

# KJARASAMNINGUR

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

OG

**STARFSMANNAFÉLAGS GARÐABÆJAR**

**GILDISTÍMI:**  
1. MAÍ 2015 TIL 31. MARS 2019

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og Starfsmannafélags Garðabæjar sem unninn var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma 1. maí 2011 til 31. mars 2014.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 26. ágúst 2014. Gildistími 1. maí 2014 til 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 24. nóvember 2015. Gildistími 1. maí 2015 til 31. mars 2019.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

## EFNISYFIRLIT

<b>1</b>	<b>UM KAUP</b> .....	<b>6</b>
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN .....	6
1.2	EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM.....	7
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA.....	7
1.4	TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP .....	8
1.5	YFIRVINNUKAUP.....	9
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR.....	9
1.7	PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT.....	10
1.8	PERSÓNUUPPBÓT / ORLOFSUPPBÓT.....	11
<b>2</b>	<b>UM VINNUTÍMA</b> .....	<b>12</b>
2.1	ALMENNT.....	12
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.....	13
2.3	YFIRVINNA .....	13
2.4	LÁGMARKSHVÍLD.....	14
2.5	BAKVAKTIR .....	17
2.6	VAKTAVINNA.....	17
<b>3</b>	<b>UM MATAR- OG KAFFITÍMA</b> .....	<b>20</b>
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI .....	20
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU .....	20
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.....	20
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI .....	20
3.5	HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR.....	21
3.6	FRÍTT FÆÐI.....	21
<b>4</b>	<b>UM ORLOF</b> .....	<b>22</b>
4.1	LENGD ORLOFS .....	22
4.2	ORLOFSLAUN .....	22
4.3	ORLOFSÁRIÐ .....	22
4.4	SUMARORLOFSTÍMI .....	22
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	23
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI.....	23
4.7	FRESTUN ORLOFS .....	23
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR .....	23
<b>5</b>	<b>FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>24</b>
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI .....	24
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS .....	24
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR .....	24
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS .....	24
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS.....	24
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL. ....	24
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ .....	25
5.8	ÓFÆRD .....	26

<b>6</b>	<b>AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR</b>	<b>27</b>
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA	27
6.2	LYF OG SJÚKRAGÖGN	27
6.3	ÖRYGGISEFTIRLIT	27
6.4	SLYSAHÆTTA	27
6.5	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS	27
6.6	LÆKNISSKOÐUN	27
<b>7</b>	<b>TRYGGINGAR</b>	<b>28</b>
7.1	SLYSATRYGGINGAR	28
7.2	FARANGURSTRYGGING	29
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM	30
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	30
<b>8</b>	<b>VERKFÆRI OG FATNAÐUR</b>	<b>31</b>
8.1	VERKFÆRI	31
8.2	HLÍFÐAR-, VINNU-, OG EINKENNISFATNAÐUR	31
<b>9</b>	<b>AFLEYSINGAR</b>	<b>33</b>
9.1	STAÐGENGLAR	33
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF	33
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	33
<b>10</b>	<b>STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN</b>	<b>34</b>
10.1	SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN	34
10.2	PERSÓNUÁLAG	34
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI	36
10.4	LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI	36
<b>11</b>	<b>ÝMIS ATRIÐI</b>	<b>37</b>
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR	37
11.2	SAMSTARFSNEFND	40
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN	41
11.4	FRÁFALL	41
<b>12</b>	<b>RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA</b>	<b>42</b>
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	42
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	42
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	44
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA	44
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	44
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	45
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM	45
12.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	45
12.9	SAMRÁÐSNEFND	45
12.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA	45
<b>13</b>	<b>LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR</b>	<b>46</b>
13.1	LAUNASEÐILL	46
13.2	FÉLAGSGJÖLD	46
13.3	ORLOFSSJÓÐUR	46
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	46
13.5	MANNAUÐSSJÓÐUR	46
13.6	VÍSINDASJÓÐUR	47
13.7	LÍFEYRISSJÓÐUR	47
13.8	STYRKARSJÓÐUR BSRB	47
13.9	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	48

<b>14</b>	<b>GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR .....</b>	<b>49</b>
14.1	GILDISTÍMI OG GILDISSVIÐ.....	49
14.2	SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA .....	49
<b>BÓKANIR</b>	<b>.....</b>	<b>50</b>
	BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2015 .....	50
	ELDRI BÓKANIR .....	52
<b>FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR .....</b>		<b>53</b>
	FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR.....	53
	FYLGISKJAL 2: SAMKOMULAG .....	64
	FYLGISKJAL 3: RAMMASAMKOMULAG MILLI AÐILA VINNUMARKAÐAR .....	67
	VIÐAUKI 1: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN .....	69

## INNANGUR

Aðilar eru sammála um að vinna samkvæmt þeirri launastefnu sem lagður var grunnur að með rammksamkomulagi milli aðila vinnumarkaðar, sem undirritað var 27. október 2015, sjá fylgiskjal III.

## 1 UM KAUP

### 1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum, sjá nánar fylgiskjali 1.

Launatafla I:	Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016.
Launatafla II:	Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017.
Launatafla III:	Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018.
Launatafla IV:	Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

- 1. maí 2015: 25.000 kr. eða að lágmarki 7,7% sbr. meðfylgjandi launatöflu
- 1. júní 2016: 15.000 kr. eða að lágmarki 5,5% sbr. meðfylgjandi launatöflu
- 1. júní 2017: 2,5% sbr. meðfylgjandi launatöflu  
1,7% vegna jöfnunar á bilum milli launaflokka í launatöflu
- 1. júní 2018: 2% sbr. meðfylgjandi launatöflu

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. Laun þessi eru viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

1.1.1.1 Föst laun skulu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.

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

1.1.1.2 Lágmarkslaun fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sama sveitarfélagi:

Frá 1. maí 2015,	kr. 245.000.
Frá 1. júní 2016,	kr. 260.000.
Frá 1. júní 2017,	kr. 280.000.
Frá 1. júní 2018,	kr. 300.000.

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum fjárhæðum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. mánaðarlaun með persónuálagi, yfirvinna, vaktaálag og aðrar álags- og aukagreiðslur, sem falla innan ofangreinds vinnutíma.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

- 1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.
- 1.1.3 Þegar kjarasamningsbundnar launaflokkahækkanir verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

## 1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

- 1.2.1 Sérstök eingreiðsla, kr. 42.500, greiðist þann 1. febrúar 2019 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember.

## 1.2. MAT Á STARFSALDRI

- 1.2.1 Eftir 15 ára starf hjá sveitarfélögum skulu starfsmenn fá persónuálag sem nemur 1 stigi (2%).

## 1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

- 1.3.1 Bein innröðun

Samið skal um grunnröðun starfa í starfskjaranefnd Garðabæjar og Starfsmannafélags Garðabæjar, sbr. grein 11.2.2. Halda skal skrá yfir allar breytingar sem samþykktar eru í nefndinni og skal hún reglulega kynnt samstarfsnefnd aðila sem skilgreind er í grein 11.2.1.

Starfskjaranefndin skal hafa að leiðarljósi:

- Að laun ákvarðist í röklegu samhengi eftir innihaldi og ábyrgð í starfi.
- Laun séu byggð á almenntri jafnræðisreglu.
- Að laun séu í samhengi við markaðsaðstæður hverju sinni.

*Starfskjaranefnd er heimilt með staðfestingu bæjarstjórnar að bæta við launaflokkum, eða ígildi þeirra í eingreiðslum, við þá launaröðun starfa sem ákveðin verður skv. gr. 1.3.1 í þessum samningi sé það talið nauðsynlegt vegna sérstakra aðstæðna þar sem launamunur er umtalsverður í sambærilegum störfum hjá sveitarfélögum á sama atvinnusvæði. Nefndinni er einnig heimilt að endurskilgreina störf og finna þeim nýja launasetningu til að ná sama markmiði. (Sbr. bókun 9 frá 2006).*

- 1.3.2 Hæfnis- og árangurslaun

Heimilt er bæjarstjóra/sveitarstjóra/starfsmannastjóra að fenginni tillögu og rökstuðningi viðkomandi yfirmanns að hækka persónuálag starfsmanns um 1-2 stig á grundvelli eftirfarandi meginatriða:

- Starfsmaður sýni hæfni til samstarfs og samvinnu.
- Starfsmaður sýni hæfni til að fræða og leiðbeina.
- Starfsmaður sýni frumkvæði í starfi.
- Starfið feli í sér sérstaka tímabundna ábyrgð.
- Starfið feli í sér tímabundna lausn flókinna verkefna.
- Starfinu fylgi þátttaka í stefnumótun.
- Starfinu fylgi þátttaka í þróun og uppbyggingu á vinnustaðnum.

Persónuálagshækkun samkvæmt 1. mgr. skal þó háð eftirfarandi takmörkunum miðað við starfsmannafjölda á stofnun/starfseiningu:

Allt að 2 starfsmönnum: heimilt gagnvart 50% starfsmanna.  
 Allt að 5 starfsmönnum: heimilt gagnvart 35% starfsmanna.  
 Allt að 10 starfsmönnum: heimilt gagnvart 17% starfsmanna.  
 Fleiri en 10 starfsmenn: heimilt gagnvart 12% starfsmanna.

Ákvörðun um persónuálag sem þannig eru ákvarðað skal endurskoðuð í janúar ár hvert.

Persónuálag á grundvelli þessarar bókunar skal taka gildi fyrsta næsta mánaðar frá þeim mánuði sem ákvörðun um slíkt álag er tekin.

## 1.4 TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 3. launaþrep eða það launaþrep sem viðkomandi starfsmanni er ráðað í sé það hærra. Tímakaup eftirlaunaþega, skal þó miða við 5. launaþrep. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmann, sbr. gr. 1.6.3.

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

- 1.4.2 Laun ungmenna skulu vera sem hér segir:

- 16 ára 78% af hlutaðeigandi launaflokki.
- 17 ára 82% af hlutaðeigandi launaflokki.

Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af hlutaðeigandi launaflokki og í sömu hlutföllum eftir aldri.

Ungmenni skulu taka laun skv. þeim aldursflokki sem þeir tilheyra í lok almanaksársins.

*Ungmenni sem lokið hafa skyldunámi og verða 16 ára á almanaksárinu heyra undir almenn ákvæði þessa kjarasamnings. Þeir sem verða sextán ára á almanaksárinu og sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga, skulu fá þau laun sem starfinu fylgja skv. gr. 1.4.2.*

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

Jafnframt er heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

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



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

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

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

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

Við sérstakar aðstæður þegar nauðsynlegt getur verið að grípa til úrræða vegna atvinnuástands, geta sveitarfélög gefið ungmendum sem ná 17 ára aldri á almanaksárinu kost á vinnuskóla. Sveitarfélag þarf að gera um þetta tímabundið samkomulag við viðkomandi stéttarfélag þar sem fram kemur vinnufyrirkomulag og launakjör.

## 1.5 YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er starfsmaður tekur laun eftir. Þetta gildir þó ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.
- 1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, en skylt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveður launagreiðandi með samkomulagi við viðkomandi starfsmann og vitund starfsmannafélagsins.
- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

## 1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

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

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

33,33%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
55,00%	kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga
55,00%	kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

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

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

1.6.3 Sérstakt persónuálag sem leggst við launaflokk og þrep viðkomandi einstaklings í samræmi við viðeigandi ákvæði samnings þessa er sem hér segir:

1 stig	2%
2 stig	4%
3 stig	6%
4 stig	8%
5 stig	10%
6 stig	12%
7 stig	14%
8 stig	16%

Persónuálag leggst ofan á grunnlaunaflokkaröðun og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns sem er viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

## 1.7 PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT

1.7.1 Persónuuppbót / desemberuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015 kr.	100.700.
Á árinu 2016 kr.	106.250.
Á árinu 2017 kr.	110.750.
Á árinu 2018 kr.	113.000.

