



SGS

Starfsgreinasamband Íslands

Kjarasamningur

Starfsgreinasambands Íslands og
Sambands íslenskra sveitafélaga

Gildistími: 1. apríl 2024 - 31. mars 2028

Starfsgreinasambandið er fjölmennasta lands-samband 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

Prentun: Litróf

Umbrot og hönnun: Bongo Design

Kjarasamningur

Kjarasamningur Starfsgreinasambands Íslands

og

Sambands íslenskra sveitarfélaga

Gildistími: 1. apríl 2024 - 31. mars 2028

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. október 2023 til 31. mars 2024.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 3. júlí 2024. Gildistími 1. apríl 2024 til 31. mars 2028.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 79. fundar samstarfsnefndar SNS og Starfsgreinasambandsins þann 6. september 2024.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

Efnisyfirlit:	bls.
1. kafli: Kaup	6
1.1. Föst mánaðarlaun	6
1.2. Eingreiðslur á samningstímanum	7
1.3. Róðun í launaflokka	7
1.4. Tímavinnukaup	7
1.5. Yfirvinnukaup	8
1.6. Álagsgreiðslur	10
1.6. Álagsgreiðslur - vaktaálag	10
1.7. Persónuuppbót	11
1.8. Ákvæði um ræstingar	12
2. kafli: Vinnutími	15
2.1. Almennt	15
2.2. Dagvinna og afbrigðilegur vinnutími	18
2.3. Yfirvinna	18
2.4. Lágmarkshvöld	19
2.5. Bakvaktir	22
2.6. Vaktavinna	23
3. kafli: Hlé frá vinnu	27
3.1. Hlé frá vinnu	27
3.2. Fæði og matstofa	27
3.3. Frítt fæði	27
4. kafli: Orlof	28
4.1. Lengd orlofs	28
4.2. Orlofsárið	28
4.3. Sumarorlofstími	29
4.4. Ákvörðun orlofs	29
4.5. Veikindi í orlofi	30
4.6. Áunninn orlofsréttur	30
5. kafli: Ferðir og gisting	31
5.1. Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi	31
5.2. Dagpeningar innanlands	31
5.3. Greiðsluháttur	31
5.4. Fargjöld erlendis	31
5.5. Dagpeningar á ferðum erlendis	31
5.6. Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	31
5.7. Heimflutningur fjarri vinnustað	31
5.8. Ferðir með nemendur og skjólstæðinga	33
5.9. Ófærð	33
6. kafli: Aðbúnaður og hollustuhættir á vinnustöðum	34
6.1. Um vinnustaði og rétt starfsmanna	34
6.2. Lyf og sjúkragögn	34
6.3. Öryggisbúnaður	34
6.4. Tilkynningaskylda um vinnuslys	35
7. kafli: Tryggingar	36
7.1. Slysatryggingar	36
7.1. Farangurstrygging	37
7.3. Tjón á persónulegum munum	38
7.4. Skaðabótakrafa	38

8. kafli: Verkfæri og fatnaður.	39
8.1. Verkfæri.	39
8.2. Hlíððar, vinnu og einkennisfatnaður.	39
9. kafli: Afleysingar	41
9.1. Staðgenglar.	41
9.2. Launað staðgengilsstarf	41
9.3. Önnur afleysing.	41
10. kafli: Fræðslumál	42
10.1. Símenntun og starfsþróun	42
10.2. Persónuálag	43
10.3. Launað námsleyfi.	44
10.4. Lögbundin starfsréttindi	45
11. kafli: Ýmis atriði	46
11.1. Réttindi og skyldur	46
11.2. Tækniþrýgðun	49
11.3. Fráfall.	49
12. kafli: Réttur starfsmanna vegna veikinda eða slysa	50
12.1. Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	50
12.2. Réttur til launa vegna veikinda og slysa	50
12.4. Starfshæfnisvottorð.	52
12.4. Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða lang-varandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	52
12.5. Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns.	52
12.6. Skráning veikindadaga	53
12.7. Forföll af óviðráðanlegum ástæðum	53
12.8. Veikindi barna yngri en 13 ára	53
12.9. Mæðraskoðun	53
13. kafli: Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur	54
13.1. Launaseðill	54
13.4. Starfsmenntunarsjóður	54
13.5. Sjúkkrasjóður	54
13.6. Lífeyrissjóður	54
13.7. Starfsendurhæfingarsjóður	55
13.8. Félagsmannasjóður.	55
14. kafli: Félagsmálefni.	56
14.1. Um samstarfsnefnd.	56
14.2. Trúnaðarmenn	56
15. kafli: Gildistími, gildissvið og samningsforsendur.	58
Gildistími	58
Atkvæðagreiðsla	58
Bókanir	60
Bókanir með samningi aðila 2024.	60
Eldri bókanir.	63

Fylgiskjöl og viðaukar	64
Fylgiskjal 1: Launatöflur og tengitafla starfsmats við launaflokka	64
Fylgiskjal 2: Sérstakar greiðslur lægstu laun	74
Fylgiskjal 3: Viðbótarlaun á einstök starfsheiti	75
Fylgiskjal 4: Leiðbeiningar	77
Fylgiskjal 5: Samkomulag um undanþágulista	79
Fylgiskjal 6: Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagafrís	83
Fylgiskjal 7: Með kafla um vinnu við ræstingarstörf	84
Fylgiskjal 8: Um matar- og kaffitíma	86
3. kafli: um matar- og kaffitíma	86
3.1. Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	86
3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	86
3.3. Vinna í matar- og kaffitímum	86
3.4. Fæði og mótuneyti	86
3.5. Hádegisverður starfsfólks skóla/ umönnunarstofnunar	87
3.6. Frítt fæði	87
Viðauki 1: Verklagsreglur um starfsmat	88
Viðauki 2: Launatöfluauki 2024 til 2028	89
Viðauki 3: Vinnuskóli	92
Viðauki 2: Sérákvæði	93
Sérákvæði Verkalýðsfélags Húsavíkur (nú Framsýn stéttarfélag)	93
Sérákvæði vegna Húsavíkurkaupstaðar	93
Sérákvæði vegna Þingeyjarsveitar áður Skútustaðahrepps	95
Sérákvæði Verkalýðsfélagsins Hlífar	96
Sérákvæði vegna Vestmannaeyjakaupstaðar	97
Yfirlýsing samningsaðila	98

INNGANGUR

Kjarasamningar aðila framlengjast frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Með þessum kjarasamningi eru ákvæði um betri vinnutíma færð inn í kjarasamninginn skv. fylgiskjöllum 2 og 3 með áorðnum breytingum og falla þar með bæði fylgiskjölin úr gildi.

1. kafli: 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. apríl 2024 til 31. mars 2025.
Launatafla 2:	Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026.
Launatafla 3:	Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027.
Launatafla 4:	Gildir frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. apríl 2024.	23.750 kr. eða að lágmarki um 3,25% sbr. launatöflu 1.
1. apríl 2025:	23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 2.
1. apríl 2026:	23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 3.
1. apríl 2027:	23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 4.

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.

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, sjá verklagsreglur og verkferla um starfsmatskerfið (viðauki 1).

Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt tengitöflu í 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 vaktálag á þær stundir sem eru utan hefðbundins dagvinnutíma heldur greidd yfirvinna.

Grein 1.4.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

- 1.4.1. Tímavinnukaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

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 vaktálag á þær stundir sem eru utan hefðbundins dagvinnutíma heldur greidd yfirvinna. Sjá nánar leiðbeiningar vegna ráðningarfyrirkomulagsins tímavinnu í fylgiskjali 3.

Grein 1.4.1 breytist á samningstíma fyrir dagvinnufólk. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

- 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. Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra, árvissra álagstíma ýmissa sveitarfélaga / stofnana, þó eigi lengur en tvo mánuði.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

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 samræmi 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 unglinga.

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, 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.

Grein 1.5.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

- 1.5.1. 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).

Grein 1.5.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024. Sé um fasta yfirvinnu að ræða, greiðist hún samkvæmt yfirvinnu 2 (1,0385%)

- 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 skytt 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. 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
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.

Grein 1.6.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

- 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
120,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 16:00 -24:00 á aðfangadag og gamlársgdag sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Grein 1.6.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Grein 1.6.1 fyrir vaktavinnufólk gildir frá 1. apríl 2023.

- 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.

Grein 1.6.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

- 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
120,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3

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

Grein 1.6.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

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.

Tímavinnumaður fær fulla persónuuppbót ef hann vinnur 1504 virkar vinnustundir. Greitt skal hlutfallslega miðað við unna tíma og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag.

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. 144/2020. 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. maí 2024	kr. 57.500
1. desember 2024	kr. 135.500
1. maí 2025	kr. 59.500
1. desember 2025	kr. 140.000
1. maí 2026	kr. 62.000
1. desember 2026	kr. 145.000
1. maí 2027	kr. 64.000
1. desember 2027	kr. 150.000

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 ákvæðinn 130 stig (hámark) enda afköst ákvörðuð samkvæmt viðurkenndum grunnreglum um vinnu- og tímarannsóknir, sbr. rammasamning 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

Grein 1.8.1.3 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

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. 118). 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									
Launatafla 1									
Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. október 2024									
L.1	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%
118	3.394	3.462	3.529	3.597	3.665	3.733	3.801	3.869	3.937

1.8.1.3. Laun

Grein 1.8.1.3 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024.

Fyrir virkan vinnutíma í ákvæðisvinnu greiðist tímakaup samkvæmt niðurstöðu starfsmats að viðbættu persónuálagi. Miðað er við mat á ræstingarstarfi sem er metið til 276 stiga (lfl.118). Þá greiðist einnig 20% álag vegna ákvæðisvinnu í vinnutakti 130 sbr. gr. 1.8.6.

Tímavinna með 20% álagi									
Launatafla 1									
Gildir frá 1. nóvember 2024 til 31. mars 2025									
L.1	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%
118	3.488	3.557	3.627	3.697	3.767	3.836	3.906	4.3.976	4.046

Launatafla 2									
Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026									
L.1	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%
118	3.668	3.741	3.814	3.888	3.961	4.034	4.108	4.181	4.254

Tímavinna með 20% álagi

Launatafla 3

Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027

L.1	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%
118	3.848	3.925	4.002	4.079	4.156	4.233	4.309	4.386	4.463

Launatafla 4

Gildir frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028

L.1	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%
118	4.028	4.108	4.189	4.270	4.350	4.431	4.511	4.592	4.672

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 gamlársdag 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 dagvinnu-tímakaup 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 taxa.

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. texta 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. texta efnalauga og þvottahúsa.

2. kafli: Vinnutími

2.1. Almennt

Grein 2.1.1 um vinnuviku breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024:

- 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.

Grein 2.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi sveitar-félags/stofnunar/vinnustaðar má aðlag 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.

Þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári, s.s. í grunnskóla, er vinnu-veitanda heimilt að haga vinnutíma starfsmanna með þeim hætti að starfsmenn vinni af sér, á starfstíma stofnunar, þá daga sem starfsemi er takmörkuð. Skal það gert með því að dreifa þeim tíma sem starfsemi er takmörkuð liggur niðri sem jafnast á þá daga sem stofnun starfar nema samkomulag sé um annað við einstaka starfsmenn.

Starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu í grunnskólum - útreikningur veikinda á sumarorlofstíma

Við ráðningu starfsmanns á dreifða vinnuskyldu í grunnskólum (launa-dreifingu) þarf að skilgreina eftirandi:

Starfshlutfall starfsmanns á starfstíma, t.d. 100% í 9,5 mánuði á ári.

Tími orlofs ákveðinn í samræmi við orlofsrétt starfsmanns, t.d. 30 dagar á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst.

Tímabil sem starfsmaður er ekki við vinnu á sumartíma þar sem hann hefur áður unnið tímann af sér.

Launahlutfall er ákveðið með hliðsjón af framangreindu þ.e. jafnaðarlaun sem starfsmaður fær greitt allt árið.

Veikist starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu (launadreifingu) á fyrirfram ákveðnum orlofstíma gilda ákvæði gr. 4.6.1 um veikindi í orlofi. Hins vegar gildir þetta ákvæði ekki ef veikindin koma til á tímabili sem skilgreint er skv. c) - lið.

- 2.1.1. Vinnuvika starfsfólks í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir. Heimilt er að semja við starfsfólk um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

Grein 2.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

- 2.1.1.1. Þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári, s.s. í grunnskóla, er vinnuveitanda heimilt að haga vinnutíma starfsmanna með þeim hætti að starfsmenn vinni af sér, á starfstíma stofnunar, þá daga sem starfsemi er takmörkuð. Skal það gert með því að dreifa þeim tíma sem starfsemi er takmörkuð liggur niðri sem jafnast á þá daga sem stofnun starfar nema samkomulag sé um annað við einstaka starfsmenn.

Starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu í grunnskólum - útreikningur veikinda á sumarorlofstíma

Við ráðningu starfsmanns á dreifða vinnuskyldu í grunnskólum (launadreifingu) þarf að skilgreina eftirfarandi:

- Starfshlutfall starfsmanns á starfstíma, t.d. 100% í 9,5 mánuði á ári.
- Tími orlofs ákveðinn í samræmi við orlofsrétt starfsmanns, t.d. 30 dagar á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst.
- Tímabil sem starfsmaður er ekki við vinnu á sumartíma þar sem hann hefur áður unnið tímann af sér.
- Launahlutfall er ákveðið með hliðsjón af framangreindu þ.e. jafnaðarlaun sem starfsmaður fær greitt allt árið.

Veikist starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu (launadreifingu) á fyrirfram ákveðnum orlofstíma gilda ákvæði gr. 4.6.1 um veikindi í orlofi. Hins vegar gildir þetta ákvæði ekki ef veikindin koma til á tímabili sem skilgreint er skv. c) - lið.

- 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 fyrir 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 eina til 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 vinnutímans 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. Fríðagar

2.1.4.1. Almennir fríðagar eru: Laugardagur og sunnudagur

2.1.4.2. Sérstakir fríðagar 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. Fríðagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
15. Jóladaur.
16. Annar í jólum.
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. Jóladaur.
9. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.5. Undirbúningstími

2.1.5.1. Undirbúningstími í leikskóla

Undirbúningstími stjórnanda deildar leikskóla, skal vera 8 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 afbrigðilegur 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 teknað sé bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá 2.5.).

2.2.3. Afbrigðilegur 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.

Starfsmannafundur 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 starfsmannafundur 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.
- Grein 2.3.6 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.
- 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 sveitarfélaga / stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.
- Grein 2.3.6 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.
- 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 fríi, heldur skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan ella hefði komið til greiðslu.

2.4. Lágmarkshvöld

- 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 Launaneftdar 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, https://samband-islenskra-sveitarfelaga.cdn.prismic.io/samband-islenskra-sveitarfelaga/Z0Hqaa8jQArT1Oxs_Samkomulag-um-skipulag-vinnutima1997.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 merкта 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 hvíld 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 bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Sé heimildum til fráviks frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld 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, orkuskiots, 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 reglulegt 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 hvíld, sé þess nokkur kostur.

- 2.4.4. Vikulegur hvíldardagur

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

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

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar 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 hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, 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 skýringaramma 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. tölugildar, 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.
- Grein 2.5.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.
- 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, 72 mínútna frí jafngildir 120% vaktaálagi og 99 mínútna frí jafngildir 165% vaktaálagi.
- Grein 2.5.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.
- 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.
- Grein 2.5.4 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.
- 2.5.4. Fyrir reglubundna bakvakt 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.
- Grein 2.5.4 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

- 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 vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.

Ef skipulagður vinnutími starfsmanns er að jafnaði 20% eða meira utan dagvinnumarka telst hann vaktavinnumaður.

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. Vaktskrá

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.

Krefjast 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.

- 2.6.3. 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. Jöfnun vinnuskila

Grein 2.6.7 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

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 vaktsskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktsskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið 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 vaktsskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækknar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.

2.6.7. Jöfnun vinnuskila

Grein 2.6.7 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024.

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 vaktsskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktsskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar. Í þeim tilvikum þar sem vinnuskil vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga flytjast á milli mánaða skal halda utan um það og starfsfólk upplýst reglulega. 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 vaktsskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækknar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.

2.6.8. Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Grein 2.6.8 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

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.

2.6.8. Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Grein 2.6.8 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024.

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.

Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 120% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 á tímabilinu 08:00-24:00 og vægið 1,2 á tímabilinu 00:00-08:00. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 165% vaktaálagi hafa vægið 1,20.

2.6.10. Vaktahvati

Grein 2.6.10 um vaktarhvata er ný grein (var áður í fylgiskjali 3) og breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

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), nætur-vaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 15 vinnuskyldu-stundir. 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%	10,0%	12,5%
16		2,5%	7,5%	12,5%
15		2,5%	2,5%	10,0%
14			2,5%	7,5%

2.6.9. Vaktahvati

Grein 2.6.10 um vaktarhvata er ný grein (var áður í fylgiskjali 3) og breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024.

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti. Vaktahvati greiðist sem hlutfall greiddra mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á þremur síðustu uppgjörstímabilum samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á því tímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 126 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 45 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar að meðaltali á uppgjörstímabili til þess að njóta vaktahvata.

Þegar starfsfólk hefur störf reiknast vaktahvati fyrir eitt uppgjörstímabil á fyrsta og öðrum mánuði í starfi þannig að lágmarksfjöldi stunda utan dagvinnumarka eru 42 og lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta eru 15. Eftir þrjá mánuði í starfi reiknast vaktahvati skv. 1. mgr. Það sama á við þegar samið er um breytingar á starfshlutfalli sem nema 40% eða meira til hækkunar eða lækkunar.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

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

Vaktahvati reiknast miðað við þrjú síðustu uppgjörstímabil. Með uppgjörstímabili er átt við uppgjörstímabil breytilegra launa á starfsstaðnum. Vaktahvati greiddur 1. apríl miðast því við uppgjörstímabil til greiðslu í útborgun launa 1. febrúar, 1. mars og 1. apríl og vaktahvati greiddur 1. maí við launatímabil til greiðslu 1. mars, 1. apríl og 1. maí.

- 2.6.10. Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.
- 2.6.11. Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

3. kafli: Hlé frá vinnu

Kafli 3 um matar- og kaffitíma gildir óbreyttur til 31. október 2024. [Sjá fylgiskjal 8]
Kafli 3 um matar- og kaffitíma verður kafli 3 um hlé frá vinnu breytist í heild sinni og hljóði svo frá 1. nóvember 2024.

3.1. Hlé frá vinnu

- 3.1.1. Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og eru slík hlé hluti af virkum vinnutíma.
- 3.1.2. Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.
- Á þeim stofnunum þar sem hlé eru ákvörðuð með slíku samkomulagi og unnið er í hléinu að beiðni yfirmanns er greitt fyrir það með yfirvinnukaupi.

Sjá nánar leiðbeiningar samningsaðila um hlé frá vinnu í fylgiskjali 4.

Þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem fyrir gildistöku þessa samnings fengu að jafnaði reglubundið greiðslur skv. gr. 3.2. í eldri samning, skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. bókun 2.

3.2. Fæði og matstofa

- 3.2.1. Starfsfólk sem er 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 heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.2.2. Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.2.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mótuneyti á vegum vinnuveitanda.
- 3.2.3. Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2 skulu starfsmenn greiða kr. 862 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar ár hvert. Upphæðin skal taka breytingum í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (309,1 stig) í október 2023). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.
- 3.2.4. Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.2.1 - 3.2.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 862 fyrir hvern vinnuskyldudag enda sé dagleg vinnuskylda starfsmanns 6 klukkustundir eða lengri.
- Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (309,1 stig) í október 2023.

3.3. Frítt fæði

- 3.3.1. Starfsfólk í eldhúsum skal hafa frítt fæði.
- 3.3.2. Starfsfólki sem gert er skylt, starfs síns vegna, að matast með heimilismönnum/ börnum, skulu hafa frítt fæði.

4. kafli: Orlof

4.1. Lengd 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.

Grein 4.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

- 4.1.1. Orlof skal vera 30 dagar (216 vinnuskyldustundir miðað við 36 virkar vinnustundir á viku) miðað við fullt ársstarf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

Grein 4.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

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 vaktálag starfsmanna í fastri reglubundinni vaktavinnu reiknast ekki orlofsfé. Í þess stað skulu starfsmenn halda vaktálagsgreiðslum í sumarorlofi. Greiðslu vaktálags skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða fyrir upphaf nýs orlofsárs. Vaktálag er ekki greitt í helgidagafrii 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 vaktálag, 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. Samkvæmt 5. gr. laga um orlof nr. 30/1987 ber vinnuveitandi ábyrgð á að skipuleggja orlofstöku starfsfólks síns að teknu tilliti til óska þess eins og unnt er vegna starfseminnar. Í þeim tilfellum sem starfsfólki hefur ekki verið gert kleift að taka uppsafnað orlof samkvæmt skýringartexta við gr. 4.3.1, verði þeim aðstæðum mætt af hálfu vinnuveitenda með gerð skriflegs samkomulags við viðkomandi starfsfólk um hvernig töku uppsafnaðs orlofs verði lokið. Gerð samkomulags skal lokið eigi síðar en 15. júní 2023. Náist slíkt samkomulag ekki, skal vinnuveitandi tilkynna starfsmanni eigi síðar en 1. júlí 2023 hvernig orlofstöku skuli háttað þannig að tryggt verði að starfsmaður nái að ljúka töku uppsafnaðs orlofs.

Grein 4.3.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

- 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. Samkvæmt 5. gr. laga um orlof nr. 30/1987 ber vinnuveitandi ábyrgð á að skipuleggja orlofstöku starfsfólks síns að teknu tilliti til óska þess eins og unnt er vegna starfseminnar. Samtal skal fara fram eigi síðar en 1. janúar ár hvert milli starfsmanns og yfirmanns um hvernig töku orlofs skuli lokið innan komandi orlofsárs.

