

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

og

STARFSGREINASAMBANDS ÍSLANDS,

F.H. EFTIRTALINNA STÉTTARFÉLAGA:

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

GILDISTÍMI:

1. JANÚAR 2020 til 30. SEPTEMBER 2023

EFNISYFIRLIT

| | |
|--|-----------|
| 1. KAFLI: KAUP | 4 |
| 1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN | 4 |
| 1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM | 5 |
| 1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA | 5 |
| 1.4 TÍMAVINNUKAUP | 5 |
| 1.5 YFIRVINNUKAUP | 5 |
| 1.7 PERSÓNUUPPBÓT | 5 |
| 1.8 ÁKVÆÐI UM RÆSTINGAR | 6 |
| 2. KAFLI: VINNUTÍMI | 7 |
| 2.1 ALMENNT | 7 |
| 2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI | 7 |
| 2.3 YFIRVINNA | 7 |
| 3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA | 8 |
| 3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI | 8 |
| 3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI | 8 |
| 4. KAFLI: ORLOF | 9 |
| 4.1 LENGÐ ORLOFS | 9 |
| 4.2 ORLOFSLAUN | 9 |
| 4.3 ORLOFSÁRIÐ | 10 |
| 4.4 SUMARORLOFSTÍMI | 10 |
| 4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS | 10 |
| 4.6 VEIKINDI Í ORLOFI | 10 |
| 4.7 FRESTUN ORLOFS | 11 |
| 4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR | 11 |
| 5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING | 11 |
| 5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI | 11 |
| 5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS | 11 |
| 5.3 GREIÐSLUHÁTTUR | 11 |
| 5.4 FARGJÖLD ERLENDIS | 11 |
| 5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS | 11 |
| 5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL. | 12 |
| 5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ | 12 |
| 5.8 FERÐIR MEÐ NEMENDUR OG SKJÓLSTÆÐINGA | 13 |
| 5.9 ÓFÆRÐ | 14 |
| 8. KAFLI: VERFÆRI OG FATNAÐUR | 14 |
| 8.2 HLÍFÐAR-, VINNU- OG EINKENNISFATNAÐUR | 14 |

| | |
|---|-----------|
| 10. KAFLI: FRÆÐSLUMÁL | 16 |
| 10.2 PERSÓNUÁLAG..... | 16 |
| 10.3 LAUNÆÐ NÁMSLEYFI..... | 17 |
| 11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI | 18 |
| 11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR..... | 18 |
| 12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR..... | 18 |
| 12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA..... | 18 |
| 12.9 MÆÐRASKOÐUN..... | 18 |
| 13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGR | 19 |
| 13.1 LAUNASEÐILL..... | 19 |
| 13.5 SJÚKRASJÓÐUR..... | 19 |
| 13.6 LÍFEYRISSJÓÐIR..... | 19 |
| 13.8 FÉLAGSMANNASJÓÐUR..... | 19 |
| 14. KAFLI: FÉLAGSMÁLEFNI | 20 |
| 14.3 FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU..... | 20 |
| 15. KAFLI: GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR | 21 |
| 15.1 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR..... | 21 |
| BÓKANIR | 23 |
| BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020..... | 23 |
| ELDRI BÓKANIR..... | 26 |
| FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR | 27 |
| FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA..... | 27 |
| FYLGISKJAL 2: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA..... | 35 |
| FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM UNÐANÞÁGULISTA..... | 38 |
| VIÐAUKI 1: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT..... | 42 |
| VIÐAUKI 2: SÉRÁKVÆÐI..... | 43 |
| SÉRÁKVÆÐI VEGNA SVEITARFÉLAGSINS HORNAFJARÐAR..... | 43 |
| SÉRÁKVÆÐI VEGNA AUSTURBYGGÐAR OG DJÚPAVOGSHREPPS..... | 45 |
| SÉRÁKVÆÐI VEGNA BREIÐDALSHREPPS NÚ FJARÐABYGGÐAR..... | 46 |
| SÉRÁKVÆÐI VEGNA STARFSMANNA HULDURHLÍÐAR..... | 47 |
| SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGS HÚSAVÍKUR (NÚ FRAMSÝN STÉTTARFÉLAG)..... | 48 |
| SÉRÁKVÆÐI VEGNA SKÚTUSTAÐAHREPPS..... | 49 |
| SÉRÁKVÆÐI FRAMSÝNAR STÉTTARFÉLAGS..... | 50 |
| SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGSINS HLÍFAR..... | 51 |
| SÉRÁKVÆÐI VEGNA VESTMANNAEYJAKAUPSTAÐAR..... | 52 |
| VIÐAUKI 3: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI..... | 53 |
| YFILÝSING SAMNINGSADILA..... | 54 |

INNGANGUR

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2020 til 30. september 2023 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Með kjarasamningi þessum eru tekin markviss skref til styttingar vinnutíma starfsmanna sveitarfélaga og þar með til aukinna lífsgæða og bætts vinnuumhverfis. Aðilar eru sammála um að eigi síðar en þann 1. janúar 2021 styttist hver vinnudagur um 13 mínútur, fyrir starfsmann í fullu starfi m.v. 40 stunda vinnuviku. Samtals um 65 mínútur á viku og hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Sjá nánar fylgiskjal 2.

1. KAFLI: KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum, sjá nánar í fylgiskjali 1 og 2:

Launatafla 1: Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla 3: Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

Launatafla 4: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. desember 2022.

Launatafla 5: Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023.

Þegar endurnýjaður kjarasamningur á almennum vinnumarkaði liggur fyrir á árinu 2022, skal launatafla 5 taka sömu niðurstöðu frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 samkvæmt samningsniðurstöðu þeirra sem fá greidd laun samkvæmt kaupþóxtum á almennum vinnumarkaði.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. janúar 2020: Hækka laun um kr. 17.000 kr.

1. apríl 2020: Hækka laun um kr. 24.000 kr.

1. janúar 2021: Hækka laun um kr. 24.000 kr.

1. janúar 2022: Hækka laun um kr. 25.000 kr.

1. janúar 2023: Tekur launatafla 5 gildi.

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 eru 18 ára og eldri, sem sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga og fá laun sem starfinu fylgja.

Sama gildir um starfsmenn sem verða 16 ára á almanaksárinu og fram að 18 ára aldri sbr. þó reglugerð nr. 426/1999 um vinnu barna og unglinga með áorðnum breytingum. Sjá einnig gr. 1.4.3 og 1.4.4.

- 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.

Grein 1.1.1.2 fellur niður.

1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

- 1.2.1 Uppgjörsgreiðsla fyrir tímabilið 1. ágúst 2019 til 31. desember 2019, kr. 70.000, sem greiðist þann 1. febrúar 2020 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem var við störf frá 1. ágúst 2019 til 31. desember 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall. Full upphæð fyrir tímavinnnumenn miðast við 627 unnar stundir á tímabilinu frá 1. ágúst til 31. desember en annars hlutfallslega.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

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

Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt fylgiskjali II.

1.4 TÍMAVINNUKAUP

Grein 1.4: Fyrirsögn greinar breytist úr „Tímavinnu- og unglingskaup“ í „Tímavinnukaup“.

Grein 1.4.2 fellur niður:

Grein 1.4.3 verður grein 1.4.2

Grein 1.4.4 verður grein 1.4.3 og fær fyrirsögnina: Vinnuskóli.

1.5 YFIRVINNUKAUP

Ný grein 1.5.6 breytist og hljóði svo:

- 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.

1.7 PERSÓNUUPPBÓT

- 1.7.1 Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppbót 1. maí og 1. desember ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Hafi starfsmaður gengt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á árinu vegna aldurs skal hann fá greidda persónuuppbót hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs sbr. 8. gr. laga nr. 95/2000. Sjá einnig gr. 11.1.8.

Persónuuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofslaun.

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

Persónuuppbót miðað við 100% starfshlutfall á samningstímanum verður sem hér segir:

| | |
|------------------|--------------|
| 1. desember 2019 | kr. 115.850. |
| 1. maí 2020 | kr. 50.450. |
| 1. desember 2020 | kr. 118.750. |
| 1. maí 2021 | kr. 51.700. |
| 1. desember 2021 | kr. 121.700. |
| 1. maí 2022 | kr. 53.000. |
| 1. desember 2022 | kr. 124.750. |
| 1. maí 2023 | kr. 54.350. |

Grein 1.7.2 fellur niður.