Starfsmaður í fullu starfi fær greidda desemberuppbót (persónuuppbót) 1. desember ár hvert. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

Það sama gildir um tímavinnufólk og miðast óskert fjárhæð við 1.504 unnar dagvinnustundir á framangreindu viðmiðunartímabili.

Eftirlaunaþegar sem eru aðilar að B-deild LSR eða sambærilegum deildum annarra lífeyrissjóða fá greidda persónuuppbót í desember frá viðkomandi lífeyrissjóði í réttu hlutfalli við greidd eftirlaun.

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu, en hafði þá starfað samfellt í a.m.k. 6 mánuði skal einnig fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Hlutfall skv. þessari málsgrein er reiknað sem hlutfall af fullri vinnu (100%) í 12 mánuði á almanaksárinu af síðast gildandi persónuuppbót.

1.7.2. Desemberuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggja fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei hærri en full persónuuppbót sbr. grein 1.7.1.

- 1.7.3 Framangreind persónuuppbót er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

## 1.8 PERSÓNUUPPBÓT / ORLOFSUPPBÓT

- 1.8.1 Persónuuppbót / orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2016 kr. 44.500.

Á árinu 2017 kr. 46.500.

Á árinu 2018 kr. 48.000.

Hinn 1. maí ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl fá greidda eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Tímavinnufólk fær greidda orlofsuppbót og miðast óskert fjárhæð hennar við 1.504 unnar dagvinnustundir á framangreindu viðmiðunartímabili.

- 1.8.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall.

Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitenda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofslaun.

## 2 UM VINNUTÍMA

### 2.1 ALMENNT

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

*Haga skal skipulagi vinnutíma starfsmanna í leikskólum, grunnskólum og öðrum sambærilegum stofnunum þannig að það mótist í samráði viðkomandi stjórnenda og starfsmanna. Í því sambandi skal sérstaklega taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar starfsmönnum eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni.*

*Jafnframt skulu stjórnendur skóla skilgreina viðveruskyldu og verkefni starfsmanna þannig að einstökum starfsmönnum séu þessir þættir ljósir við upphaf hvers skólaárs. Stjórnendur skulu rökstyðja fyrir starfsmönnum áform sín um skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðun eftir samráðið. (Sbr. bókun 3 frá 2006).*

- 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.

Forstöðumanni stofnunar/starfseiningar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.

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

#### 2.1.4 Frídagar

- 2.1.4.1 Almennir frí dagar eru: Laugardagur og sunnudagur

- 2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Skírdagur.
3. Föstudagurinn langi.
4. Laugardagur fyrir páska.
5. Páskadagur.
6. Annar í páskum.
7. Sumardagurinn fyrsti.
8. 1. maí.
9. Uppstigningardagur.
10. Hvítasunnudagur.
11. Annar í hvítasunnu.
12. 17. júní.
13. Frídagur verslunarmanna.
14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
15. Jóladagur.
16. Annar í jólum.
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

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

2.1.5 Undirbúningstími á leikskóla

2.1.5.1 Lágmarks undirbúningstími leikskólakennara í leikskólum er 4 klst. á viku miðað við fullt starf en deildarstjóra og leikskólasérkennara 5 klst. Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða.

Þessi grein gildir einnig fyrir þroskaþjálfu.

2.1.5.2 Þegar ekki starfar leikskólakennari á deild, skal á sama hátt heimilt að verja 5 klst. á viku til þess starfsmanns sem er yfir á deild.

## 2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI

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

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

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

*Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1. á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili skv. gr.2. 1.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr.2.2. 1.*

## 2.3 YFIRVINNA

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

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

2.3.3 Útkall

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

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

- 2.3.4. Hafi starfsmaður skv. lögum eða ráðningarsamningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupri, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi náðst samkomulag við starfsmann áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið skal greitt við næstu reglulegu útborgun.
- Frí vegna yfirvinnu frá fyrra ári, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, skal greitt út sem dagvinnustundir við næstu reglulegu útborgun.

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

## 2.4 LÁGMARKSHVÍLD

### 2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

Fylgiskjal: Samningur ASÍ, BHM, BSRB og KÍ um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma 23.01.1997 er hægt að nálgast á heimasíðu sambandsins, [www.samband.is](http://www.samband.is).

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

## 2.4.2 Daglegur hvíldartími. Um skipulag vinnutíma

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

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

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

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

## 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

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

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

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

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

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

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

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

#### 2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

#### 2.4.5 Frítökuréttur

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

2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli. Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er, með reglubundnum hætti, þó innan 12 mánaða frá því að frítökuréttur myndast til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.



- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fýrnist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
- Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. töluliður, a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framan greinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## 2.5 BAKVAKTIR

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

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

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

## 2.6 VAKTAVINNA

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal leggja fram drög að vaktskrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í

framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirbyggjandi drögum að vaktskrá.

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

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

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

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu að beiðni yfirmanns, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og á sérstökum frídögum, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár, eða hlutfallslega ef þjónusta fer ekki fram alla sérstaka frídaga og stórhátíðar daga.

Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

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

- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7., skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
- Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.
- Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi.

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

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar-

og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiðast sem yfirvinna.

- 2.6.9.1 Starfsmenn í vaktavinnu sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3 skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 397,94 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.
- Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2017 sem grunnvísitölu (220,4 stig). (Greinin gildir frá 1.júní 2011).
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.
- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

### 3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

#### 3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.
- 3.1.6 Starfsfólk í mötuneytum hefur ekki reglubundin neysluhlé, en á rétt á að taka kaffihlé þegar aðstæður leyfa og 30 mínútna matarhlé sem telst til vinnutíma. Vegna takmörkunar á matartíma skal telja viðveru starfsmanna 30 mín. styttri en ella hefði verið.

#### 3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

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

#### 3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

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

#### 3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsejenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 605,5 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2016. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og

drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (221,7 stig). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 402,2 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.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu aprílmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (222,74 stig).

### 3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR

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

### 3.6 FRÍTT FÆÐI

3.6.1 Starfsfólk í eldhúsum greiðir ekki fyrir fæði enda sé starf í eldhúsi meginhluti starfs viðkomandi starfsmanna.

3.6.2 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

3.6.3 Starfsmenn skulu eiga þess kost að hita sér kaffi og te á föstum vinnustað þar sem aðstaða er fyrir hendi. Á reglubundnum kaffitímum á vinnustað skal starfsmönnum lagt til kaffi og te ásamt tilheyrandi mjólk og sykri þeim að kostnaðarlausu.

## 4 UM ORLOF

### 4.1 LENGÐ ORLOFS

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Sá starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í 4.1.1 skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

### 4.2 ORLOFSLAUN

4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem hér getur skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

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.

### 4.3 ORLOFSÁRIÐ

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

### 4.4 SUMARORLOFSTÍMI

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2. á hann 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 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

## 4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

- 4.5.1 Yfirmaður 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. Yfirmaður 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.

*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 sérstakar rekstrarástæður gera það brýnt.“*

## 4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

- 4.6.1 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

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

## 4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

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

## 5 FERÐIR OG GISTING

### 5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum stofnunar 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.
- 5.1.4 Þeir félagsmenn viðkomandi starfsmannafélaga sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarra fundasetu á vegum félagsins skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

### 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 fylgja ákvörðunum 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, sem skulu fylgja ákvörðunum 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 Akstur til og frá vinnu þar sem almenningsvagnar eru starfandi.
- 5.7.7.1 Sé stofnun á vegum sveitarfélags staðsett í a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélög um greiðslu ferðakostnaðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.

*Í slíkum samningnum skal vegalengdin milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar liggja til grundvallar. Búi starfsmaður annars staðar en í næsta þéttbýli og í a.m.k. 5 km fjarlægð frá stofnun skal einnig semja vegna hans þó að hámarki um sömu vegalengd og er á milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar.*

*Um heimaþjónustu í dreifbýli sem sinnt er af starfsmanni sem býr í nágrenni þjónustuþega gildir það sama um vegalengdina milli heimila starfsmanns og þjónustuþega sé hún 5 km eða meiri.*

- 5.7.7.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.
- 5.7.8 Þegar starfsmenn 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.
- Ef starfsmaður er einn á ferð með skjólstæðingi og annast hann einn skal greitt fyrir þá sólarhringa alla. Ef starfsmaður fer í ferðalag (með skjólstæðingi) að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

## 5.8 ÓFÆRÐ

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

## 6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

### 6.1 RÉTTUR STARFSMANNA

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

Allir félagsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

### 6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

### 6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT

- 6.3.1 Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

- 6.3.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB.

### 6.4 SLYSAHÆTTA

- 6.4.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

### 6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

- 6.5.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.

- 6.5.2 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Sjúkratryggingum Íslands um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá slysatryggingadeild.

### 6.6 LÆKNISSKOÐUN

- 6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, geta starfsmannafélög óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji trúnaðarlæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

## 7 TRYGGINGAR

### 7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. júlí 2016 til 1. janúar 2017:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.348.952.
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr. 8.416.075.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 11.564.130.

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

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.413.381. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. kr. 20.527.758., þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er ~~421,3~~ stig 435,5 stig í maí 2016.

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

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

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

## 7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 570.911 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 109.424 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. gr. 7.2.4. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarabótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 9.512. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningaáðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 30/2004, um váttryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

### 7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

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

### 7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

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

## 8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

### 8.1 VERKFÆRI

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

### 8.2 HLÍFÐAR-, VINNU-, OG EINKENNISFATNAÐUR

- 8.2.1 Hlífðarfatnaður, skilgreining:

Starfsmönnum skal lagður til þeim 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/497_1994.pdf)

[http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/501\\_1994.pdf](http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/501_1994.pdf)

- 8.2.2 Vinnufatnaður, skilgreining:

Starfsmanni skal lagður til vinnufatnaður eftir þörfum.

- a. Starfsfólk íþróttahúsa og sundstaða: Stakkur/jakki, buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol.
- b. Starfsfólk áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnana, starfsmenn tækni- og eignadeilda: Stakkur/jakki, buxur, skyrta.
- c. Gangaverðir, skólaliðar, stuðningsfulltrúar, lengd viðvera, starfsmenn 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. Starfsmenn heilbrigðiseftirlits sem sinna útivinnu: Stakkur/jakki, buxur, skyrta.

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. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af launagreiðanda.

### 8.2.4 Borgaralegur fatnaður:

Þar sem sérstaklega er krafist borgaralegs fatnaðar í stað hefðbundins vinnufatnaðar við vinnu, t.d. á öldrunarheimilum, sambýlum og í dagþjónustu, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 21,89 á unna klst. Á hjúkrunardeildum öldrunarstofnana, sem starfa samkvæmt Edenstefnunni, bætist 20,02% álag á greidda fatapeninga.

Framangreind fjárhæð skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysliverðs með vísitölu októbermánaðar 2015 sem grunnvísitölu 145,8 stig.

### 8.2.5 Reglur um meðferð fatnaðar

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

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



## 9 AFLEYSINGAR

### 9.1 STAÐGENGLAR

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

### 9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

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

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

Skrár skulu vera til yfir þá sem eru launaðir staðgenglar.