Í þeim tilfellum sem starfsfólki hefur ekki verið gert kleift að taka uppsafnað orlof á líðandi orlofsári verði þeim aðstæðum mætt af hálfu vinnuveitenda með gerð skriflegs samkomulags við viðkomandi starfsfólk um hvernig töku þess verði lokið. Gerð samkomulags skal lokið eigi síðar en 1. apríl ár hvert. Náist slíkt samkomulag ekki, skal vinnuveitandi tilkynna starfsmanni eigi síðar en 30. apríl ár hvert hvernig orlofstöku skuli háttað þannig að tryggt verði að starfsmaður nái að ljúka töku uppsafnaðs orlofs.

Grein 4.3.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

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 stéttarfélaga 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 samfellt frí vaktavinnumanna. 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. kafli: 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:

Víkulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.

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 áætluð flugleið 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 heimaþjónustu 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 vaktsskrá. Áður en ferð er hafin, skal vinnuskipulag að öðru leyti liggja fyrir. Starfsmönnum skal greitt samkvæmt vaktsskrá og með yfirvinnu utan þess tíma sem vaktsskrá 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. Ófærð

- 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. kafli: 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 fyrstu aðgerðir í sýsatilfellum. Lyfja og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð forstöðumanna, 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 fongum, að starfsmaður sé einn við vinnu sína þar sem slysaþætta er mikil. Um þetta skal semja sérstaklega þar sem það á við.
- 6.3.2.6. Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu 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. Tilkygningaskylda um vinnuslys

- 6.4.1. Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður 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 tilkygningarskyldu launagreiðanda til tryggingarfélags fer eftir reglum viðkomandi tryggingarfélags.

7. kafli: 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. júlí 2024 til 31. desember 2024:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.943.048.
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 12.122.627.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 16.657.127.
4. 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.
5. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 2.035.854. 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 tölulíðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar tölulíðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulíð nr. 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

1. Löggerfingjar.
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. 29.568.457, 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 launalausis 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 tryggingarféлага, 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 hljótist 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.

7.1. 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 tryggðir 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 822.348 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki. bætt hærrí upphæð en 157.616 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 heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 13.701. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

- 7.2.7. Tryggðir skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ólvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótast 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 lækkuðum 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 tryggðir 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. kafli: Verkfæri 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. Hlíððar, vinnu og einkennisfatnaður

- 8.2.1. Hlíððarfatnaður, 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 skyrtu 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, skyrtu.
- Gangaverðir, skólaliðar, stuðningsfulltrúar, lengd viðvera, starfsmenn félagsmiðstöðva, dægradvalar og sambærileg störf í skólum: Stakkur/jakki, buxur og skyrtu eða íþróttagalli ásamt bol.
- Gangbrautarvarsla: Stakkur/jakki, buxur, skyrtu.
- Umsjónarmenn - húsverðir: Stakkur/jakki, buxur og skyrtu.
- Starfsfólk mótuneyta, sjúkraliðar, heimilishjálpar, fólk í heilbrigðisþjónustu og starfsfólk dvalarheimila: Stakkur/jakki, buxur, skyrtu eða bolur. Starfsmenn mótuneyta fá jafnframt öryggisskó.
- Starfsfólk á leikskólum: Stakkur/jakki, buxur, skyrtu eða íþróttagalli ásamt bol.
- Starfsfólk hafna og vigta: Stakkur/jakki, buxur, skyrtu,
- Stöðumælaverðir: Stakkur/jakki, buxur, skyrtu, húfa og bindi.
- Ræstingar: Hlíððarfatnaður, skór og gúmmihanskar. Vegna öryggis og hlífðarfatnaður 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. kafli: 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. Launað 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, ráðast 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 launa-myndunarþáttum sínum.

10. kafli: 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 launalausis 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 að 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/starfstrounarnefnd>

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 hæfnisþrep samkvæmt námskrá á öllum skólastigum.

10.2.2. Símenntun og starfsreynsla

Með vísan til greinar 10.1.3 skulu starfsmenn fá persónuálag 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 krafist 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 framhaldsskólamenntun 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% persónuálág 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 ávinnum starfsmaðurinn sér ekki persónuálág 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. kafli: 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 samfelld 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, frávíking 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 starfsemina, aðra starfsmenn eða viðskiptavini. 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 ólvaður 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 ávörðingar 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 samfellt 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. Tækniþróun

11.2.1. Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tækniþróvunar 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 tækniþróvunina 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 hálfis mánaðar fríi 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. kafli: 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 trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4. Skylt 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 slysatriggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysatriggingar 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 framtalinn 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 framantalinn 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 ávinnslurétti 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, 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 almanaks mánuði 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 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.
- 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.

12.4. 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. Lausn frá störfum vegna óvinnufærni, veikinda eða slysa

12.4. 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 megi 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 maka látins 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 barna 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 vaktaálág 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 sjúkráðsvisistar.

Grein 12.8.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

- 12.8.1. Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86,4 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 vaktaálág 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 sjúkráðsvisistar.

Grein 12.8.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

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. kafli: 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.

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 lífeyrissjóðsiðgjöldum. Aðilar samningsins munu beita sér fyrir því að reglum um gjalddaga lífeyrisiðgjalda verði breytt því til samræmis.

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 áranna 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 heilsubrestra 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 2,2% af heildarlaunum félagsmanna. Úthlutun úr sjóðnum skal fara fram 1. febrúar ár hvert samkvæmt stofnskrá sjóðsins.

Gjaldið var áður 1,5% en er 2,2% frá 1. apríl 2024.

14. kafli: 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 fylgiskjölum, 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 verkalyðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalyðsfélagi.

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 verkalyðsfélagi 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. kafli: Gildistími, gildissvið og samningsforsendur

15.1 Gildistími

- 15.1.1. Gildandi kjarasamningar aðila með bókunum, fylgiskjöllum og sérákvæðum framlengjast frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

15.2 Atkvæðagreiðsla

- 15.2.1. Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu aðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting gildi fyrir samning þennan. Slíkar breytingar skulu skila sambærilegum kjarabreytingum og á almennum markaði enda feli þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

Komi til þess að kjarasamningum á almennum markaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum aðila heimilt að segja samningi þessum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjöllum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 12:00 þann 15. júlí 2024 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 3. júlí 2024.

F.h. Sambandi íslenskra sveitarfélaga með fyrirvara um samþykki stjórnar félagsmanna.

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

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

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

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

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

F.h. Stéttarfélags Vesturlands 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 Akraness með fyrirvara um samþykki

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

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

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

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

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

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

F.h. Einingar – lðju með fyrirvara um samþykki félagsmanna.

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

Bókanir

Bókanir með samningi aðila 2024

BÓKUN 1 [2024] Bókun vegna bakvakta

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp um endurskoðun á fyrirkomulagi bakvakta og útköll þeim tengdum. Í hópnum skulu sitja fulltrúar opinberra launagreiðenda og bandalaga opinbers launafólks auk fulltrúa stéttarféлага er málið kann að varða.

Starfshópurinn mun kortleggja umfang bakvakta, skoða tíðni og tegundir útkalla og vinna að því að tölfræði vegna bakvakta sé bætt. Vinnan skal meðal annars felast í því að skoða hvernig bakvaktarfrí er tekið og hvort það séu ákveðnir hópar sem ekki eru að fá bakvaktarfrí.

Þá skal hópurinn greina og leggja mat á hvort að fýsilegt sé að bakvaktir gangi upp í vinnuskyldu samhliða því að bakvaktarfrí skv. gr. 2.5.4. falli niður.

Eigi síðar en 1. október 2024 skulu aðilar hafa skipað fulltrúa sína í starfshópinn og skulu fulltrúar launafólks boða til fyrsta fundar. Vinnuhópurinn skilgreinir nánar viðfangsefnið og verklag. Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. maí 2025.

BÓKUN 2 [2024] Bókun vegna niðurfellingar á gr. 3.2

Þrátt fyrir niðurfellingu á gr. 3.2 eru samningsaðilar sammála um að þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem voru með matar og kaffitíma í yfirvinnu sem hluta af vinnuskipulagi fyrir gildistöku kjarasamnings sem undirritaður var árið 2024 og hafa að jafnaði fengið reglubundið slíkar greiðslur skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. eftirfarandi: Breytingar skulu ekki leiða til launalækkunar og gæta skal jafnræðis innan starfahópa.

3.2.1. Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og á tímabilinu 11:30 - 13:30 á friddögum skv. gr.2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2. Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

BÓKUN 3 [2024] Undirbúningstími í leikskóla

Til að greiða fyrir langtímakjarasamningum á vinnumarkaði hafa ríkisstjórnin og Samband íslenskra sveitarfélaga sammælt um að vinna að aðgerðum sem styðja við sameiginleg markmið stjórnvalda og samningsaðila m.a. um málefni barnafjölskyldna. Ein af þeim aðgerðum sem áform eru um að framkvæma er að brúa bilið milli fæðingarorlofs og leikskóla þar sem horft verði heildstætt á umönnun og menntun barna frá 0-18 ára og m.a. skoðað hvort þörf sé á kerfisbreytingum til að ná settum markmiðum. Í ljósi ofangreinds og að í þessum kjarasamningi eru gerðar breytingar á ákvæðum um undirbúningstíma í leikskóla eru samningsaðilar sammála um nauðsyn þess að endurmeta samhliða þörf fyrir undirbúningstíma starfsmanna leikskóla.

BÓKUN 4 [2024]

Um sérákvæði

Aðilar eru sammála um að sérákvæði einstakra stéttarfélaga sem fylgdu fyrri kjarasamningi haldi áfram gildi sínu.

BÓKUN 5 [2024]

Skoðun á tengitöflu við starfsmat

Aðilar eru sammála um að halda áfram greiningu á launa- og tengitöflu sem hófst vorið 2024. Vinnuhópur allra aðila starfsmats sveitarfélaga verði skipaður í þetta verkefni eigi síðar en í ágúst 2024 til að:

- Greina dreifingu stöðugilda eftir starfsmatsstigum.
- Skoða mögulegar leiðir til að tengja starfsmatsstig við launatöflu.
- Kostnaðarmeta hugmyndir að breytingum á tengitöflu/tengireglu.
- Útfæra áætlun um mögulegar breytingar á tengitöflu/tengireglu í skrefum.
- Skoða hvort nýta megi mögulegar hækkanir vegna launatöflauka á kjarasamningstímabilinu 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 í verkefnið.
- Vinnuhópur aðila skilar niðurstöðu til samninganefnda.

BÓKUN 6 [2024]

Þróun samstarfs við starfsmatskerfið SAMSTARF

Samningsaðilar eru sammála um það langtíamarkmið að greiða sömu laun fyrir jafnverðmæt störf samkvæmt þeim kjarasamningum sem Samband íslenskra sveitarfélaga gerir fyrir hönd þeirra sveitarfélaga sem veita til þess umboð sitt. Samningsaðilar hafa í því skýni metið störf á grundvelli starfsmatskerfis samningsaðila (SAMSTARF).

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að vinna áfram að umbótum og þróun á starfsmatskerfinu SAMSTARF og umgjörð þess. Aðilar hafa undanfarin ár unnið markvisst að því að skýra umgjörð faglegar stýringar við starfsmatskerfið til að tryggja að kerfið nái þeim markmiðum sem því er ætlað ásamt því að kerfið þróist og samræmist þeim kröfum sem gerðar eru til þess á hverjum tíma.

