

# KJARASAMNINGUR

**SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA**

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

**OG**

**FÉLAGS ÍSLENSKRA FÉLAGSVÍSINDAMANNA**

**FRÆÐAGARÐS**

**STÉTTARFÉLAGS LÖGFRÆÐINGA**

**STÉTTARFÉLAGS BÓKASAFNS- OG  
UPPLÝSINGAFRÆÐINGA**

**GILDISTÍMI:**

**1. JANÚAR 2020 til 31. DESEMBER 2021**

## EFNISYFIRLIT

<b>1 KAFLI: UM KAUP</b>	<b>4</b>
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN	4
1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM	5
1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	5
1.5 YFIRVINNUKAUP	5
1.7 PERSÓNUUPPBÓT	5
<b>2. KAFLI: UM VINNUTÍMA</b>	<b>6</b>
2.1 ALMENNT	6
2.6 VAKTAVINNA	6
<b>3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA</b>	<b>7</b>
3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI	7
<b>4. KAFLI: ORLOF</b>	<b>7</b>
4.1 LENGÐ ORLOFS	7
4.2 ORLOFSLAUN	7
4.3 ORLOFSÁRIÐ	8
4.4 SUMARORLOFSTÍMI	8
4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS	8
4.6 FRESTUN ORLOFS	8
<b>5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING</b>	<b>9</b>
5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ	9
5.11 ÓFÆRÐ	9
<b>7. KAFLI: TRYGGINGAR</b>	<b>9</b>
7.1 SLYSATRYGGINGAR	9
7.2 FARANGURSTRYGGING	10
<b>8. KAFLI: VERKFÆRI OG FATNAÐUR</b>	<b>10</b>
8.2 VINNU-, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT	10
<b>11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI</b>	<b>11</b>
11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR	11
<b>12. KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA</b>	<b>11</b>
12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	11
12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	11
12.9 MÆÐRASKOÐUN	11
<b>13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR</b>	<b>12</b>
13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR	12
13.7 STYRKTARSJÓÐUR BHM	12

<b>14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR .....</b>	<b>13</b>
14.1 GILDISTÍMI .....	13
14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA .....	13
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020: .....	14
ELDRI BÓKANIR: .....	18
YFIRLÝSING .....	19
SÉRÁKVÆÐI 1: SKIPULAG VINNUTÍMA Í SKÓLUM .....	20
<b>FYLGISKJÖL .....</b>	<b>21</b>
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA .....	21
FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR .....	32
FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS .....	35
FYLGISKJAL 5: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN .....	48
FYLGISKJAL 6: JÖFNUN LAUNA MILLI MARKAÐA .....	49

## INNGANGUR

Þeir starfsmenn sem heyra undir kjarasamning þennan hafa réttindi og skyldur samkvæmt lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Þar er m.a. fjallað um sérstöðu opinberra starfsmanna, samningsrétt stéttarfélagans og verkfallsrétt.

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2020 til 31. desember 2021 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

## 1 KAFLI: UM KAUP

### 1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

#### Grein 1.1.1 breytist og hljóði svo:

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

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

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

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

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.

#### Grein 1.1.1.1 breytist og hljóði svo:

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

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

#### Grein 1.1.4 er ný grein sem hljóðar svo:

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

- starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- jöfnunar launa einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar sbr. fylgiskjal 6.

Sé heimildarákvæðinu beitt, skal tryggt að málsmeðferð og ákvörðun um greiðslu annarra launa byggji á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Á samningstímanum hækka önnur laun um 2,5% þann 1. janúar 2021.

*Heimildarákvæðinu er ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma sbr. fylgiskjöl 2 og 3. Einnig við framkvæmd jöfnunar launa milli markaða sbr. fylgiskjal 6.*

**1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM**

- 1.2.1 Uppgjörsgreiðsla (persónuuppbót) fyrir tímabilið 1. nóvember 2019 til 31. desember 2019, kr. 35.580 sem greiðist þann 1. ágúst 2020 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem var við störf frá 1. nóvember 2019 til 31. desember 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

**1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA****Grein 1.3.1 breytist og hljóði svo:**

- 1.3.1 Röðun starfa í launaflokka er annars vegar samkvæmt starfsmatskerfinu SAMSTARF og launatöflu BHM 1-3 og hins vegar samkvæmt bráðabirgðaröðun og launatöflu BHM 1C-3C, sjá nánar fylgiskjal 1.

**1.5 YFIRVINNUKAUP****Grein 1.5.1 breytist þann 1. október 2020 og hljóði svo:**

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum en tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1: Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2: Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2: Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram fullt starf skv. grein 2.1.1

**Grein 1.7 breytist og hljóði svo:****1.7 PERSÓNUUPPBÓT**

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

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

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

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

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

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

1. desember 2019 kr. 115.850.

1. maí 2020 kr. 50.450.

1. desember 2020	kr. 118.750.
1. maí 2021	kr. 51.700.
1. desember 2021	kr. 121.700.

**Grein 1.7.2 fellur niður.**

**Grein 1.7.3 fellur niður**

**Grein 1.8 um persónuuppbót / orlofslauppbót fellur niður.**

---

## 2. KAFLI: UM VINNUTÍMA

---

### 2.1 ALMENNT

#### Grein 2.1.1 breytist og hljóði svo:

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

#### Grein 2.1.2.3 er ný grein og hljóði svo:

2.1.2.3 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.

### 2.6 VAKTAVINNA

#### Grein 2.6.9.1 breytist og hljóði svo:

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. 647 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- Starfsmaður hafi vinnuskyldu á vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða frá kl. 18:00 - 20:00.

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

### 3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

#### 3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

##### Grein 3.4.3 hljóði svo:

- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 647 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2020. Upphæðin skal taka breytingum ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

##### Grein 3.4.4 breytist og hljóði svo:

- 3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 647 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
  - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
  - Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

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

### 4. KAFLI: ORLOF

#### Kaflí 4 um orlof breytist og hljóði svo frá 1. maí 2020:

*Kaflí 4 um orlof breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. maí 2020.*

#### 4.1 LENGÐ ORLOFS

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 240 vinnuskyldustundir (30 dagar) miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 20 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

##### Grein 4.1.2 fellur niður.

#### 4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. gr. 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. Töku áunnins orlofs skal alltaf lokið fyrir lok orlofsársins, sjá þó gr. 4.6.1., 4.6.2 og 4.6.3.