### 9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

*Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við launabrep, viðbót vegna menntunar o.þ.u.l. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslaun samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.*

## 10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

### 10.1 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN

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

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

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

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

- 10.1.3 Símenntun

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

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

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

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

- 10.1.4 Starfsþróunarsamtal

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

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

### 10.2 PERSÓNUÁLAG

- 10.2.1 Persónuálag vegna starfsþróunarnámskeiða

Starfsmenn sem ljúka starfstengdu námi eða námskeiði a.m.k. 150 klst. sem nýtist í starfi og er sérsniðið að þörfum sveitarfélaga, geta að hámarki fengið 2% persónuálag fyrir námið. Skilyrði þess er að námið sé kennt af fræðsluaðilum, sem hlotið hafa viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 og lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008.

Skilyrði er að námið hafi ekki verið metið í starfsmati í viðkomandi starfi og skal hækkunin taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

*Grein 10.2.1 gildir frá 1. janúar 2018.*

10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

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

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

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

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

10.2.3 Persónuálag vegna menntunar á framhaldsskólastigi

Þeir starfsmenn sem hafa lokapróf á framhaldsskólastigi (2 til 4 ár) skulu fá persónuálag sem nemur 4% enda tengist námið starfi viðkomandi og hann hafi ekki notið hækkunar vegna þessarar menntunar sinnar skv. ákvæðum kjarasamningsins. Framangreint gildir ekki þar sem gerð er krafa um tiltekna framhalds- eða háskólamenntun í viðkomandi starf. Iðnaðarmenn sem lokið hafa meistara- og löggildingarnámi fá 4% þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins.

*Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.*

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

10.2.4 Persónuálag vegna menntunar á háskólastigi

Starfsmaður sem er í starfi þar sem krafist er háskólamenntunar ávinnur sér ekki persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1 og 10.2.3, enda tekið tillit til menntunar hans við röðun starfsins í starfsmati.

Almennur starfsmaður eða leiðbeinandi sem lokið hefur 90 ECTS eininga námi til B.Ed. gráðu í leikskólafræðum skal fá 4% hækkun á persónuálagi. Þegar B.Ed. gráðu er náð falla persónuálagsstigin niður.

- 10.2.5 Ljúki starfsmaður viðurkenndu diplómanámi á háskólastigi hækkar persónuálag hans um 4% enda sé námið að lágmarki 60 ECTS einingar og tengist starfi hans. Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf. Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 4% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Einingar eru aldrei tvítaldar.
- 10.2.6 Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til annarrar háskólagráðu til viðbótar fyrstu háskólagráðu, sem tengist starfi hans, hækkar persónuálag hans um 8%. Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf. Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 8% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Einingar eru aldrei tvítaldar.

### 10.3 LAUNAD NÁMSLEYFI

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfelld í 3 ár, launað leyfi í samtals tvo mánuði til þess að stunda viðurkennt nám sem veitir ákveðin starfsréttindi. Sveitarfélög geta sett nánari reglur um veitingu launaðra námsleyfa sem samræmast símenntunaráætlunum þeirra. Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

### 10.4 LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI

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

## 11 ÝMIS ATRIÐI

### 11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

#### 11.1.1 Um gildissvið

Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra, þó þannig að um þá starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

„Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu sveitafélagsins skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu á vegum sveitafélagsins.

Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar.

Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu sveitarfélagsins er losna kann, ef hann sækir um það.

Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr. við starfi í þjónustu sveitarfélagsins, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau er nýja starfinu fylgja, eru jöfn eða hærri en þau er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins.“

Þeir starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 halda áunnum réttindum. Í þeim sveitarfélögum þar sem gilt hafa sérstakar reglur um réttindi og skyldur, þá verði öll ákvæði sem ganga lengra en í lögum nr. 38/1954 sett í sérstaka viðauka í viðkomandi kjarasamningum.

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

#### 11.1.2. Um auglýsingu starfa.

11.1.2.1 Ekki eru í gildi reglur um auglýsingu starfa sem stéttarfélagið er aðili að.

#### 11.1.3 Ráðning

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

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

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

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

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

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

11.1.3.4 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnumanna á fyrstu þremur mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir 3ja mánaða samfelldu starfi skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður og miðast við mánaðarmót.

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

11.1.3.6 Starfslýsingar

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

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

11.1.4 Breytingar á störfum

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

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

## 11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

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

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

## 11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

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

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá vinnuveitandi ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Rétt er að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með þriggja til sex mánaða fyrirvara.*

- 11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi
- 11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 11.1.8.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

## 11.2 SAMSTARFSNEFND

### 11.2.1. Hlutverk samstarfsnefndar

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

Starf samstarfsnefndar liggur að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.

### 11.2.2 Skipan samstarfsnefnda

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

### 11.2.3 Framlagning erinda og málsmeðferð

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

### 11.2.4 Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefnda

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

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



### 11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

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

### 11.4 FRÁFALL

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

## 12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.

### 12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

### 12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

### 12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

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

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

### 12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKALÁTINS STARFSMANNSS

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.

- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

## 12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

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

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

## 12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

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

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

## 12.8 VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA

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

## 12.9 SAMRÁÐSNEFND

- 12.9.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 12. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

## 12.10 ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA

- 12.10.1 Starfsmaður sem hefur, fyrir gildistöku samkomulags þessa, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

## 13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

### 13.1 LAUNASEÐILL

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

*Sveitarfélagi er heimilt að senda launaseðla með rafrænum hætti. Óski starfsmaður eftir því að fá seðil á pappírformi sendan heim, skal verða við því.*

### 13.2 FÉLAGSGJÖLD

- 13.2.1 Starfsmannafélagið á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagskrám starfsmannafélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

### 13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 1,8% af öllum launum félaga í orlofssjóð starfsmannafélagsins.

### 13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð starfsmannafélags. Gjald þetta skal nema 0,4% af heildarlaunagreiðslum til félaga starfsmannafélagsins.

*Gjaldið var 0,3% en frá 1. maí 2014 er gjaldið 0,4%.*

- 13.4.2 Fyrirkomulag um skipan og starfsemi starfsmenntunarsjóða er vísað til ákvörðunar í hverju sveitarfélagi/stofnun.

### 13.5 MANNAUÐSSJÓÐUR

- 13.5.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Mannauðssjóð KSG. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunagreiðslum til félaga starfsmannafélagsins. Fyrirkomulagi um skipan og starfsemi mannauðssjóðsins verði lokið fyrir 01.09.2011.

## 13.6 VÍSINDASJÓÐUR

- 13.6.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóð félagsins sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum starfsmanna með háskólapróf enda sé gerð krafa um slíka menntun í viðkomandi starf. Í þeim tilfellum sem það á við er heimilt að sameina vísindasjóði félaga kjósi þau svo. Einnig er heimilt að sameina sjóði þessa hefðbundnum endurmenntunarsjóðum viðkomandi félaga. Sjóðurinn greiðir meðal annars styrki til rannsóknar- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki og styrki vegna námskeiða sem félagið stendur fyrir.

Styrkirnir greiðast samkvæmt nánari reglum er viðkomandi sjóðsstjórn setur. Starfsmaður sem fer í námsleyfi skv. reglum sjóðsins haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum. Stjórn sjóðsins skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila.

## 13.7 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.7.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4,0% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild sem frá 1. janúar 2009 er 12,0%.

Kjósi sjóðfélagi í A-deild að flytja sig yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðenda 11,5% af heildarlaunum.

Þeir starfsmenn sem þegar eru í starfi hjá viðkomandi sveitarfélagi hafa þrátt fyrir 1. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði sem þeir eru í óski þeir þess.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns frá og með 1. janúar 2006.

## 13.8 STYRKARSJÓÐUR BSRB

- 13.8.1 Iðgjald launagreiðanda í styrktarsjóð BSRB skal nema 0,75% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

*Starfsmannafélag Garðabæjar á aðild að Styrktarsjóði BSRB sem var stofnaður með reglugerð 6. desember 2001. Starfsmenn/sjóðfélagar geta sótt um bætur til sjóðsins í slysa- og veikindatilvikum eftir að veikindarétti lýkur hjá vinnuveitanda. Þá geta þeir sótt um styrki vegna fyrirbyggjandi aðgerða á sviði heilsueflingar og forvarna gegn sjúkdómum og veitir fæðingarstyrki. Upplýsingar um hann er að finna á vefsíðunni:*

<http://styrktarsjodur.bsrb.is/forsida/>

## 13.9 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

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

### **VIRK Starfsendurhæfingarsjóður**

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



## 14 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

### 14.1 GILDISTÍMI OG GILDISSVIÐ

- 14.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

### 14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA

- 14.2.1 Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningnum skulu BSRB og Samband íslenskra sveitarfélaga taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart þessum samningi aðildarfélaga BSRB.

Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót.

Ef ný forsenduákvæði verða tekin upp sbr. lið 2, c og d, í rammasamningi milli aðila vinnumarkaðarins þá munu þau forsenduákvæði koma í stað framangreindra ákvæða.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 11. desember 2015. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 11. desember 2015 skoðast samningurinn

Reykjavík, 24. nóvember 2015.

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

F.h. Starfsmannafélags Garðabæjar  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna:

---

## BÓKANIR

---

### BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2015

#### BÓKUN 1 [2015]

##### Endurskoðun á vinnutímakafla kjarasamninga

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi um grunnendurskoðun á 2. kafla kjarasamninga, um vinnutíma. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika sem þjóni bæði hagsmunum starfsmanna og vinnuveitenda.

Endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar að öðru jöfnu.

Þegar tillögur liggja fyrir verður tekin ákvörðun um hvort breytingar á kaflanum séu þess eðlis að greiða skuli atkvæði um þær.

#### BÓKUN 2 [2015]

##### Endurskoðun á veikindakafla kjarasamninga

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi þeirra aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Tekið verði þátt í starfi nefndar sem falið verður að endurskoða í heild 12. kafla kjarasamninga aðila.

#### BÓKUN 3 [2015]

##### Um launaupplýsingar

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

#### BÓKUN 4 [2015]

##### Um starfsþróunarnefnd

Samningsaðilar eru sammála um að skipa sameiginlega starfsþróunarnefnd, sem starfar út samningstímabilið.

Nefndin skal skipuð þrem fulltrúum frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga, tveim fulltrúum frá BSRB og einum fulltrúa frá ASÍ. Varamenn eru skipaðir með sama hætti. Formaður nefndarinnar kemur frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga og varaformaður úr hópi fulltrúa stéttarfélaganna. Formaður og varaformaður hafa náð samstarf um fundaboðun, skipulag funda og verkefna. Hlutverk nefndarinnar er:

- Að vera sameignlegur vettvangur samningsaðila til eflingar tækifæra starfsmanna sveitarfélaga til framhaldsfræðslu.
- Að 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.
- Að stuðla að þróun og framboði námsleiða sem sérsniðnar eru að þörfum sveitarfélaga
- Að fylgjast með þróun raunfærnimats.
- Að fylgjast með þróun vinnu við flokkun náms/starfa á hæfnisþrep samkvæmt námskrá á öllum skólastigum.

Nefndin skal skila áfangaskýrslu í ársbyrjun 2017 og lokaskýrslu við lok samningstíma.

## **BÓKUN 5 [2015]** **Trúnaðarmenn**

Aðilar eru sammála um að kanna hvernig ákvæðum um rétt trúnaðarmanna til að sækja trúnaðarmannanámskeið án skerðingar á reglubundnum launum í allt að eina viku á ári er framkvæmd hjá þeim stofnunum ríkisins þar sem vaktavinna er ríkjandi vinnufyrirkomulag. Markmiðið er að auka samræmi við framkvæmd ákvæðisins milli ríkis og sveitarfélaga. Niðurstaða könnunarinnar skal liggja fyrir í lok febrúar 2016.