Í þeim tilgangi að vinna að áframhaldandi þróun starfsmatskerfisins í þágu virðismats þeirra mikilvægu starfa sem starfsfólk sveitarfélaga vinnur, sameiginlegra hagsmuna starfsfólks og starfseminnar af virðismati starfa og jafnframt að tryggja aðkomu hagsmunaaðila og skýra hlutverk þeirra þar sem þörf krefur, er lagt til að aðilar komi sér saman um utanaðkomandi aðila sem verði falið að gera úttekt annars vegar á verkferlum, vinnulagi, viðtalsferlum, samþykktarferlum og öðrum ferlum starfsmatsins með tilliti til markmiða kerfisins um jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf og hins vegar á stjórnskipulagi kerfisins og getu þess til að mæta hagsmunum hagaðila.

Markmiðið með úttektinni er að greina áskoranir og tækifæri til frekari þróunar starfsmatskerfisins þannig að stuðla megi að betra og skilvirkara verklagi við mat á störfum og tryggja faglegt sjálfstæði kerfisins. Einnig skal meta þörf fyrir breytingar á umgjörð og stjórnskipulagi kerfisins, hlutverk faglegrar stjórnar og þess að koma á sameiginlegri framkvæmdastjórn hagaðila.

Unnið verði að ofangreindu á gildistíma kjarasamnings í samstarfi við önnur stéttarfélag sem samið hafa um starfmatskerfið SAMSTARF og í samstarfi Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Undirbúningur hefst við gildistöku samninga og úttekt verði hafin fyrir 1. janúar 2025. Stefnt skal að því að úttekt verði lokið eigi síðar en 1. janúar 2026 og skal afrakstur úttektar vera grundvöllur að tímasettum og kostnaðarmetnum aðgerðum í starfsemi og skipulagi SAMSTARFS. Fagleg stjórn SAMSTARF skal bera ábyrgð á framkvæmd þessari og hefur heimild til sinna þeim nauðsynlegu þáttum sem verkefnið kallar á.

Kostnaður af úttekt skiptist milli Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga.

BÓKUN 7 [2024] **Um hlutverk stýrihóps**

Komi til þess að breytingar á betri vinnutíma dags. 7. maí 2024 nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með eða álitæfni verða varðandi túlkun á breytingum, þá skal stýrihópur aðila sem skrifuðu undir breytingarnar, fjalla um málið og finna lausn. Stýrihópur mun starfa út samningstímann, 2024-2028.

Þær leiðbeiningar og eftir atvikum úrlausnarefni sem stýrihópurinn gaf út árið 2021 samhliða innleiðingu á „Betri vinnutíma“ heldur gildi sínu eftir því sem við á. Stýrihópurinn mun koma saman í september 2024 og uppfæra leiðbeiningarnar og eftir atvikum úrlausnarefnin með tilliti til þeirra breytinga sem urðu í kjarasamningum árið 2024.

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 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. Evrópuðómstóllinn 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 6 [2020]

Mötuneyti

Aðilar eru sammála um að fyrirkomulag mönnunar mötuneyta sé á ábyrgð rekstraraðila, en hvetja þá til að skipuleggja starfsemina 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 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 2024 til 31. mars 2025.

Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026.

Launatafla 3: Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027.

Launatafla 4: Gildir frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028.

Starfsgreinasamband Íslands

Launatafla 1

Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025

L.1	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%
117	456.295	465.421	474.547	483.673	492.799	501.925	511.050	520.176	529.302
118	459.851	469.048	478.245	487.442	496.639	505.836	515.033	524.230	533.427
119	463.445	472.713	481.982	491.251	500.520	509.789	519.058	528.327	537.596
120	467.079	476.420	485.762	495.103	504.445	513.786	523.128	532.470	541.811
121	470.752	480.167	489.582	498.997	508.412	517.827	527.242	536.657	546.072
122	474.466	483.956	493.445	502.934	512.424	521.913	531.402	540.892	550.381
123	478.221	487.786	497.350	506.914	516.479	526.043	535.608	545.172	554.737
124	482.020	491.660	501.300	510.941	520.581	530.221	539.862	549.502	559.143
125	485.857	495.574	505.291	515.008	524.726	534.443	544.160	553.877	563.594
126	489.737	499.532	509.326	519.121	528.916	538.711	548.505	558.300	568.095
127	493.659	503.533	513.406	523.279	533.152	543.025	552.899	562.772	572.645
128	497.625	507.578	517.530	527.483	537.435	547.388	557.340	567.293	577.245
129	501.636	511.669	521.701	531.734	541.767	551.799	561.832	571.865	581.898
130	505.690	515.804	525.917	536.031	546.145	556.259	566.373	576.486	586.600
131	509.787	519.983	530.179	540.375	550.570	560.766	570.962	581.158	591.353
132	513.932	524.210	534.489	544.768	555.046	565.325	575.604	585.882	596.161
133	518.121	528.483	538.846	549.208	559.570	569.933	580.295	590.658	601.020
134	522.355	532.802	543.250	553.697	564.144	574.591	585.038	595.485	605.932
135	526.638	537.171	547.703	558.236	568.769	579.302	589.834	600.367	610.900
136	530.967	541.587	552.206	562.825	573.445	584.064	594.683	605.303	615.922
137	535.343	546.050	556.757	567.464	578.171	588.878	599.585	610.291	620.998
138	539.768	550.564	561.359	572.154	582.950	593.745	604.541	615.336	626.131
139	544.242	555.127	566.012	576.897	587.782	598.667	609.551	620.436	631.321
140	548.763	559.738	570.714	581.689	592.664	603.640	614.615	625.590	636.565
141	553.335	564.402	575.469	586.535	597.602	608.669	619.735	630.802	641.869
142	557.958	569.117	580.277	591.436	602.595	613.754	624.913	636.072	647.232
143	562.632	573.885	585.138	596.390	607.643	618.896	630.148	641.401	652.654
144	567.358	578.705	590.052	601.399	612.746	624.094	635.441	646.788	658.135
145	572.134	583.577	595.020	606.462	617.905	629.348	640.790	652.233	663.676
146	576.963	588.502	600.042	611.581	623.120	634.659	646.199	657.738	669.277
147	581.846	593.483	605.120	616.757	628.394	640.031	651.668	663.305	674.942
148	586.783	598.518	610.254	621.990	633.725	645.461	657.197	668.932	680.668
149	591.773	603.609	615.444	627.280	639.115	650.951	662.786	674.622	686.457
150	596.818	608.754	620.690	632.627	644.563	656.499	668.436	680.372	692.308
151	601.920	613.959	625.997	638.036	650.074	662.113	674.151	686.189	698.228
152	607.077	619.218	631.360	643.501	655.643	667.784	679.926	692.067	704.209
153	612.290	624.535	636.781	649.027	661.273	673.518	685.764	698.010	710.256
154	617.561	629.912	642.264	654.615	666.966	679.317	691.668	704.020	716.371
155	622.890	635.348	647.806	660.264	672.722	685.179	697.637	710.095	722.553

Starfsgreinasamband Íslands

Launatafla 1

Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars.2025

L.1	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%
156	628.279	640.845	653.411	665.976	678.542	691.107	703.673	716.238	728.804
157	633.725	646.400	659.074	671.749	684.423	697.098	709.772	722.447	735.121
158	639.232	652.016	664.801	677.585	690.370	703.155	715.939	728.724	741.509
159	644.799	657.695	670.591	683.487	696.383	709.279	722.175	735.071	747.967
160	650.429	663.437	676.446	689.454	702.463	715.471	728.480	741.489	754.497
161	656.118	669.240	682.363	695.485	708.607	721.730	734.852	747.974	761.097
162	660.367	673.574	686.781	699.989	713.196	726.403	739.611	752.818	766.025
163	665.409	678.717	692.025	705.333	718.642	731.950	745.258	758.566	771.874
164	670.502	683.912	697.322	710.732	724.142	737.552	750.962	764.372	777.783
165	675.645	689.158	702.671	716.184	729.697	743.210	756.723	770.236	783.749
166	680.839	694.456	708.073	721.690	735.307	748.923	762.540	776.157	789.774
167	688.003	701.763	715.523	729.283	743.043	756.803	770.563	784.323	798.083
168	695.262	709.167	723.073	736.978	750.883	764.788	778.694	792.599	806.504
169	702.620	716.672	730.725	744.777	758.830	772.882	786.934	800.987	815.039
170	710.074	724.276	738.477	752.679	766.880	781.082	795.283	809.485	823.686
171	717.629	731.982	746.335	760.687	775.040	789.392	803.745	818.097	832.450
172	725.288	739.793	754.299	768.805	783.311	797.816	812.322	826.828	841.334
173	733.047	747.708	762.369	777.030	791.690	806.351	821.012	835.673	850.334
174	740.909	755.727	770.546	785.364	800.182	815.000	829.818	844.637	859.455
175	748.877	763.855	778.832	793.810	808.787	823.765	838.742	853.720	868.697
176	757.032	772.172	787.313	802.454	817.594	832.735	847.876	863.016	878.157
177	766.403	781.731	797.059	812.387	827.715	843.043	858.371	873.699	889.027
178	775.909	791.427	806.945	822.464	837.982	853.500	869.018	884.536	900.055
179	785.553	801.264	816.975	832.687	848.398	864.109	879.820	895.531	911.242
180	795.337	811.244	827.151	843.058	858.964	874.871	890.778	906.685	922.591
181	805.264	821.369	837.474	853.580	869.685	885.790	901.896	918.001	934.106
182	815.333	831.640	847.947	864.254	880.560	896.867	913.174	929.480	945.787
183	825.550	842.061	858.572	875.083	891.594	908.105	924.616	941.127	957.638
184	835.915	852.633	869.351	886.070	902.788	919.506	936.225	952.943	969.661
185	846.429	863.357	880.286	897.214	914.143	931.071	948.000	964.929	981.857
186	857.097	874.239	891.381	908.523	925.664	942.806	959.948	977.090	994.232
187	867.918	885.276	902.635	919.993	937.352	954.710	972.068	989.427	1.006.785
188	878.896	896.474	914.052	931.630	949.208	966.786	984.363	1.001.941	1.019.519
189	890.034	907.834	925.635	943.436	961.236	979.037	996.838	1.014.638	1.032.439
190	901.334	919.361	937.388	955.414	973.441	991.468	1.009.494	1.027.521	1.045.548
191	912.797	931.053	949.309	967.565	985.821	1.004.077	1.022.333	1.040.589	1.058.845
192	924.426	942.915	961.403	979.892	998.381	1.016.869	1.035.358	1.053.846	1.072.335
193	936.224	954.949	973.673	992.398	1.011.122	1.029.847	1.048.571	1.067.296	1.086.020
194	948.193	967.157	986.121	1.005.085	1.024.048	1.043.012	1.061.976	1.080.940	1.099.904
195	960.335	979.541	998.748	1.017.955	1.037.162	1.056.368	1.075.575	1.094.782	1.113.988
196	972.654	992.107	1.011.560	1.031.013	1.050.466	1.069.919	1.089.373	1.108.826	1.128.279
197	985.152	1.004.855	1.024.558	1.044.261	1.063.964	1.083.667	1.103.370	1.123.073	1.142.776
198	997.830	1.017.787	1.037.744	1.057.700	1.077.657	1.097.613	1.117.570	1.137.527	1.157.483
199	1.010.693	1.030.907	1.051.121	1.071.335	1.091.548	1.111.762	1.131.976	1.152.190	1.172.404
200	1.023.741	1.044.216	1.064.690	1.085.165	1.105.640	1.126.115	1.146.590	1.167.064	1.187.539