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

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

### 4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

### 4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

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

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

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

### 4.6 FRESTUN ORLOFS

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

**Grein 4.7 um frestun orlofs fellur niður.**

**Grein 4.8 um áunnin orlofsrétt verður grein 4.7.**



---

## 5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING

---

### 5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

**Grein 5.7.1 er ný grein og hljóði svo:**

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

**Grein 5.7.1 verður grein 5.7.2.**

**Grein 5.7.2 verður grein 5.7.3**

**Grein 5.7.3 verður grein 5.7.4**

**Grein 5.7.4 verður grein 5.7.5**

**Grein 5.7.5 verður grein 5.7.6**

**Grein 5.7.6 verður grein 5.7.7**

**Grein 5.11 er ný grein um ófærð og hljóði svo:**

### 5.11 ÓFÆRÐ

5.11.1 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.

---

## 7. KAFLI: TRYGGINGAR

---

### 7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

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

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr.1.464.488.
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr. 9.136.901.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 12.554.583.  
Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabil, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr.1.534.436. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

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

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

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

## 7.2 FARANGURSTRYGGING

7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.

7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 619.809 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 118.796 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. gr. 7.2.4. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbotafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 10.326. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

---

## 8. KAFLI: VERKFÆRI OG FATNAÐUR

---

### 8.2 VINNU-, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT

**Grein 8.2.6 breytist og hljóði svo:**

8.2.6 Borgaralegur fatnaður:

Þar sem sérstaklega er krafist borgaralegs fatnaðar í stað hefðbundins vinnufatnaðar við vinnu, t.d. á öldrunarheimilum, sambýlum og í dagþjónustu, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 20 á unna klst.

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

## 11. KAFLI: ÝMIS ATRÍÐI

### 11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

#### Grein 11.1.7.1 breytist og hljóði svo:

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

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

#### Ný grein 11.1.7.2 er hljóði svo:

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

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

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

## 12. KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

### 12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

#### Grein 12.1.6 breytist og hljóði svo:

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

### 12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

#### Grein 12.8.1 breytist og hljóði svo:

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

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

### 12.9 MÆÐRASKOÐUN

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

#### Grein 12.9 um samráðsnefnd verður grein 12.10

## 13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

### 13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR

#### Grein 13.6.1 breytist og hljóði svo:

##### 13.6.1 Lífeyrissjóðsiðgjöld

Iðgjald starfsmanns sem aðild á að A-deild Brúar lífeyrissjóðs skal vera 4% af heildarlaunum starfsmanns og mótframlag vinnuveitanda skal vera 11,5%.

Eigi starfsmaður rétt til jafnrar réttindaávinnslu samkvæmt samþykktum A-deildar Brúar lífeyrissjóðs og sé vinnuveitandi annar en sveitarfélag, stofnun sveitarfélags, fyrirtæki eða önnur rekstrareining sem að hálfu eða meirihluta er í eigu sveitarfélaga og rekin sem fjárhagslega sjálfstæð eining sbr. 60. gr. Sveitarstjórnarlaga nr. 138/2011 skal vinnuveitandi til viðbótar greiða sérstakt iðgjald vegna lífeyrisauka. Um prósentu sérstaks iðgjalds hverju sinni fer samkvæmt samþykktum Brúar lífeyrissjóðs.

Iðgjald starfsmanns sem aðild á að V-deild Brúar lífeyrissjóðs skal vera 4% af heildarlaunum starfsmanns og mótframlag vinnuveitanda skal vera 11,5%.

Iðgjald starfsmanns sem aðild á að B-deild Brúar lífeyrissjóðs og mótframlag fer samkvæmt samþykktum Brúar lífeyrissjóðs eftir því sem við á.

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

### 13.7 STYRKTARSJÓÐUR BHM

#### Grein 13.7.1 breytist og hljóði svo:

##### 13.7.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

*Gjaldið var áður 0,55% en er 0,75% frá 1. janúar 2020.*

---

## 14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

---

### 14.1 GILDISTÍMI

- 14.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. janúar 2020 til 31. desember 2021, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

### 14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA

- 14.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningi þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði samningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 17. júlí 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 13:00 þann 17. júlí 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 1. júlí 2020.

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

F.h. Fræðagarðs með  
fyrirvara um samþykki félagsmanna.

F.h. Félags íslenskra  
félagsvísindamanna með fyrirvara um  
samþykki félagsmanna.

F.h. Stéttarfélags bókasafns- og  
upplýsingafræðinga með fyrirvara um  
samþykki félagsmanna.

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

## **BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020:**

### **BÓKUN 1 [2020] Mismunandi meðferð vegna aldurs**

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

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi.

Með kjarasamningsbundum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu.

Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

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

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

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

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

### **BÓKUN 3 [2020]** **Starfsmatskerfið Samstarf**

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

Helstu verkefni sem ráðist verður í eru:

- Gæðaúttekt á starfsmatskerfinu
- Yfirfara starfsreglur
- Matsaðferðir samræmdar milli Sambands íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkurborgar.
- Skoða þróun starfsmatskerfisins í Bretlandi og vinna að úrbótum á starfsmatskerfinu kerfinu í samráði við höfundarrétthafa.
- Skoða þarf útgefna starfsmatsniðurstöður og bera saman við störf sem hafa fengið starfsmat á landsvísu.
- Heildarendurskoðun á útgefnum störfum.
- Skoða kæruleiðir og verklagsreglur.

### **BÓKUN 4 [2020]** **Launatölfræði**

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða þurfi samkomulag BHM, KÍ og BSRB og Sambands íslenskra sveitarfélaga frá árinu 2011 um miðlun launatölfræðiupplýsinga. Skal í þeirri endurskoðun haft að markmiði að bæta miðlun launatölfræði frá sambandinu. Skortur á gagnaskilum frá sveitarfélögum hefur haft hamlandi áhrif á getu SNS, heildarsamtaka og stéttarfélaga til að sinna hlutverki sínu gagnvart sínum umbjóðendum.

Starfshópur skipaður fulltrúum framangreindra samtaka kemur sér saman um verklag til að bæta miðlun launaupplýsinga. Starfshópur skal hefja störf í september 2020 og skila niðurstöðu fyrir 31. desember 2020.

### **BÓKUN 5 [2020]** **Um hlutastarfandi**

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

### **BÓKUN 6 [2020]** **Vegna C-hópa starfa í starfsmati**

Komi til þess að samið verði um útfærslu og/eða breytingar varðandi störf sem féllu í svokallaðan C-hóp í innleiðingarferli starfsmats aðildarfélaga BHM, skal sú útfærsla og/eða breyting ná til allra aðildarfélaga BHM í starfsmati.

## **BÓKUN 7 [2020]**

### **Vegna C-hópa starfa hjá Fræðagarði, Félagi íslenskra félagsvísindamanna, Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga og Stéttarfélagi lögfræðinga**

Aðilar eru sammála um að þau störf félagsmanna ofantalinna félaga sem tilheyra C hópi, sbr. bókun samstarfsnefndar aðila frá 31. janúar 2019, haldi bráðabirgðaröðun sinni óbreyttri samkvæmt launatöflu BHM-C frá 1. janúar 2020 til 31. desember 2021.