## **BÓKUN 6 [2015]** **Vaktavinna**

Aðilar eru sammála um að skipaður verði starfshópur sem kanni fyrirkomulag og framkvæmd á vaktavinnukafla kjarasamningi. Sérstaklega verði horft til framkvæmdar á styttri vöktum sem hafa þau áhrif að mætingar fólks til vinnu eru tíðari en starfshlutfall þeirra segir til um.

Jafnframt verði starfshópnum falið að skoða framkvæmd og uppsetningu á vakta- og vinnustundakerfum og komi sér saman um reglur um notkun á slíkum tölvukerfum. Starfshópurinn á að skila af sér eigi síðar en 1. maí 2016.

## **BÓKUN 7 [2015]** **Mötuneyti**

Aðilar eru sammála um að fyrirkomulag mönnunar mötuneyta sé á ábyrgð rekstraraðila, en hvetja þá til að skipuleggja starfsemina í samræmi við aðstæður á hverjum stað og í góðri sátt við starfsmenn.

## **ELDRI BÓKANIR**

### **BÓKUN 5 [2011]**

Samband íslenskra sveitarfélaga lýsir sig reiðubúið til að taka þátt í samstarfi aðila á vinnumarkaði um heildarúttekt á góðum starfsháttum vinnustaða með vakta-fyrirkomulag.

### **BÓKUN 7 [2011]**

Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að útfærslu á launadreifingu vegna starfsmanna þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári. Samningsaðilar setja niður leiðbeinandi viðmiðunarreglur.

## FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

### FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

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

Launatafla I, gildistími: 1. maí 2015 til 31. maí 2016

Launatafla II, gildistími: 1. júní 2016 til 31. maí 2017

Launatafla III, gildistími: 1. júní 2017 til 31. maí 2018

Launatafla IV, gildistími: 1. júní 2018 til 31. mars 2019

Launatafla I									
Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016									
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%
115	254.549	259.640	264.731	269.822	274.913	280.004	285.095	290.186	295.277
116	257.074	262.215	267.357	272.498	277.640	282.781	287.923	293.064	298.206
117	259.627	264.820	270.012	275.205	280.397	285.590	290.782	295.975	301.167
118	262.208	267.452	272.696	277.940	283.185	288.429	293.673	298.917	304.161
119	264.817	270.113	275.410	280.706	286.002	291.299	296.595	301.891	307.188
120	267.455	272.804	278.153	283.502	288.851	294.201	299.550	304.899	310.248
121	270.122	275.524	280.927	286.329	291.732	297.134	302.537	307.939	313.342
122	272.818	278.274	283.731	289.187	294.643	300.100	305.556	311.013	316.469
123	275.544	281.055	286.566	292.077	297.588	303.098	308.609	314.120	319.631
124	278.300	283.866	289.432	294.998	300.564	306.130	311.696	317.262	322.828
125	281.086	286.708	292.329	297.951	303.573	309.195	314.816	320.438	326.060
126	283.903	289.581	295.259	300.937	306.615	312.293	317.971	323.649	329.327
127	286.751	292.486	298.221	303.956	309.691	315.426	321.161	326.896	332.631
128	289.630	295.423	301.215	307.008	312.800	318.593	324.386	330.178	335.971
129	292.541	298.392	304.243	310.093	315.944	321.795	327.646	333.497	339.348
130	295.484	301.394	307.303	313.213	319.123	325.032	330.942	336.852	342.761
131	298.459	304.428	310.397	316.367	322.336	328.305	334.274	340.243	346.212
132	301.467	307.496	313.526	319.555	325.584	331.614	337.643	343.672	349.702
133	304.508	310.598	316.688	322.778	328.869	334.959	341.049	347.139	353.229
134	307.583	313.735	319.886	326.038	332.190	338.341	344.493	350.645	356.796
135	310.691	316.905	323.119	329.332	335.546	341.760	347.974	354.188	360.402
136	313.834	320.111	326.387	332.664	338.941	345.217	351.494	357.771	364.047
137	317.011	323.351	329.691	336.032	342.372	348.712	355.052	361.393	367.733
138	320.223	326.627	333.032	339.436	345.841	352.245	358.650	365.054	371.459
139	323.470	329.939	336.409	342.878	349.348	355.817	362.286	368.756	375.225
140	326.753	333.288	339.823	346.358	352.893	359.428	365.963	372.498	379.033
141	330.072	336.673	343.275	349.876	356.478	363.079	369.681	376.282	382.884
142	333.428	340.097	346.765	353.434	360.102	366.771	373.439	380.108	386.776
143	336.821	343.557	350.294	357.030	363.767	370.503	377.240	383.976	390.712
144	340.251	347.056	353.861	360.666	367.471	374.276	381.081	387.886	394.691
145	343.719	350.593	357.468	364.342	371.217	378.091	384.965	391.840	398.714

<b>Launatafla I</b>									
<b>Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
146	347.225	354.170	361.114	368.059	375.003	381.948	388.892	395.837	402.781
147	350.853	357.870	364.887	371.904	378.921	385.938	392.955	399.972	406.989
148	354.712	361.806	368.900	375.995	383.089	390.183	397.277	404.372	411.466
149	358.614	365.786	372.959	380.131	387.303	394.475	401.648	408.820	415.992
150	362.559	369.810	377.061	384.313	391.564	398.815	406.066	413.317	420.568
151	366.547	373.878	381.209	388.540	395.871	403.202	410.533	417.864	425.195
152	370.580	377.992	385.403	392.815	400.226	407.638	415.050	422.461	429.873
153	374.656	382.149	389.642	397.135	404.628	412.122	419.615	427.108	434.601
154	378.778	386.354	393.929	401.505	409.080	416.656	424.231	431.807	439.382
155	382.945	390.604	398.263	405.922	413.581	421.240	428.898	436.557	444.216
156	387.157	394.900	402.643	410.386	418.130	425.873	433.616	441.359	449.102
157	391.415	399.243	407.072	414.900	422.728	430.557	438.385	446.213	454.041
158	395.721	403.635	411.550	419.464	427.379	435.293	443.208	451.122	459.036
159	400.074	408.075	416.077	424.078	432.080	440.081	448.083	456.084	464.086
160	404.475	412.565	420.654	428.744	436.833	444.923	453.012	461.102	469.191
161	408.924	417.102	425.281	433.459	441.638	449.816	457.995	466.173	474.352
162	413.423	421.691	429.960	438.228	446.497	454.765	463.034	471.302	479.571
163	417.971	426.330	434.690	443.049	451.409	459.768	468.128	476.487	484.846
164	422.568	431.019	439.471	447.922	456.373	464.825	473.276	481.728	490.179
165	427.217	435.761	444.306	452.850	461.394	469.939	478.483	487.027	495.572
166	431.916	440.554	449.193	457.831	466.469	475.108	483.746	492.384	501.023
167	436.666	445.399	454.133	462.866	471.599	480.333	489.066	497.799	506.533
168	441.470	450.299	459.129	467.958	476.788	485.617	494.446	503.276	512.105
169	446.326	455.253	464.179	473.106	482.032	490.959	499.885	508.812	517.738
170	451.236	460.261	469.285	478.310	487.335	496.360	505.384	514.409	523.434
171	456.200	465.324	474.448	483.572	492.696	501.820	510.944	520.068	529.192
172	461.218	470.442	479.667	488.891	498.115	507.340	516.564	525.789	535.013
173	466.291	475.617	484.943	494.268	503.594	512.920	522.246	531.572	540.898
174	471.420	480.848	490.277	499.705	509.134	518.562	527.990	537.419	546.847
175	476.606	486.138	495.670	505.202	514.734	524.267	533.799	543.331	552.863
176	481.849	491.486	501.123	510.760	520.397	530.034	539.671	549.308	558.945
177	487.149	496.892	506.635	516.378	526.121	535.864	545.607	555.350	565.093
178	492.508	502.358	512.208	522.058	531.909	541.759	551.609	561.459	571.309
179	497.925	507.884	517.842	527.801	537.759	547.718	557.676	567.635	577.593

<b>Launatafla I</b>									
<b>Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
180	503.402	513.470	523.538	533.606	543.674	553.742	563.810	573.878	583.946
181	508.939	519.118	529.297	539.476	549.655	559.833	570.012	580.191	590.370
182	514.538	524.829	535.119	545.410	555.701	565.992	576.282	586.573	596.864
183	520.198	530.602	541.006	551.410	561.813	572.217	582.621	593.025	603.429
184	525.920	536.438	546.957	557.475	567.993	578.512	589.030	599.549	610.067
185	531.705	542.339	552.973	563.607	574.241	584.875	595.510	606.144	616.778
186	537.554	548.305	559.056	569.807	580.558	591.309	602.060	612.811	623.562
187	543.467	554.336	565.205	576.075	586.944	597.813	608.683	619.552	630.421
188	549.445	560.434	571.423	582.412	593.401	604.389	615.378	626.367	637.356
189	555.489	566.599	577.708	588.818	599.928	611.038	622.147	633.257	644.367
190	561.599	572.831	584.063	595.295	606.527	617.759	628.991	640.223	651.455
191	567.777	579.132	590.488	601.843	613.199	624.554	635.910	647.266	658.621
192	574.022	585.503	596.983	608.464	619.944	631.425	642.905	654.385	665.866
193	580.337	591.943	603.550	615.157	626.764	638.370	649.977	661.584	673.190
194	586.720	598.455	610.189	621.924	633.658	645.392	657.127	668.861	680.596
195	593.174	605.038	616.901	628.765	640.628	652.492	664.355	676.219	688.082
196	599.699	611.693	623.687	635.681	647.675	659.669	671.663	683.657	695.651