Starfsgreinasamband Íslands

Launatafla 2

Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026

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%
117	480.045	489.646	499.247	508.848	518.449	528.050	537.650	547.251	556.852
118	483.601	493.273	502.945	512.617	522.289	531.961	541.633	551.305	560.977
119	487.195	496.938	506.682	516.426	526.170	535.914	545.658	555.402	565.146
120	490.829	500.645	510.462	520.278	530.095	539.911	549.728	559.545	569.361
121	494.502	504.392	514.282	524.172	534.062	543.952	553.842	563.732	573.622
122	498.216	508.181	518.145	528.109	538.074	548.038	558.002	567.967	577.931
123	501.971	512.011	522.050	532.089	542.129	552.168	562.208	572.247	582.287
124	505.770	515.885	526.000	536.116	546.231	556.346	566.462	576.577	586.693
125	509.607	519.799	529.991	540.183	550.376	560.568	570.760	580.952	591.144
126	513.487	523.757	534.026	544.296	554.566	564.836	575.105	585.375	595.645
127	517.409	527.758	538.106	548.454	558.802	569.150	579.499	589.847	600.195
128	521.375	531.803	542.230	552.658	563.085	573.513	583.940	594.368	604.795
129	525.386	535.894	546.401	556.909	567.417	577.924	588.432	598.940	609.448
130	529.440	540.029	550.617	561.206	571.795	582.384	592.973	603.561	614.150
131	533.537	544.208	554.879	565.550	576.220	586.891	597.562	608.233	618.903
132	537.682	548.435	559.189	569.943	580.696	591.450	602.204	612.957	623.711
133	541.871	552.708	563.546	574.383	585.220	596.058	606.895	617.733	628.570
134	546.105	557.027	567.950	578.872	589.794	600.716	611.638	622.560	633.482
135	550.388	561.396	572.403	583.411	594.419	605.427	616.434	627.442	638.450
136	554.717	565.812	576.906	588.000	599.095	610.189	621.283	632.378	643.472
137	559.093	570.275	581.457	592.639	603.821	615.003	626.185	637.366	648.548
138	563.518	574.789	586.059	597.329	608.600	619.870	631.141	642.411	653.681
139	567.992	579.352	590.712	602.072	613.432	624.792	636.151	647.511	658.871
140	572.513	583.963	595.414	606.864	618.314	629.765	641.215	652.665	664.115
141	577.085	588.627	600.169	611.710	623.252	634.794	646.335	657.877	669.419
142	581.708	593.342	604.977	616.611	628.245	639.879	651.513	663.147	674.782
143	586.382	598.110	609.838	621.565	633.293	645.021	656.748	668.476	680.204
144	591.108	602.930	614.752	626.574	638.396	650.219	662.041	673.863	685.685
145	595.884	607.802	619.720	631.637	643.555	655.473	667.390	679.308	691.226
146	600.713	612.727	624.742	636.756	648.770	660.784	672.799	684.813	696.827
147	605.596	617.708	629.820	641.932	654.044	666.156	678.268	690.380	702.492
148	610.533	622.743	634.954	647.165	659.375	671.586	683.797	696.007	708.218
149	615.523	627.834	640.144	652.455	664.765	677.076	689.386	701.697	714.007
150	620.568	632.979	645.390	657.802	670.213	682.624	695.036	707.447	719.858
151	625.670	638.184	650.697	663.211	675.724	688.238	700.751	713.264	725.778
152	630.827	643.443	656.060	668.676	681.293	693.909	706.526	719.142	731.759
153	636.040	648.760	661.481	674.202	686.923	699.643	712.364	725.085	737.806
154	641.311	654.137	666.964	679.790	692.616	705.442	718.268	731.095	743.921
155	646.640	659.573	672.506	685.439	698.372	711.304	724.237	737.170	750.103

Starfsgreinasamband Íslands

Launatafla 2

Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026

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%
156	652.029	665.070	678.111	691.151	704.192	717.232	730.273	743.313	756.354
157	657.475	670.625	683.774	696.924	710.073	723.223	736.372	749.522	762.671
158	662.982	676.241	689.501	702.760	716.020	729.280	742.539	755.799	769.059
159	668.549	681.920	695.291	708.662	722.033	735.404	748.775	762.146	775.517
160	674.179	687.662	701.146	714.629	728.113	741.596	755.080	768.564	782.047
161	679.868	693.465	707.063	720.660	734.257	747.855	761.452	775.049	788.647
162	684.117	697.799	711.481	725.164	738.846	752.528	766.211	779.893	793.575
163	689.159	702.942	716.725	730.508	744.292	758.075	771.858	785.641	799.424
164	694.252	708.137	722.022	735.907	749.792	763.677	777.562	791.447	805.333
165	699.395	713.383	727.371	741.359	755.347	769.335	783.323	797.311	811.299
166	704.669	718.762	732.856	746.949	761.042	775.136	789.229	803.323	817.416
167	712.083	726.324	740.566	754.808	769.049	783.291	797.533	811.774	826.016
168	719.596	733.988	748.380	762.772	777.164	791.556	805.948	820.340	834.732
169	727.212	741.756	756.300	770.844	785.389	799.933	814.477	829.021	843.566
170	734.927	749.626	764.324	779.023	793.721	808.420	823.118	837.817	852.515
171	742.746	757.601	772.456	787.311	802.166	817.021	831.876	846.731	861.586
172	750.673	765.686	780.700	795.713	810.727	825.740	840.753	855.767	870.780
173	758.703	773.877	789.051	804.226	819.400	834.574	849.748	864.922	880.096
174	766.841	782.178	797.515	812.852	828.188	843.525	858.862	874.199	889.536
175	775.088	790.589	806.091	821.593	837.095	852.597	868.098	883.600	899.102
176	783.528	799.199	814.869	830.540	846.210	861.881	877.551	893.222	908.892
177	793.227	809.091	824.956	840.820	856.685	872.549	888.414	904.279	920.143
178	803.066	819.127	835.189	851.250	867.311	883.373	899.434	915.495	931.557
179	813.048	829.309	845.570	861.831	878.092	894.352	910.613	926.874	943.135
180	823.174	839.638	856.101	872.565	889.028	905.492	921.955	938.419	954.882
181	833.448	850.117	866.786	883.455	900.124	916.793	933.462	950.131	966.800
182	843.870	860.748	877.625	894.502	911.380	928.257	945.135	962.012	978.889
183	854.444	871.533	888.622	905.711	922.799	939.888	956.977	974.066	991.155
184	865.172	882.475	899.779	917.082	934.386	951.689	968.992	986.296	1.003.599
185	876.054	893.575	911.096	928.617	946.138	963.659	981.180	998.701	1.016.222
186	887.095	904.837	922.579	940.321	958.063	975.805	993.547	1.011.288	1.029.030
187	898.295	916.261	934.227	952.193	970.159	988.125	1.006.091	1.024.057	1.042.022
188	909.657	927.850	946.044	964.237	982.430	1.000.623	1.018.816	1.037.009	1.055.202
189	921.185	939.608	958.032	976.456	994.880	1.013.303	1.031.727	1.050.151	1.068.574
190	932.881	951.539	970.196	988.854	1.007.512	1.026.169	1.044.827	1.063.484	1.082.142
191	944.745	963.640	982.535	1.001.430	1.020.325	1.039.220	1.058.114	1.077.009	1.095.904
192	956.781	975.917	995.053	1.014.188	1.033.324	1.052.459	1.071.595	1.090.731	1.109.866
193	968.992	988.372	1.007.752	1.027.132	1.046.512	1.065.891	1.085.271	1.104.651	1.124.031
194	981.380	1.001.007	1.020.635	1.040.263	1.059.890	1.079.518	1.099.145	1.118.773	1.138.401
195	993.947	1.013.825	1.033.704	1.053.583	1.073.462	1.093.341	1.113.220	1.133.099	1.152.978
196	1.006.697	1.026.831	1.046.965	1.067.099	1.087.233	1.107.367	1.127.501	1.147.634	1.167.768
197	1.019.632	1.040.025	1.060.417	1.080.810	1.101.203	1.121.595	1.141.988	1.162.381	1.182.773
198	1.032.754	1.053.409	1.074.065	1.094.720	1.115.375	1.136.030	1.156.685	1.177.340	1.197.995
199	1.046.067	1.066.989	1.087.910	1.108.831	1.129.753	1.150.674	1.171.595	1.192.517	1.213.438
200	1.059.572	1.080.763	1.101.954	1.123.146	1.144.337	1.165.529	1.186.720	1.207.912	1.229.103

Starfsgreinasamband Íslands

Launatafla 3

Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027

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%
117	503.795	513.871	523.947	534.023	544.099	554.175	564.250	574.326	584.402
118	507.351	517.498	527.645	537.792	547.939	558.086	568.233	578.380	588.527
119	510.945	521.163	531.382	541.601	551.820	562.039	572.258	582.477	592.696
120	514.579	524.870	535.162	545.453	555.745	566.036	576.328	586.620	596.911
121	518.252	528.617	538.982	549.347	559.712	570.077	580.442	590.807	601.172
122	521.966	532.406	542.845	553.284	563.724	574.163	584.602	595.042	605.481
123	525.721	536.236	546.750	557.264	567.779	578.293	588.808	599.322	609.837
124	529.520	540.110	550.700	561.291	571.881	582.471	593.062	603.652	614.243
125	533.357	544.024	554.691	565.358	576.026	586.693	597.360	608.027	618.694
126	537.237	547.982	558.726	569.471	580.216	590.961	601.705	612.450	623.195
127	541.159	551.983	562.806	573.629	584.452	595.275	606.099	616.922	627.745
128	545.125	556.028	566.930	577.833	588.735	599.638	610.540	621.443	632.345
129	549.136	560.119	571.101	582.084	593.067	604.049	615.032	626.015	636.998
130	553.190	564.254	575.317	586.381	597.445	608.509	619.573	630.636	641.700
131	557.287	568.433	579.579	590.725	601.870	613.016	624.162	635.308	646.453
132	561.432	572.660	583.889	595.118	606.346	617.575	628.804	640.032	651.261
133	565.621	576.933	588.246	599.558	610.870	622.183	633.495	644.808	656.120
134	569.855	581.252	592.650	604.047	615.444	626.841	638.238	649.635	661.032
135	574.138	585.621	597.103	608.586	620.069	631.552	643.034	654.517	666.000
136	578.467	590.037	601.606	613.175	624.745	636.314	647.883	659.453	671.022
137	582.843	594.500	606.157	617.814	629.471	641.128	652.785	664.441	676.098
138	587.268	599.014	610.759	622.504	634.250	645.995	657.741	669.486	681.231
139	591.742	603.577	615.412	627.247	639.082	650.917	662.751	674.586	686.421
140	596.263	608.188	620.114	632.039	643.964	655.890	667.815	679.740	691.665
141	600.835	612.852	624.869	636.885	648.902	660.919	672.935	684.952	696.969
142	605.458	617.567	629.677	641.786	653.895	666.004	678.113	690.222	702.332
143	610.132	622.335	634.538	646.740	658.943	671.146	683.348	695.551	707.754
144	614.858	627.155	639.452	651.749	664.046	676.344	688.641	700.938	713.235
145	619.634	632.027	644.420	656.812	669.205	681.598	693.990	706.383	718.776
146	624.463	636.952	649.442	661.931	674.420	686.909	699.399	711.888	724.377
147	629.346	641.933	654.520	667.107	679.694	692.281	704.868	717.455	730.042
148	634.283	646.968	659.654	672.340	685.025	697.711	710.397	723.082	735.768
149	639.273	652.059	664.844	677.630	690.415	703.201	715.986	728.772	741.557
150	644.318	657.204	670.090	682.977	695.863	708.749	721.636	734.522	747.408
151	649.420	662.409	675.397	688.386	701.374	714.363	727.351	740.339	753.328
152	654.577	667.668	680.760	693.851	706.943	720.034	733.126	746.217	759.309
153	659.790	672.985	686.181	699.377	712.573	725.768	738.964	752.160	765.356
154	665.061	678.362	691.664	704.965	718.266	731.567	744.868	758.170	771.471
155	670.390	683.798	697.206	710.614	724.022	737.429	750.837	764.245	777.653