Nýir starfsmenn sem ráðnir eru til sveitarfélags/stofnunar í C hópa störf, launaraðast með sama hætti til bráðabirgða samkvæmt launatöflu BHM-C frá 1. janúar 2020 til 31. desember 2021.

Komi til þess á tímabilinu að C hópa störf raðist samkvæmt starfsmati að loknu endurmati / nýju mati, taka þau launaröðun samkvæmt launatöflu starfsmats.

## **BÓKUN 8 [2020]**

### **Starfsmatskerfið SAMSTARF Sérbókun vegna FRG, FÍF, SBU og SL**

Fyrir liggur að endurskoðum starfsmatakerfisins SAMSTARF hefst í september 2020. Í þeirri vinnu verður sérstök áhersla lögð á að þróa kerfið með þeim hætti að það nái betur utan um störf háskólamenntaðra sérfræðinga og stjórnenda .

Aðilar eru sammála um að vinnuhópi, skipuðum fulltrúum frá hvorum aðila, verði falið að skoða mat á störfum stjórnenda og háskólamenntaðra sérfræðinga innan starfsmatskerfisins SAMSTARF og skoða sértækar lausnir vegna starfa þeirra.

Þessi vinna verði unnin eins og hægt er samhliða endurskoðun starfsmats sbr. bókun 3 frá 2020.

Niðurstöður vinnuhópsins skulu liggja fyrir eigi síðar en 30. september 2021.

Hafi aðilar ekki náð sameiginlegri niðurstöðu fyrir þann tíma eru aðilar sammála um að taka upp viðræður um röðun starfa utan starfsmats sem taki gildi með nýjum kjarasamningi frá 1. janúar 2022 sem gildir til 31. mars 2023. Sá samningur innihaldi sömu hækkningar og aðrir samningar sem SNS hefur gert við aðra viðsemjendur á þessu samningstímabili.

Aðilar eru sammála um að náist ekki fram lausnir vegna ofangreindra félaga með fyrrgreindri endurskoðun og viðræður um röðun starfa utan starfsmats verða árangurslausar, skal röðun starfa haldast óbreytt til 31. mars 2023 og tryggt að grunnlaunaröðun starfa lækki ekki.

## **BÓKUN 9 [2020]**

### **Breytingar á orlofsrétti**

Aðilar eru sammála um að breytingar á orlofskafla kjarasamnings séu m.a. gerðar til þess að skerpa á rétti starfsfólks til orlofs og skyldu stjórnenda til að tryggja þann rétt. Stjórnendum ber að gera starfsfólki sínu kleift að taka orlof á sumarorlofstíma og fylgja því eftir sem og skapa rými til orlofstökunnar. Sé hluti orlofs tekinn utan sumarorlofstímabils að skriflegri beiðni yfirmanns lengist hann um 25% skv. gr. 4.4.3 líkt og áður hefur verið. Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að rafræn beiðni í viðverukerfi jafngildi skriflegri beiðni.



## **BÓKUN 10 [2020]**

### **Stefnumörkun vegna fræðslumála**

Aðilar eru sammála um að farið verði í aukið samstarf um fræðslumál og komið verði þannig til móts við sífellt fjölbreyttara starfsumhverfi. Þá munu aðilar taka þátt í samstarfi um starfsþróunarmál háskólastarfsmanna á opinberum vinnumarkaði. Fyrir 1. janúar 2021 verði samstarfsnefnd aðila gerð grein fyrir stöðu mála.

## **BÓKUN 11 [2020]**

### **Áfangar til sérfræðiviðurkenningar**

Aðilar eru sammála um að skoða hvort og þá hvaða hópar séu með sérfræðiviðurkenningu frá Embætti landlæknis. Fyrir árslok 2020 skal samstarfsnefnd útfæra nánar með hvaða hætti áfangar til sérfræðiviðurkenningar verði metnir til launa með sambærilegum hætti og hjá öðrum félögum innan BHM.

## **BÓKUN 12 [2020]**

### **Félagsmenn Fræðagarðs í ábyrgðarstöðum í búsetu**

Í fylgiskjali 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS segir:

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

Fræðagarður telur að nýtt launamyndunarkerfi nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með þegar kemur að félagsmönnum Fræðagarðs sem sinna ábyrgðarhlutverkum inn í búsetuþjónustu sveitarfélaganna t.d. teymisstjórar og deildarstjórar. Ástæða þess er að vaktafyrirkomulag þessara félagsmanna tekur alfarið mið af eðli starfsemi heimilanna og kröfum launagreiðenda. Því er ljóst að skoða þarf aðrar leiðir til að tryggja kjör þessara félagsmanna t.d. með breytingu vaktafyrirkomulags eða í gegnum ákvæði 1.1.4. um önnur laun.

Samningsaðilar skipa hvor um sig tvo fulltrúa til að skoða hvað hægt er að gera til að koma í veg fyrir að félagsmenn Fræðagarðs sem sinna ábyrgðarhlutverkum í búsetuþjónustu sveitarfélaga, njóti lakari kjara eftir breytingu á útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks. Þessari vinnu skal lokið eigi síðar en 28. febrúar 2021.

## **ELDRI BÓKANIR:**

### **BÓKUN 1 [2016] Viðbótarlaunakerfi**

Aðilar eru sammála um að fylgjast með framgangi vinnu ríkis og Reykjavíkurborgar við þróun viðbótarlaunakerfa með það að markmiði að þróa sambærileg kerfi. Samráðsnefnd aðila hefur frumkvæði í málinu.

### **BÓKUN 7 [2016] Kynbundinn launamunur**

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að útrýma kynbundnum launamun. Bandalag háskólamanna mun á samningstímanum hvetja sveitarfélögin til að skoða launasetningu háskólamenntaðra starfsmanna hjá sveitarfélögum reglulega með hliðsjón af kynbundnum launamun og launamun á milli fagsviða með það að markmiði að eyða ómálefnalegum mun.

### **BÓKUN 1 [2014] Um 0,1% iðgjald af heildarlaunum**

Frá og með gildistöku samkomulags þessa verði iðgjald sem nemur 0,1% af heildarlaunum félagsmanna lagt á sérstakan reikning þar til aðilar hafa komið sér saman um framtíðarráðstöfun þess.

## YFIRLÝSING

Fræðagarður, Félag íslenskra félagsvísindamanna, Stéttarfélag bókasafns- og upplýingafræðinga og Stéttarfélag lögfræðinga telja mikilvægt að starfsmenn í fæðingarorlofi hafi sömu stöðu og aðrir starfsmenn þegar litið er til ráðningarsambands.

