483	595.327	609.172	623.017	636.862	650.707	664.552
28	566.216	580.371	594.527	608.682	622.838	636.993	651.148	665.304	679.459
29	578.945	593.419	607.892	622.366	636.840	651.313	665.787	680.260	694.734
30	591.989	606.789	621.588	636.388	651.188	665.988	680.787	695.587	710.387
31	605.355	620.489	635.623	650.757	665.891	681.024	696.158	711.292	726.426
32	619.051	634.527	650.004	665.480	680.956	696.432	711.909	727.385	742.861
33	633.085	648.912	664.739	680.566	696.394	712.221	728.048	743.875	759.702
34	647.466	663.653	679.839	696.026	712.213	728.399	744.586	760.773	776.959
35	662.202	678.757	695.312	711.867	728.422	744.977	761.532	778.087	794.642
36	677.302	694.235	711.167	728.100	745.032	761.965	778.897	795.830	812.762
37	692.774	710.093	727.413	744.732	762.051	779.371	796.690	814.009	831.329
38	708.630	726.346	744.062	761.777	779.493	797.209	814.925	832.640	850.356

LAUNATAFLA

Gildir frá 1.janúar 2022

Launaf.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
03	348.113	356.816	365.519	374.221	382.924	391.627	400.330	409.033	417.736
04	355.031	363.907	372.783	381.658	390.534	399.410	408.286	417.161	426.037
05	362.118	371.171	380.224	389.277	398.330	407.383	416.436	425.489	434.542
06	369.382	378.617	387.851	397.086	406.320	415.555	424.789	434.024	443.258
07	376.825	386.246	395.666	405.087	414.508	423.928	433.349	442.769	452.190
08	384.451	394.062	403.674	413.285	422.896	432.507	442.119	451.730	461.341
09	392.266	402.073	411.879	421.686	431.493	441.299	451.106	460.913	470.719
10	400.274	410.281	420.288	430.295	440.301	450.308	460.315	470.322	480.329
11	408.479	418.691	428.903	439.115	449.327	459.539	469.751	479.963	490.175
12	416.887	427.309	437.731	448.154	458.576	468.998	479.420	489.842	500.264
13	425.503	436.141	446.778	457.416	468.053	478.691	489.328	499.966	510.604
14	434.332	445.190	456.049	466.907	477.765	488.624	499.482	510.340	521.198
15	443.378	454.462	465.547	476.631	487.716	498.800	509.885	520.969	532.054
16	452.648	463.964	475.280	486.597	497.913	509.229	520.545	531.861	543.178
17	462.147	473.701	485.254	496.808	508.362	519.915	531.469	543.023	554.576
18	471.881	483.678	495.475	507.272	519.069	530.866	542.663	554.460	566.257
19	481.855	493.901	505.948	517.994	530.041	542.087	554.133	566.180	578.226
20	492.075	504.377	516.679	528.981	541.283	553.584	565.886	578.188	590.490
21	502.548	515.112	527.675	540.239	552.803	565.367	577.930	590.494	603.058
22	513.278	526.110	538.942	551.774	564.606	577.438	590.270	603.102	615.934
23	524.274	537.381	550.488	563.595	576.701	589.808	602.915	616.022	629.129
24	535.543	548.932	562.320	575.709	589.097	602.486	615.874	629.263	642.652
25	547.088	560.765	574.442	588.120	601.797	615.474	629.151	642.828	656.506
26	558.920	572.893	586.866	600.839	614.812	628.785	642.758	656.731	670.704
27	571.043	585.319	599.595	613.871	628.147	642.423	656.699	670.976	685.252
28	583.466	598.053	612.639	627.226	641.813	656.399	670.986	685.573	700.159
29	596.195	611.100	626.005	640.910	655.815	670.719	685.624	700.529	715.434
30	609.239	624.470	639.701	654.932	670.163	685.394	700.625	715.856	731.087
31	622.605	638.170	653.735	669.300	684.866	700.431	715.996	731.561	747.126
32	636.301	652.209	668.116	684.024	699.931	715.839	731.746	747.654	763.561
33	650.335	666.593	682.852	699.110	715.369	731.627	747.885	764.144	780.402
34	664.716	681.334	697.952	714.570	731.188	747.806	764.423	781.041	797.659
35	679.452	696.438	713.425	730.411	747.397	764.384	781.370	798.356	815.342
36	694.552	711.916	729.280	746.643	764.007	781.371	798.735	816.099	833.462
37	710.024	727.775	745.525	763.276	781.026	798.777	816.528	834.278	852.029
38	725.880	744.027	762.174	780.321	798.468	816.615	834.762	852.909	871.056