Starfsgreinasamband Íslands

Launatafla 3

Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027

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%
156	675.779	689.295	702.811	716.326	729.842	743.357	756.873	770.388	783.904
157	681.225	694.850	708.474	722.099	735.723	749.348	762.972	776.597	790.221
158	686.732	700.466	714.201	727.935	741.670	755.405	769.139	782.874	796.609
159	692.299	706.145	719.991	733.837	747.683	761.529	775.375	789.221	803.067
160	697.929	711.887	725.846	739.804	753.763	767.721	781.680	795.639	809.597
161	703.663	717.737	731.810	745.883	759.956	774.030	788.103	802.176	816.249
162	708.061	722.222	736.383	750.545	764.706	778.867	793.028	807.189	821.351
163	713.279	727.545	741.811	756.076	770.342	784.607	798.873	813.139	827.404
164	718.551	732.922	747.293	761.664	776.035	790.406	804.777	819.148	833.519
165	723.874	738.352	752.829	767.307	781.784	796.262	810.739	825.217	839.694
166	729.332	743.919	758.506	773.092	787.679	802.266	816.852	831.439	846.025
167	737.006	751.746	766.486	781.226	795.966	810.706	825.446	840.186	854.927
168	744.782	759.678	774.574	789.469	804.365	819.261	834.156	849.052	863.947
169	752.664	767.717	782.771	797.824	812.877	827.931	842.984	858.037	873.090
170	760.649	775.862	791.075	806.288	821.501	836.714	851.927	867.140	882.353
171	768.743	784.117	799.492	814.867	830.242	845.617	860.992	876.366	891.741
172	776.946	792.485	808.024	823.563	839.102	854.641	870.180	885.719	901.258
173	785.258	800.963	816.668	832.373	848.079	863.784	879.489	895.194	910.899
174	793.681	809.554	825.428	841.301	857.175	873.049	888.922	904.796	920.669
175	802.216	818.260	834.304	850.349	866.393	882.437	898.482	914.526	930.570
176	810.951	827.170	843.390	859.609	875.828	892.047	908.266	924.485	940.704
177	820.990	837.410	853.829	870.249	886.669	903.089	919.509	935.928	952.348
178	831.173	847.797	864.420	881.044	897.667	914.291	930.914	947.538	964.161
179	841.504	858.334	875.165	891.995	908.825	925.655	942.485	959.315	976.145
180	851.985	869.025	886.065	903.105	920.144	937.184	954.224	971.263	988.303
181	862.619	879.871	897.124	914.376	931.628	948.881	966.133	983.385	1.000.638
182	873.406	890.874	908.342	925.810	943.278	960.746	978.214	995.682	1.013.151
183	884.350	902.037	919.723	937.410	955.097	972.784	990.471	1.008.158	1.025.845
184	895.453	913.362	931.271	949.180	967.089	984.998	1.002.907	1.020.816	1.038.725
185	906.715	924.850	942.984	961.118	979.253	997.387	1.015.521	1.033.656	1.051.790
186	918.143	936.506	954.869	973.232	991.595	1.009.958	1.028.321	1.046.684	1.065.046
187	929.736	948.330	966.925	985.520	1.004.114	1.022.709	1.041.304	1.059.898	1.078.493
188	941.495	960.325	979.155	997.985	1.016.815	1.035.645	1.054.475	1.073.305	1.092.135
189	953.426	972.495	991.563	1.010.632	1.029.700	1.048.769	1.067.837	1.086.906	1.105.974
190	965.532	984.843	1.004.153	1.023.464	1.042.774	1.062.085	1.081.396	1.100.706	1.120.017
191	977.811	997.367	1.016.924	1.036.480	1.056.036	1.075.592	1.095.149	1.114.705	1.134.261
192	990.269	1.010.074	1.029.879	1.049.685	1.069.490	1.089.296	1.109.101	1.128.906	1.148.712
193	1.002.907	1.022.965	1.043.023	1.063.081	1.083.139	1.103.198	1.123.256	1.143.314	1.163.372
194	1.015.728	1.036.043	1.056.357	1.076.672	1.096.986	1.117.301	1.137.615	1.157.930	1.178.245
195	1.028.735	1.049.309	1.069.884	1.090.459	1.111.033	1.131.608	1.152.183	1.172.757	1.193.332
196	1.041.931	1.062.770	1.083.609	1.104.447	1.125.286	1.146.124	1.166.963	1.187.802	1.208.640
197	1.055.319	1.076.426	1.097.532	1.118.638	1.139.745	1.160.851	1.181.958	1.203.064	1.224.170
198	1.068.901	1.090.279	1.111.657	1.133.035	1.154.413	1.175.791	1.197.169	1.218.547	1.239.925
199	1.082.680	1.104.333	1.125.987	1.147.640	1.169.294	1.190.947	1.212.601	1.234.255	1.255.908
200	1.096.657	1.118.590	1.140.523	1.162.456	1.184.389	1.206.322	1.228.255	1.250.189	1.272.122

Starfsgreinasamband Íslands

Launatafla 4

Gildir frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028

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%
117	527.545	538.096	548.647	559.198	569.749	580.300	590.850	601.401	611.952
118	531.101	541.723	552.345	562.967	573.589	584.211	594.833	605.455	616.077
119	534.695	545.388	556.082	566.776	577.470	588.164	598.858	609.552	620.246
120	538.329	549.095	559.862	570.628	581.395	592.161	602.928	613.695	624.461
121	542.002	552.842	563.682	574.522	585.362	596.202	607.042	617.882	628.722
122	545.716	556.631	567.545	578.459	589.374	600.288	611.202	622.117	633.031
123	549.471	560.461	571.450	582.439	593.429	604.418	615.408	626.397	637.387
124	553.270	564.335	575.400	586.466	597.531	608.596	619.662	630.727	641.793
125	557.107	568.249	579.391	590.533	601.676	612.818	623.960	635.102	646.244
126	560.987	572.207	583.426	594.646	605.866	617.086	628.305	639.525	650.745
127	564.909	576.208	587.506	598.804	610.102	621.400	632.699	643.997	655.295
128	568.875	580.253	591.630	603.008	614.385	625.763	637.140	648.518	659.895
129	572.886	584.344	595.801	607.259	618.717	630.174	641.632	653.090	664.548
130	576.940	588.479	600.017	611.556	623.095	634.634	646.173	657.711	669.250
131	581.037	592.658	604.279	615.900	627.520	639.141	650.762	662.383	674.003
132	585.182	596.885	608.589	620.293	631.996	643.700	655.404	667.107	678.811
133	589.371	601.158	612.946	624.733	636.520	648.308	660.095	671.883	683.670
134	593.605	605.477	617.350	629.222	641.094	652.966	664.838	676.710	688.582
135	597.888	609.846	621.803	633.761	645.719	657.677	669.634	681.592	693.550
136	602.217	614.262	626.306	638.350	650.395	662.439	674.483	686.528	698.572
137	606.593	618.725	630.857	642.989	655.121	667.253	679.385	691.516	703.648
138	611.018	623.239	635.459	647.679	659.900	672.120	684.341	696.561	708.781
139	615.492	627.802	640.112	652.422	664.732	677.042	689.351	701.661	713.971
140	620.013	632.413	644.814	657.214	669.614	682.015	694.415	706.815	719.215
141	624.585	637.077	649.569	662.060	674.552	687.044	699.535	712.027	724.519
142	629.208	641.792	654.377	666.961	679.545	692.129	704.713	717.297	729.882
143	633.882	646.560	659.238	671.915	684.593	697.271	709.948	722.626	735.304
144	638.608	651.380	664.152	676.924	689.696	702.469	715.241	728.013	740.785
145	643.384	656.252	669.120	681.987	694.855	707.723	720.590	733.458	746.326
146	648.213	661.177	674.142	687.106	700.070	713.034	725.999	738.963	751.927
147	653.096	666.158	679.220	692.282	705.344	718.406	731.468	744.530	757.592
148	658.033	671.193	684.354	697.515	710.675	723.836	736.997	750.157	763.318
149	663.023	676.284	689.544	702.805	716.065	729.326	742.586	755.847	769.107
150	668.068	681.429	694.790	708.152	721.513	734.874	748.236	761.597	774.958
151	673.170	686.634	700.097	713.561	727.024	740.488	753.951	767.414	780.878
152	678.327	691.893	705.460	719.026	732.593	746.159	759.726	773.292	786.859
153	683.540	697.210	710.881	724.552	738.223	751.893	765.564	779.235	792.906
154	688.811	702.587	716.364	730.140	743.916	757.692	771.468	785.245	799.021
155	694.140	708.023	721.906	735.789	749.672	763.554	777.437	791.320	805.203