## **SÉRÁKVÆÐI 1: SKIPULAG VINNUTÍMA Í SKÓLUM**

Skipulag vinnutíma í grunnskólum skal mótast í samráði viðkomandi stjórnanda og starfsmanns. Stjórnandi skal rökstyðja áform sín um skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðunartöku að afloknu þessu samráði. Við ákvörðun á skipulagi vinnutíma skal tryggja að nægur tími sé til ráðgjafar til kennara og annarra starfsmanna, stefnumótunar, verkefna- og gæðastjórnunar. Auk þess skal tryggja gott svigrúm fyrir starfsmann til endur- og símenntunar. Sérstaklega skal fjallað um samvinnu og stuðning annarra starfsmanna við heildarskipulagningu vinnunnar. Mikilvægt er að mat á skiptingu vinnutíma starfsmanns í einstaka þætti sé raunhæft og að tillit sé tekið til tímabundins álags og árstíðabundinna breytinga á verkefnum hans. Þess skal gætt að sá tími sem þarf til að sinna verkefnum á faglegan og skipulegan hátt, þar sem tekið er tillit til framangreindra þátta og rúmast ekki innan dagvinnumarka, sé greiddur með yfirvinnukaupi. Stjórnendur skulu nýta sér framangreindar vinnuaðferðir

## FYLGISKJÖL

## FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA

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

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

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

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

<b>BHM: LAUNATAFLA 1</b>									
<b>Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020</b>									
Launa- flokkur	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%
145	413.766	422.041	430.317	438.592	446.867	455.143	463.418	471.693	479.969
146	418.130	426.493	434.855	443.218	451.580	459.943	468.306	476.668	485.031
147	422.543	430.994	439.445	447.896	456.346	464.797	473.248	481.699	490.150
148	427.004	435.544	444.084	452.624	461.164	469.704	478.244	486.785	495.325
149	431.514	440.144	448.775	457.405	466.035	474.665	483.296	491.926	500.556
150	436.073	444.794	453.516	462.237	470.959	479.680	488.402	497.123	505.845
151	440.684	449.498	458.311	467.125	475.939	484.752	493.566	502.380	511.193
152	445.344	454.251	463.158	472.065	480.972	489.878	498.785	507.692	516.599
153	450.055	459.056	468.057	477.058	486.059	495.061	504.062	513.063	522.064
154	454.819	463.915	473.012	482.108	491.205	500.301	509.397	518.494	527.590
155	459.635	468.828	478.020	487.213	496.406	505.599	514.791	523.984	533.177
156	465.832	475.149	484.465	493.782	503.099	512.415	521.732	531.048	540.365
157	472.116	481.558	491.001	500.443	509.885	519.328	528.770	538.212	547.655
158	478.488	488.058	497.628	507.197	516.767	526.337	535.907	545.476	555.046
159	484.949	494.648	504.347	514.046	523.745	533.444	543.143	552.842	562.541
160	491.500	501.330	511.160	520.990	530.820	540.650	550.480	560.310	570.140
161	498.143	508.106	518.069	528.032	537.994	547.957	557.920	567.883	577.846
162	504.879	514.977	525.074	535.172	545.269	555.367	565.464	575.562	585.660
163	511.709	521.943	532.177	542.412	552.646	562.880	573.114	583.348	593.582
164	518.635	529.008	539.380	549.753	560.126	570.499	580.871	591.244	601.617
165	525.658	536.171	546.684	557.197	567.711	578.224	588.737	599.250	609.763
166	532.779	543.435	554.090	564.746	575.401	586.057	596.712	607.368	618.024
167	540.000	550.800	561.600	572.400	583.200	594.000	604.800	615.600	626.400
168	547.322	558.268	569.215	580.161	591.108	602.054	613.001	623.947	634.894
169	554.747	565.842	576.937	588.032	599.127	610.222	621.317	632.412	643.507
170	562.275	573.521	584.766	596.012	607.257	618.503	629.748	640.994	652.239
171	569.909	581.307	592.705	604.104	615.502	626.900	638.298	649.696	661.094
172	577.650	589.203	600.756	612.309	623.862	635.415	646.968	658.521	670.074
173	585.499	597.209	608.919	620.629	632.339	644.049	655.759	667.469	679.179
174	593.458	605.327	617.196	629.065	640.935	652.804	664.673	676.542	688.411
175	601.528	613.559	625.589	637.620	649.650	661.681	673.711	685.742	697.772
176	609.711	621.905	634.099	646.294	658.488	670.682	682.876	695.071	707.265
177	618.009	630.369	642.729	655.090	667.450	679.810	692.170	704.530	716.890
178	626.423	638.951	651.480	664.008	676.537	689.065	701.594	714.122	726.651
179	634.955	647.654	660.353	673.052	685.751	698.451	711.150	723.849	736.548

<b>BHM: LAUNATAFLA 1</b>									
<b>Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020</b>									
<b>Launa- flokkur</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	643.606	656.478	669.350	682.222	695.094	707.967	720.839	733.711	746.583
181	652.378	665.426	678.473	691.521	704.568	717.616	730.663	743.711	756.758
182	661.273	674.498	687.724	700.949	714.175	727.400	740.626	753.851	767.077
183	670.293	683.699	697.105	710.511	723.916	737.322	750.728	764.134	777.540
184	679.439	693.028	706.617	720.205	733.794	747.383	760.972	774.560	788.149
185	688.713	702.487	716.262	730.036	743.810	757.584	771.359	785.133	798.907
186	698.117	712.079	726.042	740.004	753.966	767.929	781.891	795.853	809.816
187	707.653	721.806	735.959	750.112	764.265	778.418	792.571	806.724	820.877
188	717.322	731.668	746.015	760.361	774.708	789.054	803.401	817.747	832.094
189	727.127	741.670	756.212	770.755	785.297	799.840	814.382	828.925	843.467
190	737.069	751.810	766.552	781.293	796.035	810.776	825.517	840.259	855.000
191	747.150	762.093	777.036	791.979	806.922	821.865	836.808	851.751	866.694
192	757.372	772.519	787.667	802.814	817.962	833.109	848.257	863.404	878.552
193	767.737	783.092	798.446	813.801	829.156	844.511	859.865	875.220	890.575
194	778.247	793.812	809.377	824.942	840.507	856.072	871.637	887.202	902.767
195	788.904	804.682	820.460	836.238	852.016	867.794	883.572	899.351	915.129
196	799.711	815.705	831.699	847.694	863.688	879.682	895.676	911.671	927.665
197	810.669	826.882	843.096	859.309	875.523	891.736	907.949	924.163	940.376
198	821.780	838.216	854.651	871.087	887.522	903.958	920.394	936.829	953.265
199	833.047	849.708	866.369	883.030	899.691	916.352	933.013	949.674	966.335
200	844.472	861.361	878.251	895.140	912.030	928.919	945.809	962.698	979.588