Grein 1.7.3 fellur niður

Grein 1.8 um persónuuppbót / orlofsauppbót fellur niður.

Grein 1.9 verður grein 1.8.

1.8 ÁKVÆÐI UM RÆSTINGAR

Grein 1.9.1.3 verður grein 1.8.1.3 og hljóði svo:

1.8.1.3 Laun

Fyrir staðinn tíma í ákvæðisvinnu greiðist tímakaup samkvæmt niðurstöðu starfsmats að viðbættu persónuálagi. Miðað er við mat á ræstingarstarfi sem er metið til 266 stiga (lfl.117). Þá greiðist 12% álag vegna ákvæðisvinnu í vinnutakti 130 sbr. gr. 1.9.6. Auk þess 8% álag vegna neyslhlés enda tekur starfsmaður ekki neyslhlé á vinnutíma. Samtals 20% álag. Með stöðnum tíma er átt við að tímalaun sem miðast við virkan vinnutíma starfsmanns og tekur hann því ekki neyslhlé á vinnutíma.

| Tímavinna með 20% álagi (12% + 8%) | | | | | | | | | |
|---|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| L.fl. | Grunn- laun | Persónu- álag 2% | Persónu- álag 4% | Persónu- álag 6% | Persónu- álag 8% | Persónu- álag 10% | Persónu- álag 12% | Persónu- álag 14% | Persónu- álag 16% |
| Launatafla 1: Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020 | | | | | | | | | |
| 117 | 2.318 | 2.364 | 2.410 | 2.457 | 2.503 | 2.549 | 2.596 | 2.642 | 2.688 |
| Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020 | | | | | | | | | |
| 117 | 2.495 | 2.545 | 2.595 | 2.644 | 2.694 | 2.744 | 2.794 | 2.844 | 2.894 |
| Launatafla 3: Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021 | | | | | | | | | |
| 117 | 2.672 | 2.725 | 2.779 | 2.832 | 2.886 | 2.939 | 2.993 | 3.046 | 3.099 |
| Launatafla 4: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. desember 2022 | | | | | | | | | |
| 117 | 2.856 | 2.914 | 2.971 | 3.028 | 3.085 | 3.142 | 3.199 | 3.256 | 3.313 |
| Launatafla 5: Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 | | | | | | | | | |

2. KAFLI: VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT

Grein 2.1.2 breytist og hljóði svo:

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

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

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

2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI

Grein 2.2.3 breytist og hljóði svo frá 1. ágúst 2020:

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.

2.3 YFIRVINNA

Grein 2.3.3 um útkall breytist og hljóði svo:

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

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

3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

Grein 3.1.4 breytist og hljóði svo:

3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

Grein 3.4.3 breytist og hljóði svo:

3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 647 fyrir hverja máltíð. Upphæðin skal koma til framkvæmdar 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

Grein 3.4.4 breytist og hljóði svo:

3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 647 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.

- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

Upphæðin skal koma til framkvæmdar 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019.

Grein 3.4.5 breytist og hljóði svo:

- 3.4.5 Starfsmenn í vaktavinnu sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 647 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða frá kl. 18:00 - 20:00 að frádregnu matarhléi.

Upphæðin skal koma til framkvæmdar 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019.

4. KAFLI: ORLOF

Kafla 4 breytist og hljóði svo frá 1. janúar 2020.

4.1 LENGÐ ORLOFS

Grein 4.1 um lengd orlofs breytist og hljóði svo:

- 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 4.1.2 fellur niður.

Grein 4.2 um orlofslaun breytist og hljóði svo:

4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.
- 4.2.4 Á vaktaálag starfsmanna í fastri reglubundinni vaktavinnu reiknast ekki orlofsfé. Í þess stað skulu starfsmenn halda vaktaálagsgreiðslum í sumarorlofi. Greiðslu vaktaálags skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða fyrir upphaf nýs orlofsárs. Vaktaálag er ekki greitt í 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 vaktaálag, sbr. gr. 4.2.1.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

Grein 4.3.1 um orlofsárið breytist og hljóði svo:

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

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

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

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

Grein 4.5.1 um ákvörðun orlofs breytist og hljóði svo:

- 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 óbyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.

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

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

Grein 4.6.1 um veikindi í orlofi breytist og hljóði svo:

- 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.

Grein 4.6.1 og verður grein 4.6.2.

- 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 FRESTUN ORLOFS

Grein 4.7 um frestun orlofs fellur niður.

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

Grein 4.8 um áunnin orlofsrétt verður grein 4.7.

5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

Grein 5.1.1 breytist og hljóði svo:

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum vinnuveitandi 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:
- Vikulega, 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 áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Vinnusókn og ferðir

Grein 5.7.7.1 breytist og hljóði svo:

- 5.7.7.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.

Grein 5.7.7.1 verður grein 5.7.7.2.

- 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 stéttarfélag 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. Þú 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.

Grein 5.7.7.2 verður grein 5.7.7.3.

- 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 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.

Grein 5.7.11 fellur niður**Grein 5.7.12 fellur niður****Grein 5.7.13 fellur niður****5.8 FERÐIR MEÐ NEMENDUR OG SKJÓLSTÆÐINGA**

Grein 5.8 er ný grein um „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.

Grein 5.8.2 er ný grein og hljóði svo:

- 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.

Grein 5.8.3 er ný grein og hljóði svo:

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

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

5.9 ÓFÆRÐ**Grein 5.8.1 um ófærð verður grein 5.9.1**

- 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.

8. KAFLI: VERFÆRI OG FATNAÐUR

8.2 HLÍÐAR-, VINNU- OG EINKENNISFATNAÐUR**Grein 8.2.1 um hlífðar-, vinnu- og einkennisfatnað breytist og hljóði svo:**

- 8.2.1 Hlífðarfatnaður, 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

Grein 8.2.2 um vinnufatnað breytist og hljóði svo:

8.2.2 Vinnufatnaður, skilgreining:

Starfsmanni skal lagður til vinnufatnaður eftir þörfum.

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

Vegna öryggis og hlífðarfatnaðar skal fara eftir grein 8.2.1

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

8.2.3 Einkennisfatnaður, skilgreining:

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

Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með einkennisfatnað.

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

Grein 8.2.4 breytist og hljóði svo:

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 skal greidd um mánaðarmótin nóvember / desember ár hvert í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysliverðs með vísitölu októbermánaðar 2019 sem grunnvísitölu 131,8 stig.

10. KAFLI: FRÆÐSLUMÁL

10.2 PERSÓNUÁLAG

Grein 10.2.1 um persónuálag breytist og hljóði svo:

10.2.1 Starfspróunarnámskeið

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 Starfspróunarnefndar aðila. Skilyrt er að námið tengist starfi viðkomandi starfsmanns.

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

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

Starfspróunarnefnd 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.

Grein 10.2.2: Fyrirsögn greinar breytist úr „Persónuálag vegna símenntunar“ í „Símenntun og starfsreynsla.“

Grein 10.2.3 breytist og hljóði svo:

10.2.3 Menntun á framhaldsskólastigi

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

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

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starf sem er.

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

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

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

Grein 10.2.4 fellur niður.

Ný grein 10.2.4 hljóðar svo:

10.2.4 Meistarabréf

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

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

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

Ný grein 10.2.5 og hljóði svo:

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

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

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

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

Grein 10.2.6 fellur niður.

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

Grein 10.3.1 breytist og hljóði svo:

10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt hjá sama sveitarfélagi í 3 ár, launað leyfi í samtals þrjú 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.

11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

Grein 11.1.7.1 breytist og hljóði svo:

- 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.

Ný grein 11.1.7.2 er hljóði svo:

- 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.

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

Grein 12.1.6 breytist og hljóði svo:

- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

Grein 12.8.1 breytist og hljóði svo:

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

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

Ný grein 12.9 hljóðar svo:

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 IÐGJALDAGR.