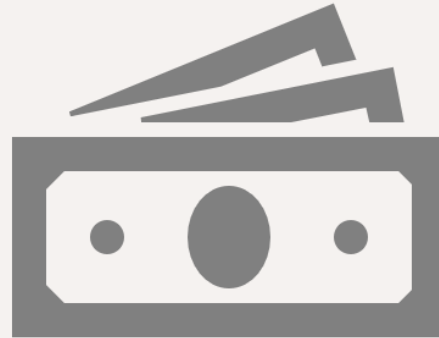
TÍMAMÆLD ÁKVÆÐISVINNA - TÍMAKAUP

Tímabil	Frá kl. 08-20 mánudaga til föstudaga	Aðra tíma vikunnar, þó ekki kl. 00:00-08:00
Frá 1. apríl 2019:	1.881,47 kr.	2.269,79 kr.
Frá 1. apríl 2020	2.035,75 kr.	2.455,92 kr.
Frá 1. janúar 2021	2.190,47 kr.	2.642,57 kr.
Frá 1. janúar 2022	2.352,56 kr.	2.838,12 kr.

ÖNNUR LAUN

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

Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.4.



YFIRVINNA

Frá og með 1. október 2020 breytist yfirvinna í yfirvinnu 1 og 2.

	Tímakaup	Hvenær?
Yfirvinna 1	0,9385% af mánaðarlaunum	Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.
Yfirvinna 2	1,0385% af mánaðarlaunum (eins og í dag)	Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga og kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.*

*Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð).

PERSÓNUUPPBÓT (DESEMBERUPPBÓT)

Ár	Upphæð m.v. fullt starf
2019	92.000 kr.*
2020	94.000 kr.
2021	96.000 kr.
2022	98.000 kr.

Greidd út 1. desember ár hvert.

Greidd hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

*Uppbótin sem greidd var 1. desember 2019 var 89.000 kr. - hana þarf að leiðrétta.

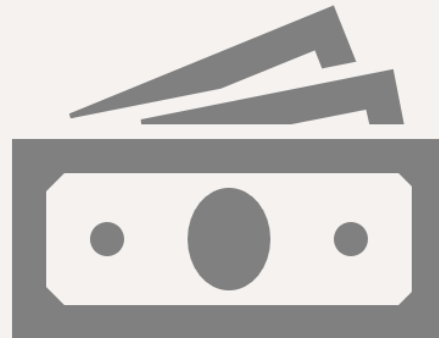
VIÐBÓTARLAUN

Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun.

Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna.

Fjárhæð viðbótarlauna skal rúmast innan fjárveitingar viðkomandi stofnunar og byggja á málefnalegum sjónarmiðum.

Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.



ORLOF

30

Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir) miðað við fullt starf.



Ávinnsla orlofs er hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.



Starfsmaður á að fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur.



Hækkun á framlagi í orlofssjóð úr 0,25% í 0,50%.

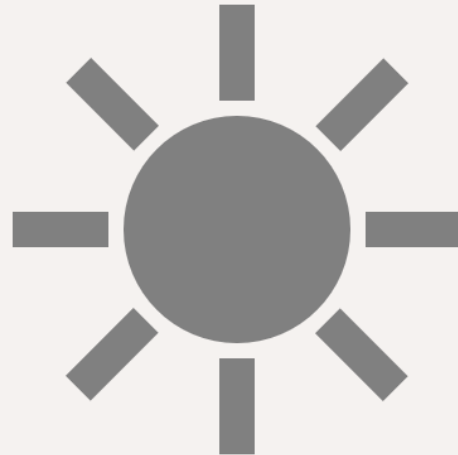
ÁKVÖRÐUN SUMARORLOFS

Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt.

Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar.

Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.



FRESTUN ORLOFS

Flutningur orlofs milli ára er óheimill (sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.).

Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.

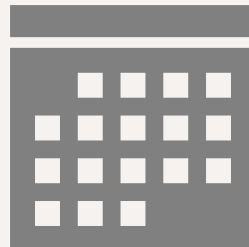
Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknavottorði að hann geti ekki notið orlofs.

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða. Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs.

Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum orlofi þar til 30 daga orlofi er náð.

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



ORLOFSUPPBÓT

Ár	Upphæð m.v. fullt starf
2019	50.000 kr.
2020	51.000 kr.
2021	52.000 kr.
2022	53.000 kr.

Greidd út 1. júní ár hvert.

Greidd hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

SKIL MILLI VINNU OG EINKALÍFS

Frá 1. júní 2020 bætist ný grein við kafla 6 sem hljóðar svo:

Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.



STARFSÞJÁLFUN OG LAUNAÐ NÁMSLEYFI

Starfsmaður sem með samþykki stjórnar og/eða forstöðumanns viðkomandi stofnunar stundar viðurkennt nám varðandi starf sitt eða sækir viðurkennd framhalds- eða endurmenntunarnámskeið haldi föstum launum með fullu vaktaálagi meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum þremur starfsárum.

Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.

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



ÞRÓUNAR- OG SÍMENNTUNARSJÓÐUR

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega **0,82%** framlag af heildarlaunum félagsmanna aðildarfélaga SGS í Þróunar- og símenntunarsjóð. Það var samið um þetta á síðasta samningstímabili en nú er búið að festa þetta í samninginn.



STOFNANASAMNINGAR

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.2.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- 1) Röðun starfs
- 2) Persónubundnir þættir
- 3) Tímabundnir þættir



BÓKUN 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 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 samfelldt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg 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. Evrópudómstóllinn 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

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafla 12 í kjarasamningnum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi 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.

Við endurskoðun veikindakaflans verði meðal annars 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 hún ætti að fjalla um veikindi nákominna.

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. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljóttast skiptist á milli vinnuveitenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.



BÓKUN 3

Stofnanir ríkisins eru þekkingarvinnustaðir og starfsemi þeirra byggir fyrst og fremst á þeim mannauði sem þær búa yfir. Tæknibreytingar munu hafa áhrif á starfsumhverfi og inntak starfa hjá ríkinu í náninni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að tryggja þarf starfsfólki viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Auk þess verði skoðað hvernig starfsþróunaráætlanir og námsleyfi nýtast í sama tilgangi. Vinna hefst í september 2021 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggja fyrir í apríl 2022.

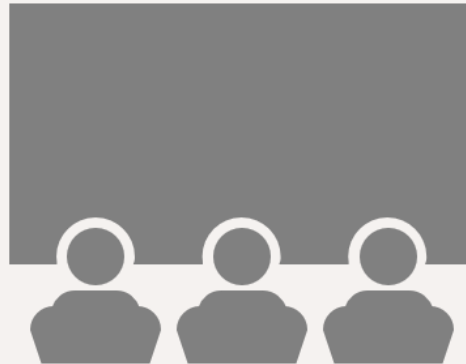
Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu aðilar meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fræðslumál aðila.



BÓKUN 5

Samningsaðilar eru sammála um að hrinda þurfi af stað átaki til hvatningar til náms og starfsþróunar hjá félagsmönnum aðildarféлага SGS sem starfa á stofnunum ríkisins.

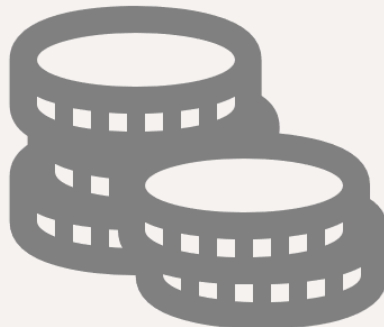
Ríkismennt, þróunar og símenntunarsjóður, mun hafa veg og vanda af þessu verkefni, t.d. með því að styrkja stofnanir í þessari vegferð og með tímabundinni fjármögnun til náms- og starfsráðgjafar hjá símenntunarmiðstöðvum landsins. Ráðgjafar símenntunarmiðstöðva myndu bjóða upp á náms- og starfsráðgjöf á vinnustað og kynna fyrir starfsmönnum þá kosti sem í boði eru.