<b>BHM: LAUNATAFLA 2</b>									
<b>Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020</b>									
<b>Launa- flokkur</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>
145	437.766	446.521	455.277	464.032	472.787	481.543	490.298	499.053	507.809
146	442.130	450.973	459.815	468.658	477.500	486.343	495.186	504.028	512.871
147	446.543	455.474	464.405	473.336	482.266	491.197	500.128	509.059	517.990
148	451.004	460.024	469.044	478.064	487.084	496.104	505.124	514.145	523.165
149	455.514	464.624	473.735	482.845	491.955	501.065	510.176	519.286	528.396
150	460.073	469.274	478.476	487.677	496.879	506.080	515.282	524.483	533.685
151	464.684	473.978	483.271	492.565	501.859	511.152	520.446	529.740	539.033
152	469.344	478.731	488.118	497.505	506.892	516.278	525.665	535.052	544.439
153	474.055	483.536	493.017	502.498	511.979	521.461	530.942	540.423	549.904
154	478.819	488.395	497.972	507.548	517.125	526.701	536.277	545.854	555.430
155	483.635	493.308	502.980	512.653	522.326	531.999	541.671	551.344	561.017
156	489.832	499.629	509.425	519.222	529.019	538.815	548.612	558.408	568.205
157	496.116	506.038	515.961	525.883	535.805	545.728	555.650	565.572	575.495
158	502.488	512.538	522.588	532.637	542.687	552.737	562.787	572.836	582.886
159	508.949	519.128	529.307	539.486	549.665	559.844	570.023	580.202	590.381
160	515.500	525.810	536.120	546.430	556.740	567.050	577.360	587.670	597.980
161	522.143	532.586	543.029	553.472	563.914	574.357	584.800	595.243	605.686
162	528.879	539.457	550.034	560.612	571.189	581.767	592.344	602.922	613.500
163	535.709	546.423	557.137	567.852	578.566	589.280	599.994	610.708	621.422
164	542.635	553.488	564.340	575.193	586.046	596.899	607.751	618.604	629.457
165	549.658	560.651	571.644	582.637	593.631	604.624	615.617	626.610	637.603
166	556.779	567.915	579.050	590.186	601.321	612.457	623.592	634.728	645.864
167	564.000	575.280	586.560	597.840	609.120	620.400	631.680	642.960	654.240
168	571.322	582.748	594.175	605.601	617.028	628.454	639.881	651.307	662.734
169	578.747	590.322	601.897	613.472	625.047	636.622	648.197	659.772	671.347
170	586.275	598.001	609.726	621.452	633.177	644.903	656.628	668.354	680.079
171	593.909	605.787	617.665	629.544	641.422	653.300	665.178	677.056	688.934
172	601.650	613.683	625.716	637.749	649.782	661.815	673.848	685.881	697.914
173	609.499	621.689	633.879	646.069	658.259	670.449	682.639	694.829	707.019
174	617.458	629.807	642.156	654.505	666.855	679.204	691.553	703.902	716.251
175	625.528	638.039	650.549	663.060	675.570	688.081	700.591	713.102	725.612
176	633.711	646.385	659.059	671.734	684.408	697.082	709.756	722.431	735.105
177	642.009	654.849	667.689	680.530	693.370	706.210	719.050	731.890	744.730
178	650.423	663.431	676.440	689.448	702.457	715.465	728.474	741.482	754.491
179	658.955	672.134	685.313	698.492	711.671	724.851	738.030	751.209	764.388

<b>BHM: LAUNATAFLA 2</b>									
<b>Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020</b>									
<b>Launa- flokkur</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	667.606	680.958	694.310	707.662	721.014	734.367	747.719	761.071	774.423
181	676.378	689.906	703.433	716.961	730.488	744.016	757.543	771.071	784.598
182	685.273	698.978	712.684	726.389	740.095	753.800	767.506	781.211	794.917
183	694.293	708.179	722.065	735.951	749.836	763.722	777.608	791.494	805.380
184	703.439	717.508	731.577	745.645	759.714	773.783	787.852	801.920	815.989
185	712.713	726.967	741.222	755.476	769.730	783.984	798.239	812.493	826.747
186	722.117	736.559	751.002	765.444	779.886	794.329	808.771	823.213	837.656
187	731.653	746.286	760.919	775.552	790.185	804.818	819.451	834.084	848.717
188	741.322	756.148	770.975	785.801	800.628	815.454	830.281	845.107	859.934
189	751.127	766.150	781.172	796.195	811.217	826.240	841.262	856.285	871.307
190	761.069	776.290	791.512	806.733	821.955	837.176	852.397	867.619	882.840
191	771.150	786.573	801.996	817.419	832.842	848.265	863.688	879.111	894.534
192	781.372	796.999	812.627	828.254	843.882	859.509	875.137	890.764	906.392
193	791.737	807.572	823.406	839.241	855.076	870.911	886.745	902.580	918.415
194	802.247	818.292	834.337	850.382	866.427	882.472	898.517	914.562	930.607
195	812.904	829.162	845.420	861.678	877.936	894.194	910.452	926.711	942.969
196	823.711	840.185	856.659	873.134	889.608	906.082	922.556	939.031	955.505
197	834.669	851.362	868.056	884.749	901.443	918.136	934.829	951.523	968.216
198	845.780	862.696	879.611	896.527	913.442	930.358	947.274	964.189	981.105
199	857.047	874.188	891.329	908.470	925.611	942.752	959.893	977.034	994.175
200	868.472	885.841	903.211	920.580	937.950	955.319	972.689	990.058	1.007.428