13.1 LAUNASEÐILL

Grein 13.1.1 breytist og hljóði svo:

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

13.5 SJÚKRASJÓÐUR

Grein 13.5.1 breytist og hljóði svo:

- 13.5.1 Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar til 0,6% af heildarlaunum starfsmanna til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði.

Gjaldið var áður 0,33% en er 0,6% frá 1. janúar 2020.

13.6 LÍFEYRISSJÓÐIR

Grein 13.6 breytist og hljóði svo:

- 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% móttframlag, 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.

13.8 FÉLAGSMANNASJÓÐUR

Ný grein 13.8 um félagsmannasjóð og hljóði svo:

- 13.8 Félagsmannasjóður

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

Fyrsta úthlutun úr sjóðnum fer fram með eftirfarandi hætti:

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

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

14. KAFLI: FÉLAGSMÁLEFNI

Grein 14.1.5 fellur niður.

14.3 FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU

Grein 14.3 fellur niður.

15. KAFLI: GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1.1 Komi til þess að samkomulag um náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á nógildandi kjarasamningum vegna forsendu ákvæða þeirra skulu samninganefnd SGS vegna þessa kjarasamnings og SNS taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningi aðila. Náist ekki samkomulag um viðbrögð þá skal samninganefnd þess aðila sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu tilkynna það gagnaðila og er þá heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Verði nógildandi kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er bæði samninganefnd SGS vegna þessa kjarasamnings og SNS heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 10. febrúar 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 10. febrúar 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 16. janúar 2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020

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 réttlætunleg 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. Evrópuþómsráðið hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

BÓKUN 2 [2020] Endurskoðun 12. kafla

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

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

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

BÓKUN 3 [2020] **Hagvaxtarauki**

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

BÓKUN 4 [2020] **Launaþróunartrygging**

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

BÓKUN 5 [2020] **Vaktavinna**

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

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

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

BÓKUN 6 [2020] **Mötuneyti**

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

BÓKUN 7 [2020] **Tímakerfi**

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

BÓKUN 8 [2020] **Tímavinnufólk**

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

BÓKUN 9 [2020] **Starfsmatskerfið Samstarf**

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

Helstu verkefni sem ráðist verður í eru:

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

Vinna þessi hefjist eigi síðar en 1. september 2020.

BÓKUN 11 [2020] **Um sérákvæði**

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

Afl starfsgreinafélag: Breiðdalshreppur, sérákvæði um sjúkrasjóð.

Afl starfsgreinafélag: Breiðdalshreppur, sérákvæði um ferðir með nemendum.

ELDRI BÓKANIR

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 VIÐ STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA

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

Launatafla 1: Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla 3: Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

Launatafla 4: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. desember 2022.

Launatafla 5: Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023.

Þegar endurnýjaður kjarasamningur á almennum vinnumarkaði liggur fyrir á árinu 2022, skal launatafla 5 taka sömu niðurstöðu frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 samkvæmt samningsniðurstöðu þeirra sem fá greidd laun samkvæmt kauptöxtum á almennum vinnumarkaði.

| Starfsgreinasamband Íslands | | | | | | | | | |
|--|------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| LAUNATAFLA 1 | | | | | | | | | |
| Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020 | | | | | | | | | |
| Launaflokkur | Grunnlaun | Persónu- álag 2% | Persónu- álag 4% | Persónu- álag 6% | Persónu- álag 8% | Persónu- álag 10% | Persónu- álag 12% | Persónu- álag 14% | Persónu- álag 16% |
| 117 | 314.045 | 320.326 | 326.607 | 332.888 | 339.169 | 345.450 | 351.730 | 358.011 | 364.292 |
| 118 | 317.313 | 323.659 | 330.006 | 336.352 | 342.698 | 349.044 | 355.391 | 361.737 | 368.083 |
| 119 | 320.616 | 327.028 | 333.441 | 339.853 | 346.265 | 352.678 | 359.090 | 365.502 | 371.915 |
| 120 | 323.956 | 330.435 | 336.914 | 343.393 | 349.872 | 356.352 | 362.831 | 369.310 | 375.789 |
| 121 | 327.332 | 333.879 | 340.425 | 346.972 | 353.519 | 360.065 | 366.612 | 373.158 | 379.705 |
| 122 | 330.746 | 337.361 | 343.976 | 350.591 | 357.206 | 363.821 | 370.436 | 377.050 | 383.665 |
| 123 | 334.197 | 340.881 | 347.565 | 354.249 | 360.933 | 367.617 | 374.301 | 380.985 | 387.669 |
| 124 | 337.688 | 344.442 | 351.196 | 357.949 | 364.703 | 371.457 | 378.211 | 384.964 | 391.718 |
| 125 | 341.215 | 348.039 | 354.864 | 361.688 | 368.512 | 375.337 | 382.161 | 388.985 | 395.809 |
| 126 | 344.781 | 351.677 | 358.572 | 365.468 | 372.363 | 379.259 | 386.155 | 393.050 | 399.946 |
| 127 | 348.386 | 355.354 | 362.321 | 369.289 | 376.257 | 383.225 | 390.192 | 397.160 | 404.128 |
| 128 | 352.031 | 359.072 | 366.112 | 373.153 | 380.193 | 387.234 | 394.275 | 401.315 | 408.356 |
| 129 | 355.717 | 362.831 | 369.946 | 377.060 | 384.174 | 391.289 | 398.403 | 405.517 | 412.632 |
| 130 | 359.443 | 366.632 | 373.821 | 381.010 | 388.198 | 395.387 | 402.576 | 409.765 | 416.954 |
| 131 | 363.209 | 370.473 | 377.737 | 385.002 | 392.266 | 399.530 | 406.794 | 414.058 | 421.322 |
| 132 | 367.018 | 374.358 | 381.699 | 389.039 | 396.379 | 403.720 | 411.060 | 418.401 | 425.741 |
| 133 | 370.868 | 378.285 | 385.703 | 393.120 | 400.537 | 407.955 | 415.372 | 422.790 | 430.207 |
| 134 | 374.760 | 382.255 | 389.750 | 397.246 | 404.741 | 412.236 | 419.731 | 427.226 | 434.722 |
| 135 | 378.696 | 386.270 | 393.844 | 401.418 | 408.992 | 416.566 | 424.140 | 431.713 | 439.287 |
| 136 | 382.675 | 390.329 | 397.982 | 405.636 | 413.289 | 420.943 | 428.596 | 436.250 | 443.903 |
| 137 | 386.697 | 394.431 | 402.165 | 409.899 | 417.633 | 425.367 | 433.101 | 440.835 | 448.569 |
| 138 | 390.764 | 398.579 | 406.395 | 414.210 | 422.025 | 429.840 | 437.656 | 445.471 | 453.286 |
| 139 | 394.876 | 402.774 | 410.671 | 418.569 | 426.466 | 434.364 | 442.261 | 450.159 | 458.056 |
| 140 | 399.031 | 407.012 | 414.992 | 422.973 | 430.953 | 438.934 | 446.915 | 454.895 | 462.876 |
| 141 | 403.233 | 411.298 | 419.362 | 427.427 | 435.492 | 443.556 | 451.621 | 459.686 | 467.750 |
| 142 | 407.482 | 415.632 | 423.781 | 431.931 | 440.081 | 448.230 | 456.380 | 464.529 | 472.679 |
| 143 | 411.778 | 420.014 | 428.249 | 436.485 | 444.720 | 452.956 | 461.191 | 469.427 | 477.662 |
| 144 | 416.121 | 424.443 | 432.766 | 441.088 | 449.411 | 457.733 | 466.056 | 474.378 | 482.700 |
| 145 | 420.511 | 428.921 | 437.331 | 445.742 | 454.152 | 462.562 | 470.972 | 479.383 | 487.793 |
| 146 | 424.949 | 433.448 | 441.947 | 450.446 | 458.945 | 467.444 | 475.943 | 484.442 | 492.941 |
| 147 | 429.437 | 438.026 | 446.614 | 455.203 | 463.792 | 472.381 | 480.969 | 489.558 | 498.147 |
| 148 | 433.974 | 442.653 | 451.333 | 460.012 | 468.692 | 477.371 | 486.051 | 494.730 | 503.410 |
| 149 | 438.561 | 447.332 | 456.103 | 464.875 | 473.646 | 482.417 | 491.188 | 499.960 | 508.731 |
| 150 | 443.197 | 452.061 | 460.925 | 469.789 | 478.653 | 487.517 | 496.381 | 505.245 | 514.109 |
| 151 | 447.887 | 456.845 | 465.802 | 474.760 | 483.718 | 492.676 | 501.633 | 510.591 | 519.549 |
| 152 | 452.626 | 461.679 | 470.731 | 479.784 | 488.836 | 497.889 | 506.941 | 515.994 | 525.046 |
| 153 | 457.417 | 466.565 | 475.714 | 484.862 | 494.010 | 503.159 | 512.307 | 521.455 | 530.604 |
| 154 | 462.262 | 471.507 | 480.752 | 489.998 | 499.243 | 508.488 | 517.733 | 526.979 | 536.224 |
| 155 | 467.160 | 476.503 | 485.846 | 495.190 | 504.533 | 513.876 | 523.219 | 532.562 | 541.906 |
| 156 | 472.113 | 481.555 | 490.998 | 500.440 | 509.882 | 519.324 | 528.767 | 538.209 | 547.651 |
| 157 | 477.118 | 486.660 | 496.203 | 505.745 | 515.287 | 524.830 | 534.372 | 543.915 | 553.457 |
| 158 | 482.179 | 491.823 | 501.466 | 511.110 | 520.753 | 530.397 | 540.040 | 549.684 | 559.328 |
| 159 | 487.296 | 497.042 | 506.788 | 516.534 | 526.280 | 536.026 | 545.772 | 555.517 | 565.263 |
| 160 | 492.470 | 502.319 | 512.169 | 522.018 | 531.868 | 541.717 | 551.566 | 561.416 | 571.265 |