<b>Launatafla II</b>									
<b>Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
115	269.549	274.940	280.331	285.722	291.113	296.504	301.895	307.286	312.677
116	272.074	277.515	282.957	288.398	293.840	299.281	304.723	310.164	315.606
117	274.627	280.120	285.612	291.105	296.597	302.090	307.582	313.075	318.567
118	277.208	282.752	288.296	293.840	299.385	304.929	310.473	316.017	321.561
119	279.817	285.413	291.010	296.606	302.202	307.799	313.395	318.991	324.588
120	282.455	288.104	293.753	299.402	305.051	310.701	316.350	321.999	327.648
121	285.122	290.824	296.527	302.229	307.932	313.634	319.337	325.039	330.742
122	287.818	293.574	299.331	305.087	310.843	316.600	322.356	328.113	333.869
123	290.699	296.513	302.327	308.141	313.955	319.769	325.583	331.397	337.211
124	293.607	299.479	305.351	311.223	317.096	322.968	328.840	334.712	340.584
125	296.546	302.477	308.408	314.339	320.270	326.201	332.132	338.062	343.993
126	299.518	305.508	311.499	317.489	323.479	329.470	335.460	341.451	347.441
127	302.522	308.572	314.623	320.673	326.724	332.774	338.825	344.875	350.926
128	305.560	311.671	317.782	323.894	330.005	336.116	342.227	348.338	354.450
129	308.631	314.804	320.976	327.149	333.321	339.494	345.667	351.839	358.012
130	311.736	317.971	324.205	330.440	336.675	342.910	349.144	355.379	361.614
131	314.874	321.171	327.469	333.766	340.064	346.361	352.659	358.956	365.254
132	318.048	324.409	330.770	337.131	343.492	349.853	356.214	362.575	368.936
133	321.256	327.681	334.106	340.531	346.956	353.382	359.807	366.232	372.657
134	324.500	330.990	337.480	343.970	350.460	356.950	363.440	369.930	376.420
135	327.779	334.335	340.890	347.446	354.001	360.557	367.112	373.668	380.224
136	331.095	337.717	344.339	350.961	357.583	364.205	370.826	377.448	384.070
137	334.447	341.136	347.825	354.514	361.203	367.892	374.581	381.270	387.959
138	337.835	344.592	351.348	358.105	364.862	371.619	378.375	385.132	391.889
139	341.261	348.086	354.911	361.737	368.562	375.387	382.212	389.038	395.863
140	344.724	351.618	358.513	365.407	372.302	379.196	386.091	392.985	399.880
141	348.226	355.191	362.155	369.120	376.084	383.049	390.013	396.978	403.942
142	351.767	358.802	365.838	372.873	379.908	386.944	393.979	401.014	408.050
143	355.346	362.453	369.560	376.667	383.774	390.881	397.988	405.094	412.201
144	358.965	366.144	373.324	380.503	387.682	394.862	402.041	409.220	416.399
145	362.624	369.876	377.129	384.381	391.634	398.886	406.139	413.391	420.644
146	366.322	373.648	380.975	388.301	395.628	402.954	410.281	417.607	424.934
147	370.150	377.553	384.956	392.359	399.762	407.165	414.568	421.971	429.374
148	374.221	381.705	389.190	396.674	404.159	411.643	419.128	426.612	434.096
149	378.338	385.905	393.472	401.038	408.605	416.172	423.739	431.305	438.872
150	382.500	390.150	397.800	405.450	413.100	420.750	428.400	436.050	443.700
151	386.707	394.441	402.175	409.909	417.644	425.378	433.112	440.846	448.580
152	390.961	398.780	406.599	414.419	422.238	430.057	437.876	445.696	453.515
153	395.262	403.167	411.072	418.978	426.883	434.788	442.693	450.599	458.504
154	399.610	407.602	415.594	423.587	431.579	439.571	447.563	455.555	463.548
155	404.007	412.087	420.167	428.247	436.328	444.408	452.488	460.568	468.648



<b>Launatafla II</b>									
<b>Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
156	408.450	416.619	424.788	432.957	441.126	449.295	457.464	465.633	473.802
157	412.943	421.202	429.461	437.720	445.978	454.237	462.496	470.755	479.014
158	417.486	425.836	434.185	442.535	450.885	459.235	467.584	475.934	484.284
159	422.078	430.520	438.961	447.403	455.844	464.286	472.727	481.169	489.610
160	426.721	435.255	443.790	452.324	460.859	469.393	477.928	486.462	494.996
161	431.415	440.043	448.672	457.300	465.928	474.557	483.185	491.813	500.441
162	436.161	444.884	453.607	462.331	471.054	479.777	488.500	497.224	505.947
163	440.959	449.778	458.597	467.417	476.236	485.055	493.874	502.693	511.512
164	445.810	454.726	463.642	472.559	481.475	490.391	499.307	508.223	517.140
165	450.714	459.728	468.743	477.757	486.771	495.785	504.800	513.814	522.828
166	455.671	464.784	473.898	483.011	492.125	501.238	510.352	519.465	528.578
167	460.683	469.897	479.110	488.324	497.538	506.751	515.965	525.179	534.392
168	465.751	475.066	484.381	493.696	503.011	512.326	521.641	530.956	540.271
169	470.874	480.291	489.709	499.126	508.544	517.961	527.379	536.796	546.214
170	476.054	485.575	495.096	504.617	514.138	523.659	533.180	542.702	552.223
171	481.291	490.917	500.543	510.168	519.794	529.420	539.046	548.672	558.298
172	486.585	496.317	506.048	515.780	525.512	535.244	544.975	554.707	564.439
173	491.937	501.776	511.614	521.453	531.292	541.131	550.969	560.808	570.647
174	497.348	507.295	517.242	527.189	537.136	547.083	557.030	566.977	576.924
175	502.819	512.875	522.932	532.988	543.045	553.101	563.157	573.214	583.270
176	508.350	518.517	528.684	538.851	549.018	559.185	569.352	579.519	589.686
177	513.942	524.221	534.500	544.779	555.057	565.336	575.615	585.894	596.173
178	519.595	529.987	540.379	550.771	561.163	571.555	581.946	592.338	602.730
179	525.311	535.817	546.323	556.830	567.336	577.842	588.348	598.855	609.361
180	531.089	541.711	552.333	562.954	573.576	584.198	594.820	605.441	616.063
181	536.931	547.670	558.408	569.147	579.885	590.624	601.363	612.101	622.840
182	542.837	553.694	564.551	575.407	586.264	597.121	607.978	618.834	629.691
183	548.808	559.785	570.761	581.737	592.713	603.689	614.665	625.642	636.618
184	554.845	565.942	577.039	588.136	599.233	610.330	621.427	632.524	643.621
185	560.949	572.168	583.387	594.606	605.825	617.043	628.262	639.481	650.700
186	567.119	578.461	589.804	601.146	612.489	623.831	635.173	646.516	657.858
187	573.357	584.825	596.292	607.759	619.226	630.693	642.160	653.627	665.095
188	579.664	591.258	602.851	614.444	626.037	637.631	649.224	660.817	672.411
189	586.041	597.761	609.482	621.203	632.924	644.645	656.365	668.086	679.807
190	592.487	604.337	616.187	628.036	639.886	651.736	663.585	675.435	687.285
191	599.004	610.984	622.965	634.945	646.925	658.905	670.885	682.865	694.845
192	605.593	617.705	629.817	641.929	654.041	666.153	678.265	690.377	702.488
193	612.255	624.500	636.745	648.990	661.235	673.480	685.726	697.971	710.216
194	618.990	631.370	643.749	656.129	668.509	680.889	693.269	705.648	718.028
195	625.799	638.315	650.831	663.347	675.863	688.379	700.895	713.410	725.926
196	632.682	645.336	657.990	670.643	683.297	695.951	708.604	721.258	733.912

<b>Launatafla III-A</b>									
<b>Gildir frá 1. júní 2017 til 31. desember 2017</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
115	276.288	281.814	287.340	292.865	298.391	303.917	309.443	314.968	320.494
116	279.327	284.914	290.500	296.087	301.673	307.260	312.846	318.433	324.019
117	282.399	288.047	293.695	299.343	304.991	310.639	316.287	321.935	327.583
118	285.506	291.216	296.926	302.636	308.346	314.057	319.767	325.477	331.187
119	288.646	294.419	300.192	305.965	311.738	317.511	323.284	329.056	334.829
120	291.822	297.658	303.495	309.331	315.168	321.004	326.841	332.677	338.514
121	295.032	300.933	306.833	312.734	318.635	324.535	330.436	336.336	342.237
122	298.277	304.243	310.208	316.174	322.139	328.105	334.070	340.036	346.001
123	301.558	307.589	313.620	319.651	325.683	331.714	337.745	343.776	349.807
124	304.875	310.973	317.070	323.168	329.265	335.363	341.460	347.558	353.655
125	308.229	314.394	320.558	326.723	332.887	339.052	345.216	351.381	357.546
126	311.619	317.851	324.084	330.316	336.549	342.781	349.013	355.246	361.478
127	315.047	321.348	327.649	333.950	340.251	346.552	352.853	359.154	365.455
128	318.513	324.883	331.254	337.624	343.994	350.364	356.735	363.105	369.475
129	322.016	328.456	334.897	341.337	347.777	354.218	360.658	367.098	373.539
130	325.558	332.069	338.580	345.091	351.603	358.114	364.625	371.136	377.647
131	329.140	335.723	342.306	348.888	355.471	362.054	368.637	375.220	381.802
132	332.760	339.415	346.070	352.726	359.381	366.036	372.691	379.346	386.002
133	336.420	343.148	349.877	356.605	363.334	370.062	376.790	383.519	390.247
134	340.121	346.923	353.726	360.528	367.331	374.133	380.936	387.738	394.540
135	343.862	350.739	357.616	364.494	371.371	378.248	385.125	392.003	398.880
136	347.645	354.598	361.551	368.504	375.457	382.410	389.362	396.315	403.268
137	351.469	358.498	365.528	372.557	379.587	386.616	393.645	400.675	407.704
138	355.335	362.442	369.548	376.655	383.762	390.869	397.975	405.082	412.189
139	359.244	366.429	373.614	380.799	387.984	395.168	402.353	409.538	416.723
140	363.196	370.460	377.724	384.988	392.252	399.516	406.780	414.043	421.307
141	367.191	374.535	381.879	389.222	396.566	403.910	411.254	418.598	425.942
142	371.230	378.655	386.079	393.504	400.928	408.353	415.778	423.202	430.627
143	375.313	382.819	390.326	397.832	405.338	412.844	420.351	427.857	435.363
144	379.442	387.031	394.620	402.209	409.797	417.386	424.975	432.564	440.153
145	383.616	391.288	398.961	406.633	414.305	421.978	429.650	437.322	444.995
146	387.835	395.592	403.348	411.105	418.862	426.619	434.375	442.132	449.889
147	392.102	399.944	407.786	415.628	423.470	431.312	439.154	446.996	454.838
148	396.415	404.343	412.272	420.200	428.128	436.057	443.985	451.913	459.841
149	400.775	408.791	416.806	424.822	432.837	440.853	448.868	456.884	464.899
150	405.184	413.288	421.391	429.495	437.599	445.702	453.806	461.910	470.013
151	409.641	417.834	426.027	434.219	442.412	450.605	458.798	466.991	475.184
152	414.147	422.430	430.713	438.996	447.279	455.562	463.845	472.128	480.411
153	418.702	427.076	435.450	443.824	452.198	460.572	468.946	477.320	485.694
154	423.308	431.774	440.240	448.706	457.173	465.639	474.105	482.571	491.037
155	427.965	436.524	445.084	453.643	462.202	470.762	479.321	487.880	496.439