Starfsgreinasamband Íslands

Launatafla 4

Gildir frá 1. janúar 2027 til 31. mars 2028

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%
156	699.529	713.520	727.511	741.501	755.492	769.482	783.473	797.463	811.454
157	705.068	719.169	733.271	747.372	761.473	775.575	789.676	803.777	817.879
158	710.767	724.983	739.198	753.413	767.629	781.844	796.059	810.275	824.490
159	716.530	730.860	745.191	759.521	773.852	788.183	802.513	816.844	831.174
160	722.356	736.803	751.250	765.697	780.145	794.592	809.039	823.486	837.933
161	728.292	742.857	757.423	771.989	786.555	801.121	815.687	830.252	844.818
162	732.843	747.500	762.157	776.814	791.470	806.127	820.784	835.441	850.098
163	738.244	753.009	767.774	782.539	797.304	812.069	826.833	841.598	856.363
164	743.700	758.574	773.448	788.322	803.196	818.070	832.944	847.818	862.692
165	749.210	764.194	779.178	794.162	809.147	824.131	839.115	854.099	869.083
166	754.859	769.956	785.053	800.150	815.248	830.345	845.442	860.539	875.636
167	762.801	778.057	793.313	808.569	823.825	839.081	854.337	869.593	884.849
168	770.850	786.267	801.684	817.101	832.518	847.935	863.352	878.769	894.186
169	779.007	794.588	810.168	825.748	841.328	856.908	872.488	888.068	903.649
170	787.272	803.018	818.763	834.509	850.254	865.999	881.745	897.490	913.236
171	795.649	811.561	827.474	843.387	859.300	875.213	891.126	907.039	922.952
172	804.139	820.222	836.305	852.388	868.471	884.553	900.636	916.719	932.802
173	812.742	828.997	845.252	861.507	877.761	894.016	910.271	926.526	942.781
174	821.459	837.889	854.318	870.747	887.176	903.605	920.034	936.464	952.893
175	830.293	846.899	863.505	880.111	896.717	913.323	929.929	946.534	963.140
176	839.335	856.121	872.908	889.695	906.482	923.268	940.055	956.842	973.628
177	849.724	866.719	883.713	900.708	917.702	934.697	951.691	968.686	985.680
178	860.264	877.470	894.675	911.880	929.085	946.291	963.496	980.701	997.907
179	870.957	888.376	905.795	923.214	940.634	958.053	975.472	992.891	1.010.310
180	881.805	899.441	917.077	934.713	952.349	969.985	987.621	1.005.258	1.022.894
181	892.810	910.667	928.523	946.379	964.235	982.091	999.948	1.017.804	1.035.660
182	903.975	922.054	940.134	958.213	976.293	994.372	1.012.452	1.030.531	1.048.611
183	915.302	933.608	951.914	970.220	988.526	1.006.832	1.025.138	1.043.444	1.061.750
184	926.794	945.330	963.865	982.401	1.000.937	1.019.473	1.038.009	1.056.545	1.075.081
185	938.451	957.220	975.989	994.758	1.013.527	1.032.296	1.051.065	1.069.834	1.088.603
186	950.278	969.284	988.290	1.007.295	1.026.301	1.045.306	1.064.312	1.083.317	1.102.323
187	962.276	981.522	1.000.767	1.020.013	1.039.258	1.058.504	1.077.749	1.096.995	1.116.240
188	974.448	993.937	1.013.426	1.032.914	1.052.403	1.071.892	1.091.381	1.110.870	1.130.359
189	986.796	1.006.532	1.026.268	1.046.004	1.065.740	1.085.476	1.105.212	1.124.948	1.144.684
190	999.326	1.019.312	1.039.299	1.059.285	1.079.272	1.099.258	1.119.245	1.139.231	1.159.218
191	1.012.035	1.032.275	1.052.516	1.072.757	1.092.997	1.113.238	1.133.479	1.153.719	1.173.960
192	1.024.928	1.045.427	1.065.925	1.086.424	1.106.922	1.127.421	1.147.919	1.168.418	1.188.917
193	1.038.009	1.058.769	1.079.529	1.100.289	1.121.049	1.141.809	1.162.570	1.183.330	1.204.090
194	1.051.279	1.072.304	1.093.330	1.114.355	1.135.381	1.156.406	1.177.432	1.198.458	1.219.483
195	1.064.740	1.086.035	1.107.330	1.128.625	1.149.920	1.171.214	1.192.509	1.213.804	1.235.099
196	1.078.399	1.099.967	1.121.535	1.143.103	1.164.671	1.186.239	1.207.807	1.229.375	1.250.943
197	1.092.255	1.114.101	1.135.946	1.157.791	1.179.636	1.201.481	1.223.326	1.245.171	1.267.016
198	1.106.312	1.128.439	1.150.565	1.172.691	1.194.817	1.216.944	1.239.070	1.261.196	1.283.322
199	1.120.573	1.142.985	1.165.396	1.187.808	1.210.219	1.232.631	1.255.042	1.277.454	1.299.865
200	1.135.040	1.157.740	1.180.441	1.203.142	1.225.843	1.248.544	1.271.244	1.293.945	1.316.646

Tengitafla við starfsmat		
Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028		
Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk
115	249	256
116	257	264
117	265	274
118	275	284
119	285	294
120	295	304
121	305	314
122	315	324
123	325	334
124	335	344
125	345	354
126	355	362
127	364	372
128	373	381
129	382	390
130	391	399
131	400	408
132	409	417
133	418	426
134	427	433
135	434	440
136	441	447
137	448	454
138	455	461
139	462	468
140	469	475
141	476	482
142	483	489
143	490	496
144	497	503
145	504	510
146	511	517
147	518	524
148	525	531
149	532	538
150	539	545
151	546	552
152	553	559
153	560	566
154	567	573
155	574	580
156	581	587
157	588	594

Tengitafla við starfsmat		
Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028		
Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk
158	595	601
159	602	608
160	609	615
161	616	622
162	623	629
163	630	636
164	637	643
165	644	650
166	651	657
167	658	664
168	665	671
169	672	678
170	679	685
171	686	692
172	693	699
173	700	706
174	707	713
175	714	720
176	721	727
177	728	734
178	735	741
179	742	748
180	749	755
181	756	762
182	763	769
183	770	776
184	777	783
185	784	790
186	791	797
187	798	804
188	805	811
189	812	818
190	819	825
191	826	832
192	833	839
193	840	846
194	847	853
195	854	860
196	861	867
197	868	874
198	875	881
199	882	888
200	889	895

Fylgiskjal 2: Sérstakar greiðslur lægstu laun

Samkomulag um sérstakar greiðslur lægstu launa á starfsmatsstigabilum

Samkomulag Sambands Íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands um sérstakar greiðslur lægstu launa sem gilda frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi sérstakar greiðslur til hækkunar lægstu launa. Yfirlit yfir fjárhæðir er á starfsmatsstigabilum og verður eftirfarandi frá 1. apríl 2024.

Sérstakar greiðslur lægstu launa á mánuði						
Starfsmatsstig og launaflokkar			Gildistími			
Starf með starfsmats stig frá	Starf með starfsmats stig til	Launa-flokkar	Frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025	Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026	Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027	Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028
265	274	117	20.134	20.838	21.568	22.323
275	284	118	20.134	20.838	21.568	22.323
285	294	119	20.134	20.838	21.568	22.323
295	304	120	20.134	20.838	21.568	22.323
305	314	121	20.134	20.838	21.568	22.323
315	324	122	20.134	20.838	21.568	22.323
325	334	123	20.134	20.838	21.568	22.323
335	344	124	20.134	20.838	21.568	22.323
345	354	125	18.327	18.968	19.632	20.319
355	363	126	16.107	16.671	17.254	17.858
364	372	127	12.080	12.503	12.941	13.394
373	381	128	10.067	10.419	10.784	11.161
382	390	129	6.040	6.252	6.470	6.697
391	399	130	2.685	2.778	2.876	2.976

Greiðslan er föst fjárhæð miðað við starfshlutfall, óháð einstaklingsbundnum launa-myndunarpáttum. Orlofslaun teljast innifalin í ofangreindum fjárhæðum. Greiðslur skv. ofangreindu falla niður í lok samningstímans, þann 31. mars 2028, 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 starfs-heitum/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 3: Viðbótarlaun á einstök starfsheiti

Samkomulag Sambands íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasamband Íslands um viðbótarlaun á einstök starfsheiti í leikskólum og heimaþjónustu.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi fjárhæðir vegna viðbótarlauna starfsfólks leikskóla og í heimaþjónustu gildi frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028:

Viðbótarlaun á einstök starfsheiti í leikskóla				
Starfsheiti	Gildistími			
	Frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025	Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026	Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027	Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028
Starfsmaður / leiðbeinandi leikskóla	40.546	41.965	43.434	44.954
Starfsmaður í leikskóla með aukna ábyrgð	40.546	41.965	43.434	44.954
Starfsmaður í leikskóla með stuðning 1	40.546	41.965	43.434	44.954
Starfsmaður í leikskóla með stuðning 2	46.834	48.473	50.170	51.926
Leikskólaliði	46.834	48.473	50.170	51.926
Deildarstjóri 1 og 2 í leikskóla	53.122	54.981	56.905	58.897

Viðbótarlaun á einstök starfsheiti í heimaþjónustu				
Starfsheiti	Gildistími			
	Frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025	Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026	Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027	Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028
Heimaþjónusta 1, 2 og 3	51.171	52.962	54.816	56.735
Félagslíði í heimaþjónustu 1	56.158	58.124	60.158	62.264
Félagslíði í heimaþjónustu 2 (með flokkstjórn)	62.446	64.632	66.894	69.235

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 2028, 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, meistarábréf, 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.

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

Samkomulag Sambands íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasamband Íslands um viðbótarlaun á einstök starfsheiti í grunnskólum

Aðilar eru sammála um eftirfarandi fjárhæðir vegna viðbótarlauna starfsfólks grunnskóla sem gildi frá 1. ágúst 2024 til 31. mars 2028:

Viðbótarlaun á einstök starfsheiti í grunnskóla				
Starfsheiti	Gildistími			
	Frá 1. ágúst 2024 til 31. mars 2025	Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026	Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027	Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028
Skólaliði	8.500	8.798	9.105	9.424
Starfsmaður í skóla með stuðning	8.500	8.798	9.105	9.424

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 2028, 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, meistarábréf, 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.

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

Fylgiskjal 4: Leiðbeiningar

Leiðbeiningar til stjórnenda vegna mönnunar á stórhátíðardögum:

Á stofnunum og vinnustöðum með starfsemi sem er skipulögð allan sólarhringinn hefur reynst erfitt að fá starfsfólk til þess að taka að sér aukavaktir á stórhátíðardögum þegar greitt er 165% álag. Helsta ástæðan er að stórhátíðarkaup er lægra en stórhátíðarálag auk þess sem vægi vinnuskyldustunda og vaktahvati reiknast ekki á aukavaktir. Þessu má bregðast við með því að gera breytingu á vakt hjá þeim sem tekur að sér aukavakt á stórhátíðardögum. Þá fær viðkomandi starfsmaður breytingagjald vegna skamms fyrirvara, hún telst upp í vinnuskyldu a.t.t. vægi vinnuskyldustunda, greiðist á stórhátíðarálagi og telst upp í vaktahvata. Fjarvist er skráð á þann starfsmann sem forfallaðist og greiðslur til hans eru samkvæmt kjarasamningi.

Breyting á vakt er framkvæmd í gegnum Vinnustund og má finna leiðbeiningar hér:

<https://hjalp.vinnustund.is/Vinnustund/Breytingagjald.htm>

Leiðbeiningar um hlé frá vinnu

Með nýlegum breytingum á kjarasamningum varðandi vinnutíma í dagvinnu er vinnuvika í fullu starfi nú 36 virkar vinnustundir samkvæmt gr. 2.1.1. Starfsfólki í dagvinnu og vaktavinnu er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður viðkomandi starfsins vegna en hefur ekki forræði yfir þeim hléum nema um annað sé samið sbr. gr. 3.1.2.