| Starfsgreinasamband Íslands | | | | | | | | | |
|---|------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| LAUNATAFLA 2 | | | | | | | | | |
| Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020 | | | | | | | | | |
| Launaflokkur | Grunnlaun | Persónu- álag 2% | Persónu- álag 4% | Persónu- álag 6% | Persónu- álag 8% | Persónu- álag 10% | Persónu- álag 12% | Persónu- álag 14% | Persónu- álag 16% |
| 117 | 338.045 | 344.806 | 351.567 | 358.328 | 365.089 | 371.850 | 378.610 | 385.371 | 392.132 |
| 118 | 341.313 | 348.139 | 354.966 | 361.792 | 368.618 | 375.444 | 382.271 | 389.097 | 395.923 |
| 119 | 344.616 | 351.508 | 358.401 | 365.293 | 372.185 | 379.078 | 385.970 | 392.862 | 399.755 |
| 120 | 347.956 | 354.915 | 361.874 | 368.833 | 375.792 | 382.752 | 389.711 | 396.670 | 403.629 |
| 121 | 351.332 | 358.359 | 365.385 | 372.412 | 379.439 | 386.465 | 393.492 | 400.518 | 407.545 |
| 122 | 354.746 | 361.841 | 368.936 | 376.031 | 383.126 | 390.221 | 397.316 | 404.410 | 411.505 |
| 123 | 358.197 | 365.361 | 372.525 | 379.689 | 386.853 | 394.017 | 401.181 | 408.345 | 415.509 |
| 124 | 361.688 | 368.922 | 376.156 | 383.389 | 390.623 | 397.857 | 405.091 | 412.324 | 419.558 |
| 125 | 365.215 | 372.519 | 379.824 | 387.128 | 394.432 | 401.737 | 409.041 | 416.345 | 423.649 |
| 126 | 368.781 | 376.157 | 383.532 | 390.908 | 398.283 | 405.659 | 413.035 | 420.410 | 427.786 |
| 127 | 372.386 | 379.834 | 387.281 | 394.729 | 402.177 | 409.625 | 417.072 | 424.520 | 431.968 |
| 128 | 376.031 | 383.552 | 391.072 | 398.593 | 406.113 | 413.634 | 421.155 | 428.675 | 436.196 |
| 129 | 379.717 | 387.311 | 394.906 | 402.500 | 410.094 | 417.689 | 425.283 | 432.877 | 440.472 |
| 130 | 383.443 | 391.112 | 398.781 | 406.450 | 414.118 | 421.787 | 429.456 | 437.125 | 444.794 |
| 131 | 387.209 | 394.953 | 402.697 | 410.442 | 418.186 | 425.930 | 433.674 | 441.418 | 449.162 |
| 132 | 391.018 | 398.838 | 406.659 | 414.479 | 422.299 | 430.120 | 437.940 | 445.761 | 453.581 |
| 133 | 394.868 | 402.765 | 410.663 | 418.560 | 426.457 | 434.355 | 442.252 | 450.150 | 458.047 |
| 134 | 398.760 | 406.735 | 414.710 | 422.686 | 430.661 | 438.636 | 446.611 | 454.586 | 462.562 |
| 135 | 402.696 | 410.750 | 418.804 | 426.858 | 434.912 | 442.966 | 451.020 | 459.073 | 467.127 |
| 136 | 406.675 | 414.809 | 422.942 | 431.076 | 439.209 | 447.343 | 455.476 | 463.610 | 471.743 |
| 137 | 410.697 | 418.911 | 427.125 | 435.339 | 443.553 | 451.767 | 459.981 | 468.195 | 476.409 |
| 138 | 414.764 | 423.059 | 431.355 | 439.650 | 447.945 | 456.240 | 464.536 | 472.831 | 481.126 |
| 139 | 418.876 | 427.254 | 435.631 | 444.009 | 452.386 | 460.764 | 469.141 | 477.519 | 485.896 |
| 140 | 423.031 | 431.492 | 439.952 | 448.413 | 456.873 | 465.334 | 473.795 | 482.255 | 490.716 |
| 141 | 427.233 | 435.778 | 444.322 | 452.867 | 461.412 | 469.956 | 478.501 | 487.046 | 495.590 |
| 142 | 431.482 | 440.112 | 448.741 | 457.371 | 466.001 | 474.630 | 483.260 | 491.889 | 500.519 |
| 143 | 435.778 | 444.494 | 453.209 | 461.925 | 470.640 | 479.356 | 488.071 | 496.787 | 505.502 |
| 144 | 440.121 | 448.923 | 457.726 | 466.528 | 475.331 | 484.133 | 492.936 | 501.738 | 510.540 |
| 145 | 444.511 | 453.401 | 462.291 | 471.182 | 480.072 | 488.962 | 497.852 | 506.743 | 515.633 |
| 146 | 448.949 | 457.928 | 466.907 | 475.886 | 484.865 | 493.844 | 502.823 | 511.802 | 520.781 |
| 147 | 453.437 | 462.506 | 471.574 | 480.643 | 489.712 | 498.781 | 507.849 | 516.918 | 525.987 |
| 148 | 457.974 | 467.133 | 476.293 | 485.452 | 494.612 | 503.771 | 512.931 | 522.090 | 531.250 |
| 149 | 462.561 | 471.812 | 481.063 | 490.315 | 499.566 | 508.817 | 518.068 | 527.320 | 536.571 |
| 150 | 467.197 | 476.541 | 485.885 | 495.229 | 504.573 | 513.917 | 523.261 | 532.605 | 541.949 |
| 151 | 471.887 | 481.325 | 490.762 | 500.200 | 509.638 | 519.076 | 528.513 | 537.951 | 547.389 |
| 152 | 476.626 | 486.159 | 495.691 | 505.224 | 514.756 | 524.289 | 533.821 | 543.354 | 552.886 |
| 153 | 481.417 | 491.045 | 500.674 | 510.302 | 519.930 | 529.559 | 539.187 | 548.815 | 558.444 |
| 154 | 486.262 | 495.987 | 505.712 | 515.438 | 525.163 | 534.888 | 544.613 | 554.339 | 564.064 |
| 155 | 491.160 | 500.983 | 510.806 | 520.630 | 530.453 | 540.276 | 550.099 | 559.922 | 569.746 |
| 156 | 496.113 | 506.035 | 515.958 | 525.880 | 535.802 | 545.724 | 555.647 | 565.569 | 575.491 |
| 157 | 501.118 | 511.140 | 521.163 | 531.185 | 541.207 | 551.230 | 561.252 | 571.275 | 581.297 |
| 158 | 506.179 | 516.303 | 526.426 | 536.550 | 546.673 | 556.797 | 566.920 | 577.044 | 587.168 |
| 159 | 511.296 | 521.522 | 531.748 | 541.974 | 552.200 | 562.426 | 572.652 | 582.877 | 593.103 |
| 160 | 516.470 | 526.799 | 537.129 | 547.458 | 557.788 | 568.117 | 578.446 | 588.776 | 599.105 |