## Launatafla III-A

Gildir frá 1. júní 2017 til 31. desember 2017

L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
156	432.672	441.325	449.979	458.632	467.286	475.939	484.593	493.246	501.900
157	437.432	446.181	454.929	463.678	472.427	481.175	489.924	498.672	507.421
158	442.243	451.088	459.933	468.778	477.622	486.467	495.312	504.157	513.002
159	447.108	456.050	464.992	473.934	482.877	491.819	500.761	509.703	518.645
160	452.026	461.067	470.107	479.148	488.188	497.229	506.269	515.310	524.350
161	456.998	466.138	475.278	484.418	493.558	502.698	511.838	520.978	530.118
162	462.025	471.266	480.506	489.747	498.987	508.228	517.468	526.709	535.949
163	467.108	476.450	485.792	495.134	504.477	513.819	523.161	532.503	541.845
164	472.246	481.691	491.136	500.581	510.026	519.471	528.916	538.360	547.805
165	477.441	486.990	496.539	506.087	515.636	525.185	534.734	544.283	553.832
166	482.692	492.346	502.000	511.654	521.307	530.961	540.615	550.269	559.923
167	488.002	497.762	507.522	517.282	527.042	536.802	546.562	556.322	566.082
168	493.370	503.237	513.105	522.972	532.840	542.707	552.574	562.442	572.309
169	498.797	508.773	518.749	528.725	538.701	548.677	558.653	568.629	578.605
170	504.284	514.370	524.455	534.541	544.627	554.712	564.798	574.884	584.969
171	509.831	520.028	530.224	540.421	550.617	560.814	571.011	581.207	591.404
172	515.439	525.748	536.057	546.365	556.674	566.983	577.292	587.600	597.909
173	521.109	531.531	541.953	552.376	562.798	573.220	583.642	594.064	604.486
174	526.841	537.378	547.915	558.451	568.988	579.525	590.062	600.599	611.136
175	532.637	543.290	553.942	564.595	575.248	585.901	596.553	607.206	617.859
176	538.496	549.266	560.036	570.806	581.576	592.346	603.116	613.885	624.655
177	544.419	555.307	566.196	577.084	587.973	598.861	609.749	620.638	631.526
178	550.408	561.416	572.424	583.432	594.441	605.449	616.457	627.465	638.473
179	556.462	567.591	578.720	589.850	600.979	612.108	623.237	634.367	645.496
180	562.583	573.835	585.086	596.338	607.590	618.841	630.093	641.345	652.596
181	568.771	580.147	591.522	602.898	614.273	625.649	637.024	648.399	659.775
182	575.028	586.528	598.029	609.530	621.030	632.531	644.031	655.532	667.032
183	581.353	592.980	604.607	616.234	627.861	639.489	651.116	662.743	674.370
184	587.748	599.503	611.258	623.013	634.768	646.523	658.278	670.033	681.788
185	594.213	606.098	617.982	629.866	641.750	653.635	665.519	677.403	689.287
186	600.750	612.765	624.780	636.795	648.810	660.825	672.840	684.855	696.870
187	607.358	619.505	631.652	643.799	655.947	668.094	680.241	692.388	704.535
188	614.039	626.320	638.600	650.881	663.162	675.443	687.724	700.004	712.285
189	620.793	633.209	645.625	658.041	670.457	682.873	695.288	707.704	720.120
190	627.622	640.174	652.727	665.279	677.832	690.384	702.937	715.489	728.042
191	634.526	647.216	659.907	672.597	685.288	697.978	710.669	723.359	736.050
192	641.506	654.336	667.166	679.996	692.826	705.656	718.486	731.316	744.147
193	648.562	661.533	674.505	687.476	700.447	713.418	726.390	739.361	752.332
194	655.696	668.810	681.924	695.038	708.152	721.266	734.380	747.494	760.608
195	662.909	676.167	689.425	702.684	715.942	729.200	742.458	755.716	768.974
196	670.201	683.605	697.009	710.413	723.817	737.221	750.625	764.029	777.433

(uppfært mars 2018)

<b>Launatafla III-B</b>									
<b>Gildir frá 1. janúar 2018 til 31. maí 2018</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
115	280.156	285.759	291.363	296.965	302.568	308.172	313.775	319.378	324.981
116	283.238	288.903	294.567	300.232	305.896	311.562	317.226	322.891	328.555
117	286.353	292.080	297.807	303.534	309.261	314.988	320.715	326.442	332.169
118	289.503	295.293	301.083	306.873	312.663	318.454	324.244	330.034	335.824
119	292.687	298.541	304.395	310.249	316.102	321.956	327.810	333.663	339.517
120	295.908	301.825	307.744	313.662	319.580	325.498	331.417	337.334	343.253
121	299.162	305.146	311.129	317.112	323.096	329.078	335.062	341.045	347.028
122	302.453	308.502	314.551	320.600	326.649	332.698	338.747	344.797	350.845
123	305.780	311.895	318.011	324.126	330.243	336.358	342.473	348.589	354.704
124	309.143	315.327	321.509	327.692	333.875	340.058	346.240	352.424	358.606
125	312.544	318.796	325.046	331.297	337.547	343.799	350.049	356.300	362.552
126	315.982	322.301	328.621	334.940	341.261	347.580	353.899	360.219	366.539
127	319.458	325.847	332.236	338.625	345.015	351.404	357.793	364.182	370.571
128	322.972	329.431	335.892	342.351	348.810	355.269	361.729	368.188	374.648
129	326.524	333.054	339.586	346.116	352.646	359.177	365.707	372.237	378.769
130	330.116	336.718	343.320	349.922	356.525	363.128	369.730	376.332	382.934
131	333.748	340.423	347.098	353.772	360.448	367.123	373.798	380.473	387.147
132	337.419	344.167	350.915	357.664	364.412	371.161	377.909	384.657	391.406
133	341.130	347.952	354.775	361.597	368.421	375.243	382.065	388.888	395.710
134	344.883	351.780	358.678	365.575	372.474	379.371	386.269	393.166	400.064
135	348.676	355.649	362.623	369.597	376.570	383.543	390.517	397.491	404.464
136	352.512	359.562	366.613	373.663	380.713	387.764	394.813	401.863	408.914
137	356.390	363.517	370.645	377.773	384.901	392.029	399.156	406.284	413.412
138	360.310	367.516	374.722	381.928	389.135	396.341	403.547	410.753	417.960
139	364.273	371.559	378.845	386.130	393.416	400.700	407.986	415.272	422.557
140	368.281	375.646	383.012	390.378	397.744	405.109	412.475	419.840	427.205
141	372.332	379.778	387.225	394.671	402.118	409.565	417.012	424.458	431.905
142	376.427	383.956	391.484	399.013	406.541	414.070	421.599	429.127	436.656
143	380.567	388.178	395.791	403.402	411.013	418.624	426.236	433.847	441.458
144	384.754	392.449	400.145	407.840	415.534	423.229	430.925	438.620	446.315
145	388.987	396.766	404.546	412.326	420.105	427.886	435.665	443.445	451.225
146	393.265	401.130	408.995	416.860	424.726	432.592	440.456	448.322	456.187
147	397.591	405.543	413.495	421.447	429.399	437.350	445.302	453.254	461.206
148	401.965	410.004	418.044	426.083	434.122	442.162	450.201	458.240	466.279
149	406.386	414.514	422.641	430.770	438.897	447.025	455.152	463.280	471.408
150	410.857	419.074	427.290	435.508	443.725	451.942	460.159	468.377	476.593
151	415.376	423.684	431.991	440.298	448.606	456.913	465.221	473.529	481.837
152	419.945	428.344	436.743	445.142	453.541	461.940	470.339	478.738	487.137
153	424.564	433.055	441.546	450.038	458.529	467.020	475.511	484.002	492.494
154	429.234	437.819	446.403	454.988	463.573	472.158	480.742	489.327	497.912
155	433.957	442.635	451.315	459.994	468.673	477.353	486.031	494.710	503.389

<b>Launatafla III-B</b>									
<b>Gildir frá 1. janúar 2018 til 31. maí 2018</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
156	438.729	447.504	456.279	465.053	473.828	482.602	491.377	500.151	508.927
157	443.556	452.428	461.298	470.169	479.041	487.911	496.783	505.653	514.525
158	448.434	457.403	466.372	475.341	484.309	493.278	502.246	511.215	520.184
159	453.368	462.435	471.502	480.569	489.637	498.704	507.772	516.839	525.906
160	458.354	467.522	476.688	485.856	495.023	504.190	513.357	522.524	531.691
161	463.396	472.664	481.932	491.200	500.468	509.736	519.004	528.272	537.540
162	468.493	477.864	487.233	496.603	505.973	515.343	524.713	534.083	543.452
163	473.648	483.120	492.593	502.066	511.540	521.012	530.485	539.958	549.431
164	478.857	488.435	498.012	507.589	517.166	526.744	536.321	545.897	555.474
165	484.125	493.808	503.491	513.172	522.855	532.538	542.220	551.903	561.586
166	489.450	499.239	509.028	518.817	528.605	538.394	548.184	557.973	567.762
167	494.834	504.731	514.627	524.524	534.421	544.317	554.214	564.111	574.007
168	500.277	510.282	520.288	530.294	540.300	550.305	560.310	570.316	580.321
169	505.780	515.896	526.011	536.127	546.243	556.358	566.474	576.590	586.705
170	511.344	521.571	531.797	542.025	552.252	562.478	572.705	582.932	593.159
171	516.969	527.308	537.647	547.987	558.326	568.665	579.005	589.344	599.684
172	522.655	533.108	543.562	554.014	564.467	574.921	585.374	595.826	606.280
173	528.405	538.972	549.540	560.109	570.677	581.245	591.813	602.381	612.949
174	534.217	544.901	555.586	566.269	576.954	587.638	598.323	609.007	619.692
175	540.094	550.896	561.697	572.499	583.301	594.104	604.905	615.707	626.509
176	546.035	556.956	567.877	578.797	589.718	600.639	611.560	622.479	633.400
177	552.041	563.081	574.123	585.163	596.205	607.245	618.285	629.327	640.367
178	558.114	569.276	580.438	591.600	602.763	613.925	625.087	636.250	647.412
179	564.252	575.537	586.822	598.108	609.393	620.678	631.962	643.248	654.533
180	570.459	581.869	593.277	604.687	616.096	627.505	638.914	650.324	661.732
181	576.734	588.269	599.803	611.339	622.873	634.408	645.942	657.477	669.012
182	583.078	594.739	606.401	618.063	629.724	641.386	653.047	664.709	676.370
183	589.492	601.282	613.071	624.861	636.651	648.442	660.232	672.021	683.811
184	595.976	607.896	619.816	631.735	643.655	655.574	667.494	679.413	691.333
185	602.532	614.583	626.634	638.684	650.735	662.786	674.836	686.887	698.937
186	609.161	621.344	633.527	645.710	657.893	670.077	682.260	694.443	706.626
187	615.861	628.178	640.495	652.812	665.130	677.447	689.764	702.081	714.398
188	622.636	635.088	647.540	659.993	672.446	684.899	697.352	709.804	722.257
189	629.484	642.074	654.664	667.254	679.843	692.433	705.022	717.612	730.202
190	636.409	649.136	661.865	674.593	687.322	700.049	712.778	725.506	738.235
191	643.409	656.277	669.146	682.013	694.882	707.750	720.618	733.486	746.355
192	650.487	663.497	676.506	689.516	702.526	715.535	728.545	741.554	754.565
193	657.642	670.794	683.948	697.101	710.253	723.406	736.559	749.712	762.865
194	664.876	678.173	691.471	704.769	718.066	731.364	744.661	757.959	771.257
195	672.190	685.633	699.077	712.522	725.965	739.409	752.852	766.296	779.740
196	679.584	693.175	706.767	720.359	733.950	747.542	761.134	774.725	788.317

(uppfært mars 2018)