**BHM: LAUNATAFLA 3**

Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021

Launa- flokkur	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%
145	461.766	471.001	480.237	489.472	498.707	507.943	517.178	526.413	535.649
146	466.130	475.453	484.775	494.098	503.420	512.743	522.066	531.388	540.711
147	470.543	479.954	489.365	498.776	508.186	517.597	527.008	536.419	545.830
148	475.004	484.504	494.004	503.504	513.004	522.504	532.004	541.505	551.005
149	479.514	489.104	498.695	508.285	517.875	527.465	537.056	546.646	556.236
150	484.073	493.754	503.436	513.117	522.799	532.480	542.162	551.843	561.525
151	488.684	498.458	508.231	518.005	527.779	537.552	547.326	557.100	566.873
152	493.344	503.211	513.078	522.945	532.812	542.678	552.545	562.412	572.279
153	498.055	508.016	517.977	527.938	537.899	547.861	557.822	567.783	577.744
154	502.819	512.875	522.932	532.988	543.045	553.101	563.157	573.214	583.270
155	507.635	517.788	527.940	538.093	548.246	558.399	568.551	578.704	588.857
156	513.832	524.109	534.385	544.662	554.939	565.215	575.492	585.768	596.045
157	520.116	530.518	540.921	551.323	561.725	572.128	582.530	592.932	603.335
158	526.488	537.018	547.548	558.077	568.607	579.137	589.667	600.196	610.726
159	532.949	543.608	554.267	564.926	575.585	586.244	596.903	607.562	618.221
160	539.500	550.290	561.080	571.870	582.660	593.450	604.240	615.030	625.820
161	546.143	557.066	567.989	578.912	589.834	600.757	611.680	622.603	633.526
162	552.879	563.937	574.994	586.052	597.109	608.167	619.224	630.282	641.340
163	559.709	570.903	582.097	593.292	604.486	615.680	626.874	638.068	649.262
164	566.635	577.968	589.300	600.633	611.966	623.299	634.631	645.964	657.297
165	573.658	585.131	596.604	608.077	619.551	631.024	642.497	653.970	665.443
166	580.779	592.395	604.010	615.626	627.241	638.857	650.472	662.088	673.704
167	588.000	599.760	611.520	623.280	635.040	646.800	658.560	670.320	682.080
168	595.322	607.228	619.135	631.041	642.948	654.854	666.761	678.667	690.574
169	602.747	614.802	626.857	638.912	650.967	663.022	675.077	687.132	699.187
170	610.275	622.481	634.686	646.892	659.097	671.303	683.508	695.714	707.919
171	617.909	630.267	642.625	654.984	667.342	679.700	692.058	704.416	716.774
172	625.650	638.163	650.676	663.189	675.702	688.215	700.728	713.241	725.754
173	633.499	646.169	658.839	671.509	684.179	696.849	709.519	722.189	734.859
174	641.458	654.287	667.116	679.945	692.775	705.604	718.433	731.262	744.091
175	649.528	662.519	675.509	688.500	701.490	714.481	727.471	740.462	753.452
176	657.711	670.865	684.019	697.174	710.328	723.482	736.636	749.791	762.945
177	666.009	679.329	692.649	705.970	719.290	732.610	745.930	759.250	772.570
178	674.423	687.911	701.400	714.888	728.377	741.865	755.354	768.842	782.331
179	682.955	696.614	710.273	723.932	737.591	751.251	764.910	778.569	792.228

<b>BHM: LAUNATAFLA 3</b>									
<b>Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021</b>									
<b>Launa- flokkur</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	691.606	705.438	719.270	733.102	746.934	760.767	774.599	788.431	802.263
181	700.378	714.386	728.393	742.401	756.408	770.416	784.423	798.431	812.438
182	709.273	723.458	737.644	751.829	766.015	780.200	794.386	808.571	822.757
183	718.293	732.659	747.025	761.391	775.756	790.122	804.488	818.854	833.220
184	727.439	741.988	756.537	771.085	785.634	800.183	814.732	829.280	843.829
185	736.713	751.447	766.182	780.916	795.650	810.384	825.119	839.853	854.587
186	746.117	761.039	775.962	790.884	805.806	820.729	835.651	850.573	865.496
187	755.653	770.766	785.879	800.992	816.105	831.218	846.331	861.444	876.557
188	765.322	780.628	795.935	811.241	826.548	841.854	857.161	872.467	887.774
189	775.127	790.630	806.132	821.635	837.137	852.640	868.142	883.645	899.147
190	785.069	800.770	816.472	832.173	847.875	863.576	879.277	894.979	910.680
191	795.150	811.053	826.956	842.859	858.762	874.665	890.568	906.471	922.374
192	805.372	821.479	837.587	853.694	869.802	885.909	902.017	918.124	934.232
193	815.737	832.052	848.366	864.681	880.996	897.311	913.625	929.940	946.255
194	826.247	842.772	859.297	875.822	892.347	908.872	925.397	941.922	958.447
195	836.904	853.642	870.380	887.118	903.856	920.594	937.332	954.071	970.809
196	847.711	864.665	881.619	898.574	915.528	932.482	949.436	966.391	983.345
197	858.669	875.842	893.016	910.189	927.363	944.536	961.709	978.883	996.056
198	869.780	887.176	904.571	921.967	939.362	956.758	974.154	991.549	1.008.945
199	881.047	898.668	916.289	933.910	951.531	969.152	986.773	1.004.394	1.022.015
200	892.472	910.321	928.171	946.020	963.870	981.719	999.569	1.017.418	1.035.268

Eftirfarandi launatöflur gilda á samningstímabilinu fyrir þau störf sem raðast samkvæmt bráðabirgðaröðun og tilheyra C hópi:

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflum fyrir BHM-C störf:

Launatafla 1 BHM (C – störf) : Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla 2 BHM (C – störf): Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla 3 BHM (C – störf): Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