| Starfsgreinasamband Íslands | | | | | | | | | |
|--|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| LAUNATAFLA 3 | | | | | | | | | |
| Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021 | | | | | | | | | |
| Launaflokkur | Grunnlaun | Persónu- álag 2% | Persónu- álag 4% | Persónu- álag 6% | Persónu- álag 8% | Persónu- álag 10% | Persónu- álag 12% | Persónu- álag 14% | Persónu- álag 16% |
| 117 | 362.045 | 369.286 | 376.527 | 383.768 | 391.009 | 398.250 | 405.490 | 412.731 | 419.972 |
| 118 | 365.313 | 372.619 | 379.926 | 387.232 | 394.538 | 401.844 | 409.151 | 416.457 | 423.763 |
| 119 | 368.616 | 375.988 | 383.361 | 390.733 | 398.105 | 405.478 | 412.850 | 420.222 | 427.595 |
| 120 | 371.956 | 379.395 | 386.834 | 394.273 | 401.712 | 409.152 | 416.591 | 424.030 | 431.469 |
| 121 | 375.332 | 382.839 | 390.345 | 397.852 | 405.359 | 412.865 | 420.372 | 427.878 | 435.385 |
| 122 | 378.746 | 386.321 | 393.896 | 401.471 | 409.046 | 416.621 | 424.196 | 431.770 | 439.345 |
| 123 | 382.197 | 389.841 | 397.485 | 405.129 | 412.773 | 420.417 | 428.061 | 435.705 | 443.349 |
| 124 | 385.688 | 393.402 | 401.116 | 408.829 | 416.543 | 424.257 | 431.971 | 439.684 | 447.398 |
| 125 | 389.215 | 396.999 | 404.784 | 412.568 | 420.352 | 428.137 | 435.921 | 443.705 | 451.489 |
| 126 | 392.781 | 400.637 | 408.492 | 416.348 | 424.203 | 432.059 | 439.915 | 447.770 | 455.626 |
| 127 | 396.386 | 404.314 | 412.241 | 420.169 | 428.097 | 436.025 | 443.952 | 451.880 | 459.808 |
| 128 | 400.031 | 408.032 | 416.032 | 424.033 | 432.033 | 440.034 | 448.035 | 456.035 | 464.036 |
| 129 | 403.717 | 411.791 | 419.866 | 427.940 | 436.014 | 444.089 | 452.163 | 460.237 | 468.312 |
| 130 | 407.443 | 415.592 | 423.741 | 431.890 | 440.038 | 448.187 | 456.336 | 464.485 | 472.634 |
| 131 | 411.209 | 419.433 | 427.657 | 435.882 | 444.106 | 452.330 | 460.554 | 468.778 | 477.002 |
| 132 | 415.018 | 423.318 | 431.619 | 439.919 | 448.219 | 456.520 | 464.820 | 473.121 | 481.421 |
| 133 | 418.868 | 427.245 | 435.623 | 444.000 | 452.377 | 460.755 | 469.132 | 477.510 | 485.887 |
| 134 | 422.760 | 431.215 | 439.670 | 448.126 | 456.581 | 465.036 | 473.491 | 481.946 | 490.402 |
| 135 | 426.696 | 435.230 | 443.764 | 452.298 | 460.832 | 469.366 | 477.900 | 486.433 | 494.967 |
| 136 | 430.675 | 439.289 | 447.902 | 456.516 | 465.129 | 473.743 | 482.356 | 490.970 | 499.583 |
| 137 | 434.697 | 443.391 | 452.085 | 460.779 | 469.473 | 478.167 | 486.861 | 495.555 | 504.249 |
| 138 | 438.764 | 447.539 | 456.315 | 465.090 | 473.865 | 482.640 | 491.416 | 500.191 | 508.966 |
| 139 | 442.876 | 451.734 | 460.591 | 469.449 | 478.306 | 487.164 | 496.021 | 504.879 | 513.736 |
| 140 | 447.031 | 455.972 | 464.912 | 473.853 | 482.793 | 491.734 | 500.675 | 509.615 | 518.556 |
| 141 | 451.233 | 460.258 | 469.282 | 478.307 | 487.332 | 496.356 | 505.381 | 514.406 | 523.430 |
| 142 | 455.482 | 464.592 | 473.701 | 482.811 | 491.921 | 501.030 | 510.140 | 519.249 | 528.359 |
| 143 | 459.778 | 468.974 | 478.169 | 487.365 | 496.560 | 505.756 | 514.951 | 524.147 | 533.342 |
| 144 | 464.121 | 473.403 | 482.686 | 491.968 | 501.251 | 510.533 | 519.816 | 529.098 | 538.380 |
| 145 | 468.511 | 477.881 | 487.251 | 496.622 | 505.992 | 515.362 | 524.732 | 534.103 | 543.473 |
| 146 | 472.949 | 482.408 | 491.867 | 501.326 | 510.785 | 520.244 | 529.703 | 539.162 | 548.621 |
| 147 | 477.437 | 486.986 | 496.534 | 506.083 | 515.632 | 525.181 | 534.729 | 544.278 | 553.827 |
| 148 | 481.974 | 491.613 | 501.253 | 510.892 | 520.532 | 530.171 | 539.811 | 549.450 | 559.090 |
| 149 | 486.561 | 496.292 | 506.023 | 515.755 | 525.486 | 535.217 | 544.948 | 554.680 | 564.411 |
| 150 | 491.197 | 501.021 | 510.845 | 520.669 | 530.493 | 540.317 | 550.141 | 559.965 | 569.789 |
| 151 | 495.887 | 505.805 | 515.722 | 525.640 | 535.558 | 545.476 | 555.393 | 565.311 | 575.229 |
| 152 | 500.626 | 510.639 | 520.651 | 530.664 | 540.676 | 550.689 | 560.701 | 570.714 | 580.726 |
| 153 | 505.417 | 515.525 | 525.634 | 535.742 | 545.850 | 555.959 | 566.067 | 576.175 | 586.284 |
| 154 | 510.262 | 520.467 | 530.672 | 540.878 | 551.083 | 561.288 | 571.493 | 581.699 | 591.904 |
| 155 | 515.160 | 525.463 | 535.766 | 546.070 | 556.373 | 566.676 | 576.979 | 587.282 | 597.586 |
| 156 | 520.113 | 530.515 | 540.918 | 551.320 | 561.722 | 572.124 | 582.527 | 592.929 | 603.331 |
| 157 | 525.118 | 535.620 | 546.123 | 556.625 | 567.127 | 577.630 | 588.132 | 598.635 | 609.137 |
| 158 | 530.179 | 540.783 | 551.386 | 561.990 | 572.593 | 583.197 | 593.800 | 604.404 | 615.008 |
| 159 | 535.296 | 546.002 | 556.708 | 567.414 | 578.120 | 588.826 | 599.532 | 610.237 | 620.943 |
| 160 | 540.470 | 551.279 | 562.089 | 572.898 | 583.708 | 594.517 | 605.326 | 616.136 | 626.945 |