<b>Launatafla IV</b>									
<b>Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
115	285.758	291.473	297.189	302.904	308.619	314.334	320.050	325.765	331.480
116	288.902	294.680	300.458	306.236	312.014	317.792	323.570	329.348	335.126
117	292.080	297.921	303.763	309.605	315.446	321.288	327.130	332.971	338.813
118	295.293	301.199	307.105	313.011	318.916	324.823	330.728	336.634	342.540
119	298.541	304.511	310.483	316.453	322.425	328.395	334.365	340.337	346.307
120	301.825	307.862	313.898	319.934	325.972	332.008	338.044	344.081	350.117
121	305.145	311.248	317.351	323.454	329.557	335.659	341.763	347.865	353.968
122	308.501	314.672	320.842	327.012	333.181	339.351	345.522	351.692	357.862
123	311.895	318.133	324.372	330.609	336.847	343.085	349.323	355.560	361.798
124	315.327	321.633	327.940	334.246	340.553	346.859	353.166	359.472	365.779
125	318.795	325.171	331.547	337.923	344.298	350.674	357.050	363.426	369.802
126	322.302	328.748	335.194	341.640	348.086	354.532	360.978	367.424	373.870
127	325.847	332.364	338.881	345.398	351.915	358.432	364.949	371.466	377.983
128	329.431	336.020	342.608	349.197	355.786	362.374	368.963	375.552	382.140
129	333.055	339.716	346.377	353.038	359.700	366.361	373.022	379.683	386.344
130	336.719	343.453	350.188	356.922	363.657	370.391	377.125	383.860	390.594
131	340.422	347.230	354.039	360.847	367.656	374.464	381.273	388.081	394.890
132	344.167	351.050	357.934	364.817	371.700	378.584	385.467	392.350	399.233
133	347.953	354.912	361.871	368.830	375.789	382.748	389.708	396.667	403.626
134	351.780	358.815	365.851	372.886	379.922	386.958	393.994	401.029	408.065
135	355.650	362.764	369.877	376.989	384.102	391.215	398.329	405.442	412.554
136	359.562	366.754	373.945	381.136	388.328	395.519	402.710	409.901	417.093
137	363.517	370.787	378.058	385.328	392.598	399.869	407.139	414.410	421.680
138	367.516	374.867	382.217	389.568	396.917	404.268	411.618	418.969	426.319
139	371.559	378.991	386.421	393.853	401.283	408.715	416.146	423.577	431.009
140	375.645	383.158	390.671	398.185	405.697	413.210	420.723	428.236	435.748
141	379.777	387.373	394.968	402.564	410.160	417.755	425.351	432.947	440.541
142	383.955	391.634	399.313	406.992	414.671	422.350	430.029	437.709	445.388
143	388.179	395.943	403.707	411.470	419.234	426.997	434.761	442.525	450.288
144	392.449	400.299	408.147	415.997	423.845	431.694	439.544	447.392	455.241
145	396.766	404.702	412.637	420.572	428.507	436.443	444.378	452.313	460.249
146	401.130	409.153	417.176	425.199	433.220	441.243	449.266	457.289	465.311
147	405.543	413.654	421.765	429.876	437.987	446.097	454.208	462.319	470.430
148	410.004	418.204	426.404	434.604	442.804	451.004	459.204	467.404	475.605
149	414.514	422.805	431.095	439.384	447.675	455.965	464.256	472.546	480.837
150	419.073	427.455	435.835	444.217	452.599	460.981	469.361	477.743	486.125
151	423.684	432.158	440.631	449.105	457.579	466.052	474.526	483.000	491.473
152	428.344	436.911	445.478	454.045	462.611	471.178	479.746	488.312	496.879
153	433.055	441.717	450.377	459.039	467.699	476.361	485.022	493.683	502.344
154	437.819	446.575	455.332	464.088	472.844	481.600	490.357	499.113	507.870
155	442.635	451.488	460.341	469.193	478.046	486.898	495.752	504.604	513.457

<b>Launatafla IV</b>									
<b>Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
156	447.505	456.455	465.405	474.355	483.305	492.255	501.205	510.156	519.105
157	452.427	461.475	470.523	479.572	488.620	497.669	506.718	515.766	524.815
158	457.403	466.552	475.700	484.847	493.995	503.144	512.292	521.439	530.588
159	462.435	471.683	480.932	490.181	499.429	508.678	517.927	527.176	536.424
160	467.522	476.872	486.223	495.573	504.923	514.274	523.625	532.975	542.326
161	472.664	482.117	491.571	501.023	510.477	519.931	529.384	538.837	548.290
162	477.864	487.421	496.979	506.536	516.093	525.651	535.207	544.764	554.322
163	483.120	492.783	502.445	512.108	521.770	531.432	541.095	550.757	560.420
164	488.435	498.204	507.972	517.740	527.509	537.278	547.047	556.816	566.585
165	493.807	503.683	513.560	523.435	533.311	543.188	553.064	562.939	572.816
166	499.239	509.224	519.209	529.193	539.178	549.163	559.148	569.132	579.117
167	506.478	516.608	526.736	536.866	546.996	557.126	567.255	577.385	587.515
168	513.822	524.099	534.375	544.652	554.928	565.204	575.480	585.757	596.033
169	521.273	531.699	542.124	552.550	562.975	573.400	583.826	594.252	604.677
170	528.831	539.408	549.984	560.562	571.138	581.715	592.292	602.868	613.445
171	536.499	547.229	557.960	568.690	579.419	590.149	600.879	611.609	622.339
172	544.279	555.164	566.050	576.936	587.821	598.707	609.592	620.478	631.363
173	552.171	563.214	574.258	585.301	596.345	607.388	618.432	629.475	640.518
174	560.177	571.381	582.585	593.788	604.991	616.195	627.398	638.602	649.806
175	568.299	579.665	591.031	602.397	613.763	625.129	636.495	647.861	659.227
176	576.540	588.071	599.602	611.133	622.663	634.194	645.725	657.256	668.787
177	584.900	596.597	608.296	619.993	631.692	643.389	655.088	666.785	678.484
178	593.381	605.248	617.116	628.983	640.851	652.719	664.587	676.454	688.321
179	601.984	614.024	626.064	638.103	650.143	662.183	674.223	686.262	698.302
180	610.713	622.928	635.141	647.356	659.569	671.784	683.999	696.212	708.427
181	619.568	631.959	644.351	656.742	669.134	681.525	693.917	706.308	718.699
182	628.552	641.123	653.694	666.265	678.836	691.407	703.979	716.549	729.121
183	637.666	650.419	663.172	675.926	688.679	701.433	714.186	726.940	739.693
184	646.912	659.850	672.788	685.727	698.664	711.603	724.542	737.479	750.418
185	656.292	669.418	682.544	695.670	708.795	721.921	735.048	748.173	761.299
186	665.809	679.124	692.441	705.757	719.073	732.389	745.706	759.022	772.338
187	675.463	688.972	702.481	715.990	729.500	743.009	756.518	770.028	783.537
188	685.257	698.962	712.668	726.373	740.078	753.783	767.488	781.193	794.898
189	695.193	709.097	723.001	736.905	750.809	764.713	778.616	792.520	806.424
190	705.274	719.379	733.484	747.590	761.696	775.801	789.906	804.012	818.118
191	715.500	729.809	744.120	758.429	772.740	787.050	801.360	815.670	829.979
192	725.875	740.392	754.910	769.427	783.945	798.462	812.980	827.497	842.014
193	736.400	751.129	765.856	780.584	795.313	810.040	824.768	839.497	854.224
194	747.078	762.019	776.961	791.903	806.844	821.785	836.727	851.669	866.610
195	757.910	773.069	788.227	803.385	818.543	833.701	848.860	864.017	879.176
196	768.900	784.278	799.656	815.034	830.412	845.790	861.168	876.546	891.924

(uppfært mars 2018)

**FYLGISKJAL 2: SAMKOMULAG****SAMKOMULAG SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA OG BANDALAGS  
STARFSMANNA RÍKIS OG BÆJA****Samkomulag  
Sambands íslenskra sveitarfélaga  
og  
Bandalags starfsmanna ríkis og bæja  
undirritað 2. júlí 2014**

Samkomulag þetta verður hluti af kjarasamningum aðildarfélaganna BSRB við Samband íslenskra sveitarfélaga.

**Forsendur samkomulags**

Aðilar eru sammála um að vinna áfram með öðrum aðilum vinnumarkaðarins að sameiginlegum markmiðum, svo sem lægri verðbólgu, auknum kaupmætti og stöðugleika í íslensku efnahagslífi til lengri tíma. Þá er einnig markmið að stuðla að bættum vinnubrögðum við samningagerð meðal annars til að skapa samfellu og einfalda og samræma kjarasamninga auk þess sem lögð verði áhersla á að nýr kjarasamningur taki við af eldri samningi.

Viðræður um endurnýjun næstu kjarasamninga hefjist í september 2014. Unnið verður eftir viðræðuáætlun sem fylgir þessu samkomulagi og í samræmi við sameiginlegar forsendur og markmið aðila vinnumarkaðarins.

**Launapróun á opinberum og almennum vinnumarkaði**

Aðilar eru sammála um að farið verði í að þróa aðferðarfræði við að meta laun og launapróun á opinberum og almennum vinnumarkaði. Slík vinna er fyrirhuguð, m.a. í tengslum við endurskoðun lífeyrismála og munu aðilar beita sér fyrir því að hún verði unnin eins faglega og hagkvæmt og kostur er.

Þegar niðurstöður slíkrar vinnu liggja fyrir munu aðilar taka til umfjöllunar sín á milli hvort og þá með hvaða hætti hægt sé að nýta þá aðferðarfræði, annars vegar til að draga úr launamun þar sem hann er fyrir hendi og hins vegar með hvaða hætti samspil launaákvæðana á almennum og opinberum vinnumarkaði verði metið svo launapróun milli markaða haldist í hendur.

Aðilar eru sammála um að þetta sé verkefni sem vinna eigi á vettvangi SALEK samstarfsins.

**Viðbótarframlag í starfsmenntasjóði/starfsþróunarsjóði**

Í samningi aðila dags. 13. febrúar 2013 var samkomulag um að framlög til fræðslusjóða/starfsmenntasjóða eða styrktarsjóða/sjúkrasjóða hækki í áföngum um 0,1% eigi síðar en 1. janúar 2015, sem útfært yrði nánar í næstu kjarasamningum.

Aðilar eru sammála um að frá og með 1. maí 2014 verði iðgjald sem nemur 0,1% af heildarlaunum félagsmanna lagt inn í viðeigandi fræðslusjóði samkvæmt nánari ákvörðun stéttarfélaganna.

Þetta iðgjald skal annars vegar nýtt til að stuðla að aukinni þekkingu um mannauðsmál og hins vegar til að styrkja stöðu þeirra sem starfa í umboði stéttarfélaganna hjá sveitarfélögunum og stofnunum þeirra.



**Skrifleg staðfesting ráðningar**

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

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

**Bókanir:****Bókun 1, um launaupplýsingar**

BSRB og Samband íslenskra sveitarfélaga eru sammála um að gera samkomulag um skil á reglulegum launaupplýsingum til BSRB við valin sveitafélög, sem gefi góða mynd af verkefnum sveitarfélaga. Útfærsla samkomulagsins liggja fyrir í október 2014 og launaupplýsingar berist frá 1. janúar 2015.

**Bókun 2, um málefni vaktavinnufólks**

Aðilar eru sammála um að frá og með 30. apríl 2015 verði eftirfarandi breyting á gr. 2.6.2:

Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.

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

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

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu að beiðni yfirmanns, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og á sérstökum frídögum, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

**Bókun 3, um tilhögun vakta**

Aðilar eru sammála um að skipulag vaktavinnu þar sem vaktir eru mislangar, fleiri og styttri en starfshlutfall starfsmanns kveður á um þannig að hann þurfi að koma til starfa oftast en einu sinni á sólarhring sé íþyngjandi fyrir viðkomandi starfsmann umfram það sem almennt gerist.

Í septembermánuði 2014 munu aðilar kanna vaktafyrirkomulag hjá þeim sveitarfélögum sem um ræðir og í samvinnu við þau leita leiða til úrbóta.

**Bókun 4, um vaktavinnunámskeið**

Aðilar stefna að því að þeir stjórnendur sem skipuleggja vinnu á reglubundnum vöktum og starfsmenn sem ganga reglubundnar vaktir, skuli eiga þess kost að sækja námskeið í gerð vaktskráa sem taka mið af líkamsklukku og heilsuvernd. Einnig með hvaða hætti hægt sé að tryggja að tekið sé tillit til nýjustu þekkingar á áhrifum vaktavinnu á starfsmenn við skipulagningu vinnunnar. BSRB kallar saman starfshóp BSRB, ASÍ og SNS til að vinna málið áfram.