Þetta fyrirkomulag hefur verið í gildi hjá vaktavinnufólki um árabíl. Með nýlegum breytingum á vinnutíma á hið sama við um dagvinnufólk. Þá verða ekki breytingar t.d. á ákvæðum kjarasamninga um aðgengi starfsfólks að mötuneytum. Störf hjá ríki og sveitarfélögum eru afar fjölbreytt og þess vegna geta hléin einnig verið mismunandi og skulu útfærð á hverjum vinnustað fyrir sig að teknu tilliti til þarfa starfsmanna og starfsfólks.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsfólk getur brugðið sér frá störfum til að nærast eða hvílast eru hlé ekki sérstaklega tímasett. Í öðrum störfum þar sem slíkt er erfiðara svo sem vegna þess að starfsfólk þarf að leysa hvert annað af til að taka hlé frá störfum þarf að gera ráð fyrir því sérstaklega við skipulag vinnudagsins.

Skipulögð hlé á forræði starfsfólks

Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda eru slík hlé ekki hluti virks vinnutíma. Dæmi eru um starfsfólk kjósi að fara heim í hádegishléinu eða hafa tiltekna lengd á hléi fyrir og/eða eftir hádegis. Það verður áfram heimilt en þá er það ákvörðun vinnustaðarins, þ.e. stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta starfsfólks, hvert fyrirkomulag slíkra hléa verður.

Heilsa og öryggi starfsfólks

Markmið nýlegra vinnutímabreytinga snúa m.a. að heilsu og öryggi starfsfólks. Regluleg hlé frá störfum hafa bein áhrif á andlega og líkamlega líðan starfsfólks og þess vegna er t.a.m. sérstaklega fjallað um þau í tengslum við hvíld frá störfum í lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Leiðbeiningar vegna ráðningarfyrirkomulagsins tímavinnu

Samkvæmt flestum kjarasamningum er heimilt að ráða starfsfólk í tímavinnu í ákveðnum tilvikum. Þá er starfsfólki greitt tímavinnukaup. Tímavinnukaup fer eftir ákvæðum í kjarasamningi, sjá gr. 1.4.

Það geta verið margvísleg rök fyrir því að ráða starfsfólk í tímavinnu og er tiltekið sérstaklega í kjarasamningi hvenær slíkt er heimilt. Þetta fyrirkomulag ráðningar er undantekning frá þeirri meginreglu að ráða fólk í fast starfshlutfall á mánaðarlaun og ber að túlka heimildir til ráðningar í tímavinnu þröngt.

Í flestum kjarasamningum er tímavinna heimiluð í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra, árvissra álagstíma ýmissa ríkisstofnana, þó eigi lengur en tvo mánuði.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

Um starfsfólk í tímavinnu gilda sérstök ákvæði kjarasamninga að því er varðar t.d. veikindarétt og uppsagnarfrest.

Mikilvægt er að gerður sé skriflegur samningur vegna ráðningar starfsfólks í tímavinnu. Þar skal tilgreina hvert tímakaup starfsfólks sé, t.d. með tilvísun til þess launaflokks sem um ræðir. Upplýsingar um uppsagnarfrest, orlof, veikindi o.fl. er heimilt að veita með tilvísun til kjarasamnings enda gilda önnur ákvæði um réttindi tímavinnustarfsfólks.

Ef starfsfólk er ráðið sem tímavinnufólk, hefur jafnvel unnið um árabíl í slíku ráðningarformi, og ætti með réttu að vera í starfshlutfalli á mánaðarlaunum, þurfa forstöðumaður/stjórnandi og hlutaðeigandi starfsmaður að taka samtal um hvort ekki sé tímabært að taka fyrirkomulagið til endurskoðunar.

Ef þess er er þörf er aðstoð og/eða frekari ráðgjöf að finna á eftirfarandi stöðum:

Starfsfólki er bent á að leita til sinna stéttarféлага og/eða bandalaga varðandi ráðgjöf og aðstoð.

Stofnunum er bent á að leita til mannauðs- og launasviðs Fjársýslunnar. Hægt er að senda fyrirspurn inná mannauðstorgi ríkisins www.mannaudstorg.is. Jafnframt er gagnlegar upplýsingar þar að finna.

Starfsstöðum Reykjavíkurborgar er bent á að leita til mannauðsþjónustu viðkomandi sviðs og/eða til mannauðs- og starfsumhverfissviðs á mannaudur@reykjavik.is. Jafnframt er gagnlegar upplýsingar að finna á innri vef borgarinnar, Fróða (innri.reykjavik.is)

Sveitarfélögum og stofnunum þeirra er bent á að leita til Sambands íslenskra sveitarféлага. Beina má fyrirspurnum á netfangið thjonusta@samband.is. Einnig er gagnlegar upplýsingar að finna á vef Sambandsins <https://www.samband.is/>

Fylgiskjal 5: Samkomulag um undanþágulista

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 vermdar gegn röskun á þjónustu sem þeir eiga rétt á. Slík öryggis- og verndarsjónarmið styðjast m.a. við ákvæði alþjóðlegra mannréttindasamninga á borð við Sáttmála SÞ 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 Félagaþreksisnefndar Alþjóðavinnuálastofnunarinnar (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 stéttarfélaga 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 skrám 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 baraverndarlögum.

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 skrám 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 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 heilbrigði- 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 SÞ 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 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 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 lögsmætri 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: 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 gæsluvaktafrii.
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 7: 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 fyrirliggjandi 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 8: Um matar- og kaffitíma

Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

3. kafli: um matar- og kaffitíma

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 mínútur 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 fyrir. 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.
- 3.1.5. Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

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. 21:00–21:20, kl. 00:00–00:20, kl. 05:40–06:00, og kl. 06:45–07:00. 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 greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2. Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiðast 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 tilvik, 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 heilbrigðisyfirvalda. 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 frá og með 1. janúar 2020. Upphæðin skal taka breytingum 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:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00–14:00 að frádregnu matarhléi.
 - Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

Upphæðin skal síðan taka breytingum 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.

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 fölgjar. 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: Launatöfluauki 2024 til 2028

Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028

Tekinn skal upp launatöfluauki fyrir stéttarfélagið á kjarasamningstímabilinu 2024-2028. Launatöfluauka er ætlað að stuðla að því að þróun launakostnaðar starfsfólks á opinberum markaði innan vébanda hlutaðeigandi heildarsamtaka haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra hópa á almennum markaði en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra stéttarféлага eða starfsmanna. Samanburðarhópar á almennum markaði eru tilgreindir með bálkum íslenskrar starfaflokkunar Hagstofu Íslands (ÍSTARF) á tilgreindu tímabili. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkanir í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

Samanburðarhópar heildarsamtaka

Bera skal saman þróun á launakostnaði þeirra heildarsamtaka starfsfólks sveitarfélaga sem stéttarfélagið á aðild að, við þróun launakostnaðar sambærilegra stétta á almennum markaði. Samanburðarhópar heildarsamtaka eru sem hér segir:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Stétt á almennum markaði
BHM	Sveitarfélög	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
KÍ	Sveitarfélög	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
65% BSRB og 35% ASÍ	Sveitarfélög	5% Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2), 15% Tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 70% Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5) og 10% Verkað fólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0 eða 1)

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7 gr. samkomulagsins. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum.

Mældur launatöfluauki miðast við útreikninga á breytingum á launavísitölu og launakostnaði sem hér segir:

Viðmiðunartímabil	Breytt launatafla tæki gildi
desember 2023 - desember 2024	1.september 2025
desember 2023 - desember 2025	1.september 2026
desember 2023 - desember 2026	1.september 2027

Leiði niðurstöður mælinga til breytinga á launatöflu tekur breytt launatafla gildi samkvæmt neðangreindu:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Áhrif á launaflokka / launatöflur
BHM	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna Frá og með launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg
KÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna
BSRB og ASÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna Að launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg

Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggja samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkanir hafi verið greiddar út á því tímabili. Þannig kemur ekki til uppgjors launatöfluauka hafi samningar ekki náðst og komið til útgreiðslu kjarasamningsbundinna launahækkana innan viðmiðunartímabils.

Nefnd um launatöfluauka

Heildarsamtök launafólks (BHM, KÍ, BSRB og ASÍ), Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skulu skipa hvert um sig einn aðalfulltrúa og einn til vara en ríki tvo og tvo til vara, í nefnd sem hefur það hlutverk að skilgreina nánar hvaða forsendur verði lagðar til grundvallar mælingum á þróun launakostnaðar á milli markaða. Fulltrúi ríkisins stýrir fundum nefndarinnar en nefndarmaður getur óskað eftir aðkomu og fundarstjórn ríkissáttasemjara og skal verða við því.

Nefndin skal yfirfara og staðfesta niðurstöður útreikninga hvers tímabils vegna mögulegs launatöfluauka hvers hóps starfsfólks sveitarfélaga út frá:

- 1. þróun launavísitölu viðkomandi hóps m.v. þróun launavísitölu samanburðarhóps á almennum markaði að undanskildum áhrifum af útfærslu 7 gr. samkomulagsins
- 2. þróun annars launakostnaðar á milli markaða sem reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð

Nefndin skal leita eftir samstarfi við stjórnvöld m.a. um söfnun og vinnslu upplýsinga og meta hvort tilefni sé til að endurmeta vogir samanburðarhópa og heildarsamtaka eða taka til skoðunar óvæntar breytingar í launavísitölu sem rekja megi til annarra þátta en launa eða raunverulegs vinnuframlags. Auk þess sem nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reikningur launatöfluauka

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1.september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launaþróun liðins tíma og launaþróun viðkomandi hóps gæti hafa breyst frá því tímabili sem mælingin tekur til. Verði þróunin aftur á móti opinberum starfsmönnum í hag skal ekkert aðhafst.

Ef heildar fjöldi ársverka stéttarféлага sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildar fjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarféлага sem rétt eiga á launatöfluauka með heildar fjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	Bandalag / Opinber launagreiðandi
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	100	100
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	116,6	112,8
Mismunur, % (116,6/112,8-1)		3,4%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		2,7%

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka ef 70% eiga rétt á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	Bandalag / Opinber launagreiðandi
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	100	100
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	116,6	112,8
Mismunur, % (116,6/112,8-1)		3,4%
Vigtun m.v. hlutfall samþykktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)		2,4%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		1,9%

Viðauki 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 unglinga.

Það er sameiginlegur skilningur aðila að með börnum skv. gr. 1.4.3. 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.

Sé starfsfólki sem verður 16 ára á almanaksárinu og eldri falið að sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga skal það fá laun sem starfinu fylgja sbr. gr. 1.1.1 og öðrum almennum ákvæðum kjarasamnings aðila.

Viðauki 2: Sérákvæði

Sérákvæði Verkalýðsfélags Húsavíkur (nú Framsýn stéttarfélag)

Eftirfarandi sérákvæði Framsýnar gilda:

[Samkvæmt BÓKUN 3 (2023)]

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. þrepi 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.

Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við kjarasamning Launanefndar sveitarfélaga og Starfgreinasambands 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 kjarasamning 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 Launaneðdar 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 almenningssvögnum 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 Vestmannaeyinga (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 aðfarnætur 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 biðlaunaréttur eigi 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.

Yfirlýsing samningsaðila

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.