Starfsgreinasamband Íslands

LAUNATAFLA 4

Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. desember 2022

| Launaflokkur | Grunnlaun | Persónu- álag 2% | Persónu- álag 4% | Persónu- álag 6% | Persónu- álag 8% | Persónu- álag 10% | Persónu- álag 12% | Persónu- álag 14% | Persónu- álag 16% |
|--------------|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 117 | 387.045 | 394.786 | 402.527 | 410.268 | 418.009 | 425.750 | 433.490 | 441.231 | 448.972 |
| 118 | 390.313 | 398.119 | 405.926 | 413.732 | 421.538 | 429.344 | 437.151 | 444.957 | 452.763 |
| 119 | 393.616 | 401.488 | 409.361 | 417.233 | 425.105 | 432.978 | 440.850 | 448.722 | 456.595 |
| 120 | 396.956 | 404.895 | 412.834 | 420.773 | 428.712 | 436.652 | 444.591 | 452.530 | 460.469 |
| 121 | 400.332 | 408.339 | 416.345 | 424.352 | 432.359 | 440.365 | 448.372 | 456.378 | 464.385 |
| 122 | 403.746 | 411.821 | 419.896 | 427.971 | 436.046 | 444.121 | 452.196 | 460.270 | 468.345 |
| 123 | 407.197 | 415.341 | 423.485 | 431.629 | 439.773 | 447.917 | 456.061 | 464.205 | 472.349 |
| 124 | 410.688 | 418.902 | 427.116 | 435.329 | 443.543 | 451.757 | 459.971 | 468.184 | 476.398 |
| 125 | 414.215 | 422.499 | 430.784 | 439.068 | 447.352 | 455.637 | 463.921 | 472.205 | 480.489 |
| 126 | 417.781 | 426.137 | 434.492 | 442.848 | 451.203 | 459.559 | 467.915 | 476.270 | 484.626 |
| 127 | 421.386 | 429.814 | 438.241 | 446.669 | 455.097 | 463.525 | 471.952 | 480.380 | 488.808 |
| 128 | 425.031 | 433.532 | 442.032 | 450.533 | 459.033 | 467.534 | 476.035 | 484.535 | 493.036 |
| 129 | 428.717 | 437.291 | 445.866 | 454.440 | 463.014 | 471.589 | 480.163 | 488.737 | 497.312 |
| 130 | 432.443 | 441.092 | 449.741 | 458.390 | 467.038 | 475.687 | 484.336 | 492.985 | 501.634 |
| 131 | 436.209 | 444.933 | 453.657 | 462.382 | 471.106 | 479.830 | 488.554 | 497.278 | 506.002 |
| 132 | 440.018 | 448.818 | 457.619 | 466.419 | 475.219 | 484.020 | 492.820 | 501.621 | 510.421 |
| 133 | 443.868 | 452.745 | 461.623 | 470.500 | 479.377 | 488.255 | 497.132 | 506.010 | 514.887 |
| 134 | 447.760 | 456.715 | 465.670 | 474.626 | 483.581 | 492.536 | 501.491 | 510.446 | 519.402 |
| 135 | 451.696 | 460.730 | 469.764 | 478.798 | 487.832 | 496.866 | 505.900 | 514.933 | 523.967 |
| 136 | 455.675 | 464.789 | 473.902 | 483.016 | 492.129 | 501.243 | 510.356 | 519.470 | 528.583 |
| 137 | 459.697 | 468.891 | 478.085 | 487.279 | 496.473 | 505.667 | 514.861 | 524.055 | 533.249 |
| 138 | 463.764 | 473.039 | 482.315 | 491.590 | 500.865 | 510.140 | 519.416 | 528.691 | 537.966 |
| 139 | 467.876 | 477.234 | 486.591 | 495.949 | 505.306 | 514.664 | 524.021 | 533.379 | 542.736 |
| 140 | 472.031 | 481.472 | 490.912 | 500.353 | 509.793 | 519.234 | 528.675 | 538.115 | 547.556 |
| 141 | 476.233 | 485.758 | 495.282 | 504.807 | 514.332 | 523.856 | 533.381 | 542.906 | 552.430 |
| 142 | 480.482 | 490.092 | 499.701 | 509.311 | 518.921 | 528.530 | 538.140 | 547.749 | 557.359 |
| 143 | 484.778 | 494.474 | 504.169 | 513.865 | 523.560 | 533.256 | 542.951 | 552.647 | 562.342 |
| 144 | 489.121 | 498.903 | 508.686 | 518.468 | 528.251 | 538.033 | 547.816 | 557.598 | 567.380 |
| 145 | 493.511 | 503.381 | 513.251 | 523.122 | 532.992 | 542.862 | 552.732 | 562.603 | 572.473 |
| 146 | 497.949 | 507.908 | 517.867 | 527.826 | 537.785 | 547.744 | 557.703 | 567.662 | 577.621 |
| 147 | 502.437 | 512.486 | 522.534 | 532.583 | 542.632 | 552.681 | 562.729 | 572.778 | 582.827 |
| 148 | 506.974 | 517.113 | 527.253 | 537.392 | 547.532 | 557.671 | 567.811 | 577.950 | 588.090 |
| 149 | 511.561 | 521.792 | 532.023 | 542.255 | 552.486 | 562.717 | 572.948 | 583.180 | 593.411 |
| 150 | 516.197 | 526.521 | 536.845 | 547.169 | 557.493 | 567.817 | 578.141 | 588.465 | 598.789 |
| 151 | 520.887 | 531.305 | 541.722 | 552.140 | 562.558 | 572.976 | 583.393 | 593.811 | 604.229 |
| 152 | 525.626 | 536.139 | 546.651 | 557.164 | 567.676 | 578.189 | 588.701 | 599.214 | 609.726 |
| 153 | 530.417 | 541.025 | 551.634 | 562.242 | 572.850 | 583.459 | 594.067 | 604.675 | 615.284 |
| 154 | 535.262 | 545.967 | 556.672 | 567.378 | 578.083 | 588.788 | 599.493 | 610.199 | 620.904 |
| 155 | 540.160 | 550.963 | 561.766 | 572.570 | 583.373 | 594.176 | 604.979 | 615.782 | 626.586 |
| 156 | 545.113 | 556.015 | 566.918 | 577.820 | 588.722 | 599.624 | 610.527 | 621.429 | 632.331 |
| 157 | 550.118 | 561.120 | 572.123 | 583.125 | 594.127 | 605.130 | 616.132 | 627.135 | 638.137 |
| 158 | 555.179 | 566.283 | 577.386 | 588.490 | 599.593 | 610.697 | 621.800 | 632.904 | 644.008 |
| 159 | 560.296 | 571.502 | 582.708 | 593.914 | 605.120 | 616.326 | 627.532 | 638.737 | 649.943 |
| 160 | 565.470 | 576.779 | 588.089 | 599.398 | 610.708 | 622.017 | 633.326 | 644.636 | 655.945 |

| Starfsgreinasamband Íslands | | | | | | | | | |
|---|------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| LAUNATAFLA 5 | | | | | | | | | |
| Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 | | | | | | | | | |
| Launaflokkur | Grunnlaun | Persónu- álag 2% | Persónu- álag 4% | Persónu- álag 6% | Persónu- álag 8% | Persónu- álag 10% | Persónu- álag 12% | Persónu- álag 14% | Persónu- álag 16% |

Þegar endurnýjaður kjarasamningur á almennum vinnumarkaði liggur fyrir á árinu 2022, skal launatafla 5 taka sömu niðurstöðu frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 samkvæmt samningsniðurstöðu þeirra sem fá greidd laun samkvæmt kauptöxtum á almennum vinnumarkaði.

| TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT | | |
|---|-------------------|------------------|
| Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 | | |
| 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 | 363 |
| 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 |

| TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT | | |
|---|-------------------|------------------|
| Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 | | |
| Launaflokkur | Neðri mörk | Efri mörk |
| 151 | 546 | 552 |
| 152 | 553 | 559 |
| 153 | 560 | 566 |
| 154 | 567 | 573 |
| 155 | 574 | 580 |
| 156 | 581 | 587 |
| 157 | 588 | 594 |
| 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 |

FYLGISKJAL 2: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA

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

Markmið breytinganna eru að:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DÆMI UM ÚTFÆRSLU STYTTINGAR VINNUTÍMA

- I. **Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum og eru því ekki á forræði starfsmannsins. Skipulagið gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum.**
- *Dagleg stytting*
 - Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.
Dæmi: Vinnutími kl. 8:00 -15:12.
 - *Vikuleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8:00-16:00 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-12:00.
 - *Hálfs mánaðarleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðalega og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8:00-16:00 en er í fríi tíunda vinnudaginn.
- II. **Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma þar sem þau eru á forræði starfsmanns til ráðstöfunar að vild.**
- *Dagleg stytting*
 - Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og starfsmaður tekur hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín. í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.
 - *Vikuleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín. í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8:00-16:00 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.
 - *Hálfs mánaðarleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðalega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8:00-16:00 en tíunda daginn frá kl. 8:00-13:50.
- III. **Vinnutímanefndir geta einnig lagt til aðrar útfærslur og/eða fleiri en eina af ofangreindum leiðum, þegar því er við komið með tilliti til þarfa sveitarfélags/stofnunar/ vinnustaðar og geta starfsmenn þá valið um útfærslu.**

FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM UNÐANÞÁGULISTA**Samkomulag****SGS og Sambands Íslenskra sveitarfélaga**

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

Samningsforsendur og markmið.