<b>BHM (C störf)</b>									
<b>LAUNATAFLA 1</b>									
<b>Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020</b>									
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%
25	436.810	445.546	454.282	463.019	471.755	480.491	489.227	497.963	506.700
26	443.107	451.969	460.831	469.693	478.556	487.418	496.280	505.142	514.004
27	449.500	458.490	467.480	476.470	485.460	494.450	503.440	512.430	521.420
28	455.987	465.107	474.226	483.346	492.466	501.586	510.705	519.825	528.945
29	462.572	471.823	481.075	490.326	499.578	508.829	518.081	527.332	536.584
30	469.255	478.640	488.025	497.410	506.795	516.181	525.566	534.951	544.336
31	476.039	485.560	495.081	504.601	514.122	523.643	533.164	542.684	552.205
32	482.925	492.584	502.242	511.901	521.559	531.218	540.876	550.535	560.193
33	489.913	499.711	509.510	519.308	529.106	538.904	548.703	558.501	568.299
34	497.008	506.948	516.888	526.828	536.769	546.709	556.649	566.589	576.529
35	504.208	514.292	524.376	534.460	544.545	554.629	564.713	574.797	584.881
36	511.515	521.745	531.976	542.206	552.436	562.667	572.897	583.127	593.357
37	518.933	529.312	539.690	550.069	560.448	570.826	581.205	591.584	601.962
38	526.463	536.992	547.522	558.051	568.580	579.109	589.639	600.168	610.697
39	534.105	544.787	555.469	566.151	576.833	587.516	598.198	608.880	619.562
40	541.861	552.698	563.535	574.373	585.210	596.047	606.884	617.722	628.559
41	549.734	560.729	571.723	582.718	593.713	604.707	615.702	626.697	637.691
42	557.724	568.878	580.033	591.187	602.342	613.496	624.651	635.805	646.960
43	565.836	577.153	588.469	599.786	611.103	622.420	633.736	645.053	656.370
44	574.068	585.549	597.031	608.512	619.993	631.475	642.956	654.438	665.919
45	582.425	594.074	605.722	617.371	629.019	640.668	652.316	663.965	675.613
46	590.906	602.724	614.542	626.360	638.178	649.997	661.815	673.633	685.451
47	599.513	611.503	623.494	635.484	647.474	659.464	671.455	683.445	695.435
48	608.252	620.417	632.582	644.747	656.912	669.077	681.242	693.407	705.572
49	617.119	629.461	641.804	654.146	666.489	678.831	691.173	703.516	715.858
50	626.122	638.644	651.167	663.689	676.212	688.734	701.257	713.779	726.302
51	635.260	647.965	660.670	673.376	686.081	698.786	711.491	724.196	736.902
52	644.533	657.424	670.314	683.205	696.096	708.986	721.877	734.768	747.658
53	653.946	667.025	680.104	693.183	706.262	719.341	732.420	745.498	758.577
54	663.501	676.771	690.041	703.311	716.581	729.851	743.121	756.391	769.661
55	673.198	686.662	700.126	713.590	727.054	740.518	753.982	767.446	780.910
56	683.039	696.700	710.361	724.021	737.682	751.343	765.004	778.664	792.325
57	693.030	706.891	720.751	734.612	748.472	762.333	776.194	790.054	803.915
58	703.171	717.234	731.298	745.361	759.425	773.488	787.552	801.615	815.678
59	713.465	727.734	742.004	756.273	770.542	784.812	799.081	813.350	827.619
60	723.912	738.390	752.868	767.347	781.825	796.303	810.781	825.260	839.738
61	734.516	749.206	763.897	778.587	793.277	807.968	822.658	837.348	852.039
62	745.277	760.183	775.088	789.994	804.899	819.805	834.710	849.616	864.521
63	756.202	771.326	786.450	801.574	816.698	831.822	846.946	862.070	877.194
64	767.290	782.636	797.982	813.327	828.673	844.019	859.365	874.711	890.056
65	778.544	794.115	809.686	825.257	840.828	856.398	871.969	887.540	903.111
66	789.967	805.766	821.566	837.365	853.164	868.964	884.763	900.562	916.362
67	801.561	817.592	833.623	849.655	865.686	881.717	897.748	913.780	929.811
68	813.331	829.598	845.864	862.131	878.397	894.664	910.931	927.197	943.464
69	825.275	841.781	858.286	874.792	891.297	907.803	924.308	940.814	957.319
70	837.399	854.147	870.895	887.643	904.391	921.139	937.887	954.635	971.383

<b>BHM (C störf)</b>									
<b>LAUNATAFLA 2</b>									
<b>Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020</b>									
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%
25	460.810	470.026	479.242	488.459	497.675	506.891	516.107	525.323	534.540
26	467.107	476.449	485.791	495.133	504.476	513.818	523.160	532.502	541.844
27	473.500	482.970	492.440	501.910	511.380	520.850	530.320	539.790	549.260
28	479.987	489.587	499.186	508.786	518.386	527.986	537.585	547.185	556.785
29	486.572	496.303	506.035	515.766	525.498	535.229	544.961	554.692	564.424
30	493.255	503.120	512.985	522.850	532.715	542.581	552.446	562.311	572.176
31	500.039	510.040	520.041	530.041	540.042	550.043	560.044	570.044	580.045
32	506.925	517.064	527.202	537.341	547.479	557.618	567.756	577.895	588.033
33	513.913	524.191	534.470	544.748	555.026	565.304	575.583	585.861	596.139
34	521.008	531.428	541.848	552.268	562.689	573.109	583.529	593.949	604.369
35	528.208	538.772	549.336	559.900	570.465	581.029	591.593	602.157	612.721
36	535.515	546.225	556.936	567.646	578.356	589.067	599.777	610.487	621.197
37	542.933	553.792	564.650	575.509	586.368	597.226	608.085	618.944	629.802
38	550.463	561.472	572.482	583.491	594.500	605.509	616.519	627.528	638.537
39	558.105	569.267	580.429	591.591	602.753	613.916	625.078	636.240	647.402
40	565.861	577.178	588.495	599.813	611.130	622.447	633.764	645.082	656.399
41	573.734	585.209	596.683	608.158	619.633	631.107	642.582	654.057	665.531
42	581.724	593.358	604.993	616.627	628.262	639.896	651.531	663.165	674.800
43	589.836	601.633	613.429	625.226	637.023	648.820	660.616	672.413	684.210
44	598.068	610.029	621.991	633.952	645.913	657.875	669.836	681.798	693.759
45	606.425	618.554	630.682	642.811	654.939	667.068	679.196	691.325	703.453
46	614.906	627.204	639.502	651.800	664.098	676.397	688.695	700.993	713.291
47	623.513	635.983	648.454	660.924	673.394	685.864	698.335	710.805	723.275
48	632.252	644.897	657.542	670.187	682.832	695.477	708.122	720.767	733.412
49	641.119	653.941	666.764	679.586	692.409	705.231	718.053	730.876	743.698
50	650.122	663.124	676.127	689.129	702.132	715.134	728.137	741.139	754.142
51	659.260	672.445	685.630	698.816	712.001	725.186	738.371	751.556	764.742
52	668.533	681.904	695.274	708.645	722.016	735.386	748.757	762.128	775.498
53	677.946	691.505	705.064	718.623	732.182	745.741	759.300	772.858	786.417
54	687.501	701.251	715.001	728.751	742.501	756.251	770.001	783.751	797.501
55	697.198	711.142	725.086	739.030	752.974	766.918	780.862	794.806	808.750
56	707.039	721.180	735.321	749.461	763.602	777.743	791.884	806.024	820.165
57	717.030	731.371	745.711	760.052	774.392	788.733	803.074	817.414	831.755
58	727.171	741.714	756.258	770.801	785.345	799.888	814.432	828.975	843.518
59	737.465	752.214	766.964	781.713	796.462	811.212	825.961	840.710	855.459
60	747.912	762.870	777.828	792.787	807.745	822.703	837.661	852.620	867.578
61	758.516	773.686	788.857	804.027	819.197	834.368	849.538	864.708	879.879
62	769.277	784.663	800.048	815.434	830.819	846.205	861.590	876.976	892.361
63	780.202	795.806	811.410	827.014	842.618	858.222	873.826	889.430	905.034
64	791.290	807.116	822.942	838.767	854.593	870.419	886.245	902.071	917.896
65	802.544	818.595	834.646	850.697	866.748	882.798	898.849	914.900	930.951
66	813.967	830.246	846.526	862.805	879.084	895.364	911.643	927.922	944.202
67	825.561	842.072	858.583	875.095	891.606	908.117	924.628	941.140	957.651
68	837.331	854.078	870.824	887.571	904.317	921.064	937.811	954.557	971.304
69	849.275	866.261	883.246	900.232	917.217	934.203	951.188	968.174	985.159
70	861.399	878.627	895.855	913.083	930.311	947.539	964.767	981.995	999.223