**Bókun 5, um skólanefnd**

Á samningstímanum munu samningsaðilar vinna sameiginlega að því að koma á námskeiðum í „Starfsnámi stuðningsfulltrúa“ í samræmi við eftirspurn og þarfir starfsmanna og starfsstaða.

Undirbúningur aðila mun hefjast í september 2014 og miðað er við að fyrstu námskeiðin verði haldin fyrir áramót 2014/2015 á vegum fræðslusetursins Starfsmenntar og í samstarfi við aðrar Fræðslumiðstöðvar þar sem það á við. Aðilar munu standa sameiginlega að kynningarátaki á

náminu og Samband íslenskra sveitarfélaga mun beita sér fyrir því að sveitarfélög styðji við verkefnið með því að skipuleggja og liðka fyrir þátttöku starfsmanna. Starfsmaður sem sækir námskeiðin skv. heimild skal halda reglubundnum launum á meðan ef námskeiðstími rekst á skipulagða vakt skv. vaktskrá.

### **Bókun 6, um starfsmannamál í málefnum fatlaðra**

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp með tveimur frá hvorum aðila og áheyrnarfulltrúa frá velferðarráðuneytinu sbr. bréf frá ráðuneytinu til BSRB dagsett 23. maí 2014.

Hlutverk hópsins er að skoða þróun starfsmannamála í málefnum fatlaðra en málaflokkurinn var fluttur frá ríki til sveitarfélaganna 2011.

Hópurinn skal skoða hvernig staðið var að flutningi starfsmannanna með tilliti til kjara-mennta- og réttindamála. Hópurinn skal skilgreina í byrjun hvernig og hvað hópurinn tekur fyrir en þar má nefna sem dæmi eftirfarandi:

- Stéttarfélagsaðild
- Launaþróun
- Hvernig hefur gengið að viðhalda menntunarstigi starfsmanna
- Framboð á starfsmenntun t.d stuðningsfulltrúa, félagsliða og sjúkraliða nú, miðað við áður
- Viðhorfskönnun

Starfshópurinn skal skila af sér eigi síðar en 31. desember 2014.

Fulltrúar BSRB í starfshópnum skulu kalla saman hópinn.

## FYLGISKJAL 3: RAMMASAMKOMULAG MILLI AÐILA VINNUMARKAÐAR

### Rammasamkomulag milli aðila vinnumarkaðar

Með samkomulagi þessu er lagður grunnur að meiri sátt á vinnumarkaði með breyttum og bættum vinnubrögðum við gerð kjarasamninga. Markmiðið er að auka kaupmátt við efnahagslegan og félagslegan stöðugleika á grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægra vaxtastigs. Þar leikur vinnumarkaðurinn stórt hlutverk í samspili við stjórn opinberra fjármála og peningamála.

### 1. Stofnun Þjóðhagsráðs

Þjóðhagsráð verði stofnað en hlutverk þess verður að greina stöðuna í efnahagsmálum og ræða samhengi ríkisfjármála, peningastefnu og vinnumarkaðar í tengslum við helstu viðfangsefni hagstjórnar hverju sinni.

### 2. Sameiginleg launastefna til ársloka 2018

Sameiginleg launastefna til ársloka 2018 felist í eftirfarandi:

- a. Launastefnan er samræmd í sameiginlegri kostnaðarvísitölu miðað við skýrslu aðila (í aðdraganda kjarasamninga, febrúar 2015) þar sem nóvember 2013=100.1.
- b. Unnið er út frá sameiginlegum kostnaðarramma fyrir yfirstandandi samningatímabil, þar sem kostnaðaráhrif kjarasamninga (að meðtöldum kostnaði vegna jöfnunar lífeyrisréttinda og frádrætti sameiginlegs mats af ábataskiptum<sup>2</sup>), mega ekki leiða til hærri niðurstöðu en 132 í árslok 2018.
- c. Opinberum starfsmönnum verður á næstu þremur árum tryggt það launaskrið sem verður á almennum vinnumarkaði umfram launaskrið á opinberum vinnumarkaði (launaskriðstrygging).<sup>3</sup> Horft verður til launapróunar þeirra hópa á opinberum vinnumarkaði sem skilgreindir eru í skýrslunni „Í aðdraganda kjarasamninga 2015“ (kafla 3.2) í þessu samhengi. Launaskriðstrygging verður metin og framkvæmd miðað við árslok ár hvert (í fyrsta sinn nóvember 2016)<sup>4</sup>, en tekur ekki gildi fyrr en:
  - i. Samningsaðilar hafa lokið gerð kjarasamnings á forsendum sameiginlegrar launastefnu til ársloka 2018. SA, ríki, Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skuldbinda sig til að framfylgja þessari launastefnu gagnvart þeim hópum sem utan samkomulagsins standa.
  - i. Samkomulag um jöfnun lífeyrisréttinda á opinberum og almennum vinnumarkaði liggur fyrir.
  - ii. Samningsaðilar hafa náð samkomulagi um forsenduákvæði.
- a. Að skilyrðum c - liðar uppfylltum verði öll forsenduákvæði nógildandi kjarasamninga er lúta að launastefnu, þ.m.t. tenging við launapróun annarra hópa og kaupmáttarviðmiðun felld út. Þeir aðilar sem eiga ósamið á tímabilinu setji inn forsenduákvæði með vísan í lið 2. c – iii.
- b. Verði kostnaðarhækkun á tímabilinu (að meðtöldu endurgjaldi vegna jöfnunar lífeyrisréttinda) meiri en samkvæmt fyrrgreindum kostnaðarramma (sbr. b –liður) dregst sú hækkun frá launaauka vegna launaskriðstryggingar uns jöfnuði er náð. 5
- c. Samkomulag verði gert við stjórnvöld fyrir 1. febrúar 2016 um mótvægisáðgerðir til að stuðla að efnahagslegum stöðugleika á tímabilinu.

<sup>1</sup> Miðað verði við árið 2013 sem 100 en þar sem samið var áður um endurskoðun starfsmats hjá sveitarfélögum en leiðrétting kom til greiðslu 2014 og 2015 eru aðilar sammála um að eingreiðslur vegna þeirra leiðréttinga séu undanskildar í þessum samanburði.

<sup>2</sup> Ábataskipti nánar útfærð í fylgiskjali.

<sup>3</sup> Ef samið er um tiltekið fjármagn til stofnana samninga í tengslum við kjarasamningsgerð, mælist það ekki sem kostnaður samkvæmt b-lið, heldur sem hluti launaskriðs á opinberum markaði.

<sup>4</sup> Aðilar eru sammála um að við mat á vísitölu verði tekið tillit til áhrifa upphafshækkana þeirra kjarasamninga sem gerðir eru eftir 1. október 2015.

<sup>5</sup> Á grundvelli launaskriðsmælingar 2017 munu aðilar samkomulags þessa útfæra þetta ákvæði nánar.

### 3. Meginstoðir nýs íslensks samningalíkans til framtíðar

Samkomulag er milli aðila um að þróa nýtt samningalíkan sem gilda muni við gerð kjarasamninga á Íslandi. Meðal annars verði leitað ráðgjafar frá vinnumarkaðssérfræðingum á Norðurlöndum í undirbúningi þess, sbr. minnisblað frá ríkissáttasemjara til SALEK hópsins frá 21. september 2015. Unnið verður að mótun þessa líkans á grundvelli neðangreindra meginstoða. Reiknað er með að niðurstaða í þeirri vinnu liggja fyrir eigi síðar en í árslok 2017.

- Gengið verður út frá samkeppnisstöðu samkeppnis- og útflutningsgreinað gagnvart helstu viðskiptalöndum við skilgreiningu á svigrúmi til launabreytinga, að teknu tilliti til framleiðniþróunar og viðskiptakjara. Kjarasamningar miði að því að auka kaupmátt á grundvelli stöðugs raungengis sem samrýmist viðskiptajöfnuði til lengri tíma.
- Samningsaðilar í þessum greinum semji fyrst og móti þannig það svigrúm sem til launabreytinga er. Öllum stéttarfélögum er þó tryggt raunverulegt tækifæri til að semja um sín mál innan þessa svigrúms, þó þannig að jafnræði ríki. Ákveða þarf hvernig skapaður verði sveigjanleiki til útfærslu sameiginlegrar launastefnu innan svigrúmsins.
- Mikilvægt er að skilgreina svigrúm til dreifðra samninga (stofnanasamninga, fyrirtækjasamninga) þar sem fjallað verði um framleiðni og ábataskipti af skipulagsbreytingum og áhrifa slíkra breytinga á „launavísitölu“.
- Verði launaskrið á almennum vinnumarkaði skili það sér í sambærilegum launabreytingum á opinberum vinnumarkaði að teknu tilliti til áhrifa frá stofnanasamningum (launaskriðstrygging). Jafnframt verði staða taxtalaunahópa á almennum vinnumarkaði sérstaklega skoðuð með hliðsjón af launaskriði.
- Aðilar samkomulags þessa eru sammála um að bæta skipulag við gerð kjarasamninga, með það að markmiði að nýr kjarasamningur taki gildi um leið og sá fyrri rennur út.

Þegar aðilar þessa samkomulags hafa sammælt um nýtt samningalíkan verði skoðað hvort og þá hvaða breytingar þurfi mögulega að gera á vinnulöggjöf til að treysta nýtt samningalíkan í sessi.

### 4. Samspil aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda

Í tengslum við þróun nýs samningalíkans þarf að nást sameiginlegur skilningur á milli aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda um eftirfarandi:

- Stöðu, stjórnun og fjármögnun lykilstofnana vinnumarkaðarins, þ.e. Atvinnuleysistryggingasjóðs, Ábyrgðarsjóðs launa og Fæðingarorlofssjóðs.
- Aukið vægi samstarfs aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda á hverjum tíma, enda er það forsenda ábyrgra vinnubragða á vinnumarkaði.
  - Virkt samráð sé á milli stjórnvalda og aðila vinnumarkaðar.
  - Unnið sé sameiginlega að því að tryggja félagslegan stöðugleika og víðtæka sátt um forgangsröðun í velferðarmálum.
- Endurskoðun og samhæfing peningastefnu við nýtt samningalíkan á vinnumarkaði.
- Lokið verði innleiðingu laga um opinber fjármál sem stuðli að efnahagslegum stöðugleika.

6 Hér er átt við fyrirtæki sem eru í beinum útflutningi eða framleiða vöru og þjónustu í beinni samkeppni við innflutta vöru og þjónustu.

Reykjavík, 24. október 2015

F.h. Alþýðusambands Íslands

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Fjármálaráðuneytisins

F.h. Reykjavíkurborgar

**VIÐAUKI 1: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN**

Samþykkt á fundi Launanevndar sveitarfélaga og viðræðunefndar bæjarstarfsmanna 31. maí 1991.

- 1. grein** Skv. þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna sem eru:
- 1.1. kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,
  - 1.2. kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,
  - 1.3. kjörnir stjórnarmenn stéttarfélaga og heildarsamtaka þeirra,
  - 1.4. kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.
- 2. grein** Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áður nefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt. Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna skv. mismunandi vinnutímakerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa einn trúnaðarmannanna hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.
- 3. grein** Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi og ráðstefnur á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum.
- Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum.
- Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.

*Trúnaðarmannaskóli BSRB*

*Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3. grein samkomulags um trúnaðarmenn (3 x 5 daga lotur). (Sbr. Bókun III frá 2008).*

[4. grein]<sup>1</sup>

- 5. grein** Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.

<sup>1</sup> Í samkomulaginu frá 1991 stóð í 4. gr. „Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.“ Inntak þessa ákvæðis gekk eftir í bókun með kjarasamningi þann 29. nóvember 2008, sjá skýringarkassann.