BÓKUN 6

Í grein 1.3.2 í kjarasamningi aðila er mælt fyrir um heimild launagreiðanda til að greiða tímavinnukaup í afmörkuðum tilvikum. Heimild þessi er undanþága frá þeirri meginreglu að starfsmenn skuli ráðnir ótímabundið og fái greitt mánaðarkaup.

Samningsaðilar eru ásáttir um að fara sameiginlega yfir notkun stofnana ríkisins á þessari heimild í grein 1.3.2, sér í lagi með það markmið að kanna hvort stofnanir séu að fylgja þeim skilyrðum sem sett eru fyrir greiðslu tímavinnukaups með réttum hætti. Í framhaldi af þessari athugun munu samningsaðilar koma sér saman um leiðbeiningar um greiðslu tímavinnukaups stofnunum til handa. Vinnuhópur, skipaður tveimur fulltrúum frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og tveimur frá samtökum launafólks, skal hefja störf í nóvember 2020 og er gert ráð fyrir að leiðbeiningarnar liggi fyrir í byrjun mars 2021.



BÓKUN 7

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að leggja mat á reglur nr. 30/1990 og nr. 31/1990 um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna skv. kjarasamningum vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi, annars vegar, og utan starfs, hins vegar, og eftir atvikum að taka þær til endurskoðunar. Tilefni kann að vera að uppfæra þær með hliðsjón af breyttu laga- og vátryggingaumhverfi en reglurnar eru komnar nokkuð til ára sinna. Jafnframt er tilefni til að skýra hugtök og ýmis önnur atriði sem talin hafa verið óljós eða til þess fallin að valda misskilningi. Þessari vinnu skal ljúka á samningstímanum.



BÓKUN 8

Aðilar eru sammála um að tilgangur þeirra breytinga sem gerðar eru á orlofskafla kjarasamningsins sé m.a. að skýra og bæta framkvæmd hans m.t.t. orlofslaga. Jafnframt er það sameiginlegur skilningur samningsaðila að nýr kafli dragi ekki úr skyldum launagreiðenda til að tryggja að starfsfólk njóti orlofs sbr. gr. 4.5.1.



BÓKUN 9

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild heildarsamtaka launafólks. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.



BÓKUN 10

Hagvaxtarauki komi til greiðslu launaauka í samræmi við ákvæði um hagvaxtarauka í lífskjarasamningi SA og SGS með gildistíma 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 á almennum vinnumarkaði, skal slík greiðsla einnig koma til framkvæmdar hjá félagsmönnum aðildarféлага Starfsgreinasambandsins sem starfa hjá stofnunum ríkisins. Við ákvörðun um hvor upphæð launaauka eigi við skal miðast við að félagsfólk sem raðast fyrir ofan launaflokk 13, í nýrri tvívíðri launatöflu Starfsgreinasambandsins, fá 75% af hærri upphæðinni. Sjá ákvæði lífskjarasamnings um hagvaxtarauka í fylgiskjali 4.

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0 - 1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51 - 2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01 - 2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51 - 3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
> 3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

ATKVÆÐAGREIÐSLA



Atkvæðagreiðsla um kjarasamninginn er rafræn.



Atkvæðagreiðslan hefst fimmtudaginn 19. mars kl. 12:00 og lýkur fimmtudaginn 26. mars kl. 16:00.



Ýtarlegar upplýsingar er að finna á heimasíðu SGS (sgs.is) og einnig á heimasíðum einstakra félaga.



Boðið verður upp á utankjörfundaratkvæðagreiðslu hjá hverju félagi fyrir sig.



Niðurstöður atkvæðagreiðslunnar verða kynntar föstudaginn 27. mars.