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

Almennt er viðurkennt að vinnustöðvun skv. löglega boðuðu verkfalli eigi ekki að raska þeim hluta opinberrar velferðarþjónustu sem lýtur að þeirri heilbrigðis- og öryggisþjónustu sem íbúum er nauðsynleg til varnar heilbrigði og lífi. Þannig er í lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna fjallað um takmarkanir á verkfallsheimild opinberra starfsmanna, sbr. 19. gr. laganna. Að baki þessum takmörkunum búa þau sjónarmið að viðkvæmstu hópar samfélagsins eigi skilyrðislausan rétt til verndar gegn röskun á þjónustu sem þeir eiga rétt á. Slík öryggis- og verndarsjónarmið styðjast m.a. við ákvæði alþjóðlegra mannréttindasamninga á borð við Sáttmála SP um réttindi fatlaðs fólks. Markmiðið er að koma í veg fyrir að vinnustöðvun geti valdið notendum áföllum og skaða á heilbrigði sem í einhverjum tilvikum gætu reynst óbætanleg fyrir viðkomandi. Þessi sjónarmið eru viðurkennd í alþjóðlegum vinnurétti og áratuga framkvæmd Félagafrelsisnefndar Alþjóðavinnuárástofnunarinnar (ILO) um túlkun á stjórnarskrá ILO og samþykkt ILO nr. 87. Sjá „Freedom of association, *Compilation of decisions*, 6 útgáfa 2018, bls. 154-162.“ Samkvæmt þessum reglum getur stjórnvöldum verið heimilt að grípa inn í löglegar vinnustöðvanir ef talið 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 lögumatri beiðni er stjórnvöldum heimilt að banna verkföll vegna tiltekinna starfa sbr. þær alþjóðlegu skuldbindingar sem Ísland hefur gengist undir sbr. hér að framan. Samkomulag þetta gerir ráð fyrir samráði og samkomulagi aðila hér um í stað einhliða afgreiðslu stéttarféлага á óskum um undanþágur frá verkföllum. Ef sátt næst ekki er heimilt að leggja ágreining aðila fyrir Félagsdóm. Miðað er við að framkvæmd vegna þessara lista verði sú sama og mælt er fyrir um í 19. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

1. gr.

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

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

2. gr.

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

3. gr.

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

4. gr.

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

Reykjavík 16. janúar 2019

F.h. Sambands íslenskra sveitarféлага

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 stéttarfélaganna sem gera kjarasamninga skv. lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, að birta skrá um störf hjá sveitarfélögunum sem verkföll á almennum vinnumarkaði ná ekki til.

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

2. gr.

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

3. gr.

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

Greinargerð:

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

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

sem þeir eiga rétt á. Slík öryggis- og verndarsjónarmið styðjast m.a. við ákvæði alþjóðlegra mannréttindasamninga á borð við Sáttmála SP um réttindi fatlaðs fólks. Markmiðið er að koma í veg fyrir að vinnustöðvun geti valdið notendum áföllum og skaða á heilbrigði sem í einhverjum tilvikum gætu reynst óbætanleg fyrir viðkomandi. Þessi sjónarmið eru viðurkennd í alþjóðlegumvinnurétti og áratuga framkvæmd Félagafrélsisnefndar 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 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 farið sú leið að mæla fyrir um gerð lista yfir þau störf sem heimild til vinnustöðvunar nær ekki til. Ákvæði sambærileg 19., 20. og 21. gr. laga nr. 94/1986, er ekki að finna í lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, en þau lög liggja til grundvallar gerð kjarasamninga af hálfu stéttarfélaganna sem starfa á almennum vinnumarkaði.

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

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

VIÐAUKI 1: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT

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

1. Mat á nýjum störfum:

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

2. Endurmat starfa:

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

Starfsmatsteymi ber að endurskoða niðurstöður starfsmats ef:

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

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

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

2.1 Endurmat sem leiðir til hækkunar:

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

2.2 Endurmat sem leiðir til lækkunar:

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

3. Niðurstöður úr starfsmati:

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

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

VIÐAUKI 2: SÉRÁKVÆÐI**Sérákvæði vegna Afís starfsgreinafélags****Vökull Stéttarfélag**

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

SÉRÁKVÆÐI VEGNA SVEITARFÉLAGSINS HORNAFJARÐAR**1. Sérákvæði sjúkraflutningamanna:****1. Bakvaktarálag**

Í stað bakvaktarálags greiðast 4 tímar í yfirvinnu fyrir hvern sólarhring sem bakvakt er staðin. Yfirvinnukaup á bakvakt reiknast út frá launaflokki starfsmannsins með persónuálagi. Lágmarks útkall er 4 klst. Sé unnið lengur greiðist að auki fyrir þann tíma sem unnið er. Ef annað útkall kemur innan tveggja klukkustunda frá því að vinnu lauk skal greitt eins og um samfellda vinnu sé að ræða. Yfirvinna í útköllum vegna takmarkana á matar- og kaffitímum, skal greiða sem svarar 15 mínútur í yfirvinnu fyrir hvert 4 klst. útkall og hlutfallslega ef unnið er lengur. Séu útköll styttri en 4 klst. fellur þessi greiðsla niður.

2. Orlof í tengslum við vaktir

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

3. Vinnuskýrslur

Sjúkraflutningsmenn skulu halda vinnuskýrslu og skila henni til HSSA fyrir 20. hvers mánaðar. Sjúkraflutningamenn skulu fá líkamsræktarstyrk að fjárhæð kr. 25.000- árlega auk þess hafa þeir frían aðgang að sundstöðum. Upphæð líkamsræktarstyrks skal síðan taka breytingum 1. september ár hvert í samræmi við breytingu á vísitölu neysluverðs með vísitölu nóvembermánaðar 2015 sem grunnvísitölu.

4. Desember- og orlofsuppbót

Fastráðnir sjúkraflutningamenn og sjúkrabílstjórar skulu fá greidda fulla desember- og orlofsuppbót í réttu hlutfalli við ráðningartíma, sbr. þó greinar 1.7 og 1.8 (um ráðningartíma).

5. Símtækjagreiðslur

Sjúkraflutningamenn fá greiðslu vegna notkunar á eigin síma kr. 2.000,- frá 1. nóvember 2015 en kr. 3.000,- frá 1. júní 2018.

Ofangreint sérákvæði sjúkraflutningamanna fellur í heild úr gildi þremur mánuðum eftir að starfsemi sjúkraflutninga flyst frá sveitarfélaginu.

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

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

Fatapeningar

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

3. Starfsmenn Heilbrigðisstofnunar Suðausturlands**Aukafrídagur fyrir vaktavinnufólk**

Starfsmenn, sem vinna samkvæmt vaktskrá þannig, að vinna þeirra fellur á sérstaka frídaga, sjá lið 2.1.4.2 í kjarasamningi aðila skulu fá 1 auka frídag (virkan) fyrir hvern unnin mánuð. Miðað við fullt ársstarf teljast þessir dagar 12, (laugardagar teljast ekki virkir). Þessir 12 dagar fylgja sumarorlofstíma.

Í stað stórhátíðarálags, sem fellur þá alfarið niður, (sjá þó lið 1.5.6. (Á alla vinnu, sem unnin er eftir kl. 12.00 aðfangadag jól til kl. 24.00 á jóladag og frá kl. 12.00 á gamlársgang til kl. 24.00 á nýársdag, er vaktaálag tvöfalt (90% í stað 45%))) skal veita starfsfólki 6 daga vetrarfrí, eða sem svarar hálfum degi fyrir hvern mánuð í fullu ársstarfi. Sé ekki hægt að veita starfsmanni þetta frí, eða hann æskir þess að fá það greitt, skal hver frídagur bættur með 1 daglaunum án álags. Starfsmenn sem vinna hlutastarf, fá fullt frí, en greiðslu sem svarar starfshlutfalli. Vetrarfrí skal veitt á tímabilinu 15. okt-30 nóv. og 15. janúar-15. apríl. Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 5. júní 2001 og voru þá að störfum og hafa ekki valið að nýta sér almenn ákvæði kjarasamnings, sbr. gr. 2.6.7 en það geta starfsmenn gert fyrir 1. september ár hvert.

4. Íþróttahús:**Yfirvinnugreiðslur vaktavinnufólks**

Meðan núverandi fjöldi stöðugilda og vaktafyrirkomulag er við lýði, greiðist vaktaálag eftir kl. 17:00, en um helgar greiðist yfirvinna.

Þrif eftir sérstakar samkomur

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

5. Sundlaug**Yfirvinnugreiðslur vaktavinnufólks**

Meðan núverandi fjöldi stöðugilda og vaktafyrirkomulag er við lýði, greiðist vaktaálag virka daga utan hefðbundins dagvinnutíma skv. gildandi kjarasamningi en um helgar greiðist yfirvinna.

SÉRÁKVÆÐI VEGNA AUSTURBYGGÐAR OG DJÚPAVOGSHREPPS

Veikindi barna undir 13 ára

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

Afleysingarfólk á Djúpavogi

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

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

Afleysingarfólk í Austurbyggð

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

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

Útveggun fatnaðar og fatapeningar

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

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

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

Yfirvinna í útköllum

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

Orlof í tengslum við vaktir

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

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

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

Fatapeningar

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

SÉRÁKVÆÐI VEGNA STARFSMANNA HULDURHLÍÐAR

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

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

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

Starfsmenn Hulduhlóðar

Aukafrídagur fyrir vaktavinnufólk

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

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

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

SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGS HÚSAVÍKUR (NÚ FRAMSÝN STÉTTARFÉLAG)

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

Sérákvæði vegna Húsavíkurkaupstaðar

Skólaliðar

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

Launaflokkahækkun eftir eins árs starf

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

Starfsmenntunarsjóður

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

Desemberuppbót

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

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

Flokkstjórar í vinnuskóla sem skila vinnuskýrslur

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

Aðalhreingerning í Borgarhólsskóla

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

Orlof við 15 ára starfsaldur

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

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

SÉRÁKVÆÐI VEGNA SKÚTUSTAÐAHREPPS

Aðalhreingerning

Þann tíma sem skólaliðar starfa við aðalhreingerningu í Reykjahlíðaskóla 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.

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.

Ferðakostnaður

Aðilar eru sammála um að grein 9.1 í samningi aðila frá 29. apríl 1997 haldi sér. Það er að starfsmenn með lögheimili í Skútustaðahreppi skuli ferðast á eigin kostnað, án þess að sérstök greiðsla komi fyrir, innan þess svæðis sem markast að 6 km. vegalengd frá heimili til vinnustaðar. Með vinnustað er átt við þann stað sem starfsmanni er almennt gert að mæta til vinnu. Ferðir sem starfsmaður tekst á hendur vegna starfa síns eða í þágu vinnuveitenda, skal þó greiða fyrir án tillits til fjarlægðarmarka.

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.

SÉRÁKVÆÐI FRAMSÝNAR STÉTTARFÉLAGS**Samkomulag**

Samkomulag er um að starfsmenn á Hvammi, heimili aldraðra taki framvegis launakjör eftir kjarasamningi Launanefndar sveitarfélaga og Framsýnar-stéttarfélags í stað kjarasamnings sem verið hefur í gildi milli Framsýnar og Hvamms, heimilis aldraða. Eftirfarandi ákvæði úr eldri samningi aðila frá 1. mars 2004 skulu þó gilda áfram.

1. Kjör starfsmanna sem eru við störf 11. desember 2008 skulu ekki skerðast við upptöku á nýjum kjarasamningi.
2. Almennir starfsmenn skulu raðast í launaflokk 123 samkvæmt starfsmati sem gildir fyrir starfsmenn við umönnun á hjúkrunarheimili II.
3. Vaktafyrirkomulag og greiðslur fyrir næturvaktir skulu gilda áfram fyrir starfsmenn sem voru við störf fyrir 1. maí 2004.
4. Desemberuppbót starfsmanna Hvamms sem voru við störf fyrir 1. maí 2004 skal vera áfram 50% af mánaðarkaupi viðkomandi í desember.
5. Laun vegna starfsmannafunda skulu taka sömu hækkunum og kveðið er á um í kjarasamningi.
6. Starfsmanni sem unnið hefur á Hvammi í 25 ár eða lengur, skal greitt í næstu tólf mánuði eftir að hann lætur af störfum á aldursmörkum, það sem á vantar að lífeyrir hans frá lífeyrissjóði nái fullum starfslaunum. Þetta ákvæði á við um þá sem voru við störf fyrir 1. maí 2004.
7. Starfsmenn sem voru við störf 11. desember 2008 skulu við 15 ára starfsaldur eða 50 ára aldur eiga rétt á vetrarorlofi er svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
8. Starfsfólk skal eiga kost á að kaupa matarmiða er gildi fyrir einstakar máltíðir í matstofu Heilbrigðisstofnunar Þingeyinga skv. nánara samkomulagi. Starfsfólk á næturvöktum skal hafa frítt fæði. Starfsmenn greiða efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af heimilinu. Komi til hækkana á matarmiðum skal það gert í samráði við starfsmenn. Þeir starfsmenn sem eru á vakt á aðfangadagskvöld og/eða gamlársgöngu skulu fá frítt fæði.
9. Starfsmenn sem voru við störf fyrir 11. desember og vinna á helgidögum Þjóðkirkjunnar, öðrum en sunnudögum svo og sumardaginn fyrsta, 1. maí, 17. júní og fyrsta mánudag í ágúst, skulu fá frí sem nemur 12 aukafriðögum (96 vinnuskyldustundir) miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutavinnufólk. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til forstöðumanns Hvamms fyrir 1. desember næst á undan.
10. Starfsmenn skulu eiga rétt á starfsmannasamtali einu sinni á ári. Samtalið er liður í starfsþróunaráætlun stofnunarinnar og starfsmannsins.
11. Starfsmenn skulu hafa aðgang að Endurhæfingarstöð Hvamms á þeim tímum sem stöðin er ekki leigð öðrum.
12. Hvammur lýsir yfir vilja sínum til að taka þátt í kostnaði við árshátíð starfsmanna innan skynsamlegra marka.

Húsavík 11. desember 2008

Fh. Hvamms, heimili aldraðra
Fh. Framsýnar-stéttarfélags

SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGSINS HLÍFAR

Eftirfarandi eru sérákvæði Verkalýðsfélagsins Hlífar við kjarasamninginn:

1. Greiðsla vegna ferða starfsmanna heimaþjónustu

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

2. Greiðsla fatapeninga til starfsmanna í íhlaupavinnu

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

3. Trúnaðarmannanámskeið

Grein 14.2.9.1 hljóðar svo:

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

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

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

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

Þjóðhátíðardagur

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

Malbikunarvinna

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

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

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

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

Starfsmenn Hraunbúða

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

Færsla milli launaflokka

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

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

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

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

VIÐAUKI 3: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI**HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 2019-2022**

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launaauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaaukans byggir á bráðbirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaaukinn bætist við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaaukans og forsendur hans.

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

Við ákvörðun launaaukans vegna áranna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðrar bráðbirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grunvallar við útreikning launaaukans. Launaaukinn greiðist 1. maí.

Launa- og forsendunefnd aðila ákvarðar fjárhæð launaaukans verði tilefni til greiðslu hans.

YFILÝSING SAMNINGSADILA