<b>BHM (C störf)</b>									
<b>LAUNATAFLA 3</b>									
<b>Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021</b>									
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%
25	484.810	494.506	504.202	513.899	523.595	533.291	542.987	552.683	562.380
26	491.107	500.929	510.751	520.573	530.396	540.218	550.040	559.862	569.684
27	497.500	507.450	517.400	527.350	537.300	547.250	557.200	567.150	577.100
28	503.987	514.067	524.146	534.226	544.306	554.386	564.465	574.545	584.625
29	510.572	520.783	530.995	541.206	551.418	561.629	571.841	582.052	592.264
30	517.255	527.600	537.945	548.290	558.635	568.981	579.326	589.671	600.016
31	524.039	534.520	545.001	555.481	565.962	576.443	586.924	597.404	607.885
32	530.925	541.544	552.162	562.781	573.399	584.018	594.636	605.255	615.873
33	537.913	548.671	559.430	570.188	580.946	591.704	602.463	613.221	623.979
34	545.008	555.908	566.808	577.708	588.609	599.509	610.409	621.309	632.209
35	552.208	563.252	574.296	585.340	596.385	607.429	618.473	629.517	640.561
36	559.515	570.705	581.896	593.086	604.276	615.467	626.657	637.847	649.037
37	566.933	578.272	589.610	600.949	612.288	623.626	634.965	646.304	657.642
38	574.463	585.952	597.442	608.931	620.420	631.909	643.399	654.888	666.377
39	582.105	593.747	605.389	617.031	628.673	640.316	651.958	663.600	675.242
40	589.861	601.658	613.455	625.253	637.050	648.847	660.644	672.442	684.239
41	597.734	609.689	621.643	633.598	645.553	657.507	669.462	681.417	693.371
42	605.724	617.838	629.953	642.067	654.182	666.296	678.411	690.525	702.640
43	613.836	626.113	638.389	650.666	662.943	675.220	687.496	699.773	712.050
44	622.068	634.509	646.951	659.392	671.833	684.275	696.716	709.158	721.599
45	630.425	643.034	655.642	668.251	680.859	693.468	706.076	718.685	731.293
46	638.906	651.684	664.462	677.240	690.018	702.797	715.575	728.353	741.131
47	647.513	660.463	673.414	686.364	699.314	712.264	725.215	738.165	751.115
48	656.252	669.377	682.502	695.627	708.752	721.877	735.002	748.127	761.252
49	665.119	678.421	691.724	705.026	718.329	731.631	744.933	758.236	771.538
50	674.122	687.604	701.087	714.569	728.052	741.534	755.017	768.499	781.982
51	683.260	696.925	710.590	724.256	737.921	751.586	765.251	778.916	792.582
52	692.533	706.384	720.234	734.085	747.936	761.786	775.637	789.488	803.338
53	701.946	715.985	730.024	744.063	758.102	772.141	786.180	800.218	814.257
54	711.501	725.731	739.961	754.191	768.421	782.651	796.881	811.111	825.341
55	721.198	735.622	750.046	764.470	778.894	793.318	807.742	822.166	836.590
56	731.039	745.660	760.281	774.901	789.522	804.143	818.764	833.384	848.005
57	741.030	755.851	770.671	785.492	800.312	815.133	829.954	844.774	859.595
58	751.171	766.194	781.218	796.241	811.265	826.288	841.312	856.335	871.358
59	761.465	776.694	791.924	807.153	822.382	837.612	852.841	868.070	883.299
60	771.912	787.350	802.788	818.227	833.665	849.103	864.541	879.980	895.418
61	782.516	798.166	813.817	829.467	845.117	860.768	876.418	892.068	907.719
62	793.277	809.143	825.008	840.874	856.739	872.605	888.470	904.336	920.201
63	804.202	820.286	836.370	852.454	868.538	884.622	900.706	916.790	932.874
64	815.290	831.596	847.902	864.207	880.513	896.819	913.125	929.431	945.736
65	826.544	843.075	859.606	876.137	892.668	909.198	925.729	942.260	958.791
66	837.967	854.726	871.486	888.245	905.004	921.764	938.523	955.282	972.042
67	849.561	866.552	883.543	900.535	917.526	934.517	951.508	968.500	985.491
68	861.331	878.558	895.784	913.011	930.237	947.464	964.691	981.917	999.144
69	873.275	890.741	908.206	925.672	943.137	960.603	978.068	995.534	1.012.999
70	885.399	903.107	920.815	938.523	956.231	973.939	991.647	1.009.355	1.027.063

## TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT

<b>TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT</b>		
Gildir frá 1. janúar 2020		
Launafl.	Neðri mörk	Efri mörk
145	504	510
146	511	517
147	518	524
148	525	531
149	532	538
150	539	545
151	546	552
152	553	559
153	560	566
154	567	573
155	574	580
156	581	587
157	588	594
158	595	601
159	602	608
160	609	615
161	616	622
162	623	629
163	630	636
164	637	643
165	644	650
166	651	657
167	658	664
168	665	671
169	672	678
170	679	685
171	686	692
172	693	699

<b>TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT</b>		
Gildir frá 1. janúar 2020		
Launafl.	Neðri mörk	Efri mörk
173	700	706
174	707	713
175	714	720
176	721	727
177	728	734
178	735	741
179	742	748
180	749	755
181	756	762
182	763	769
183	770	776
184	777	783
185	784	790
186	791	797
187	798	804
188	805	811
189	812	818
190	819	825
191	826	832
192	833	839
193	840	846
194	847	853
195	854	860
196	861	867
197	868	874
198	875	881
199	882	888
200	889	895

## FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR

Samkomulag um útfærslu vinnutíma

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

Markmið breytinganna eru að:

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu <sup>1</sup> ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði sveitarfélaga. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi vinnustaðarins raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu gæðum og áður.

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

<sup>1</sup> Í því felst að stytting vinnutíma á ekki að leiða til lækkunar á launum starfsfólk.

**DÆMI UM ÚTFÆRSLU STYTTINGAR VINNUTÍMA**

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

## FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS

### Inngangur

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

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

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

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

### Forsendur

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

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

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

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

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

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

## Innleiðing og eftirfylgni

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

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

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

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

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

## Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum

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

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

Núgildandi greinar eru með gráum bakgrunni og nýjar án bakgrunns.

### 1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

#### 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

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

### 1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

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

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
65,00%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
55,00%	kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00%	kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

**Þann 1. maí 2021 taka eftirfarandi greinar gildi:**

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

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

2.6.10 Vaktahvati

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

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

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

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

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

**X Tímakaup í dagvinnu**

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

**Y Yfirvinna**

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 38,92 stundir á viku (168,63 stundir miðað við meðalmánuð).

## Viðauki 1: Innleiðing og eftirfylgni

### Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum

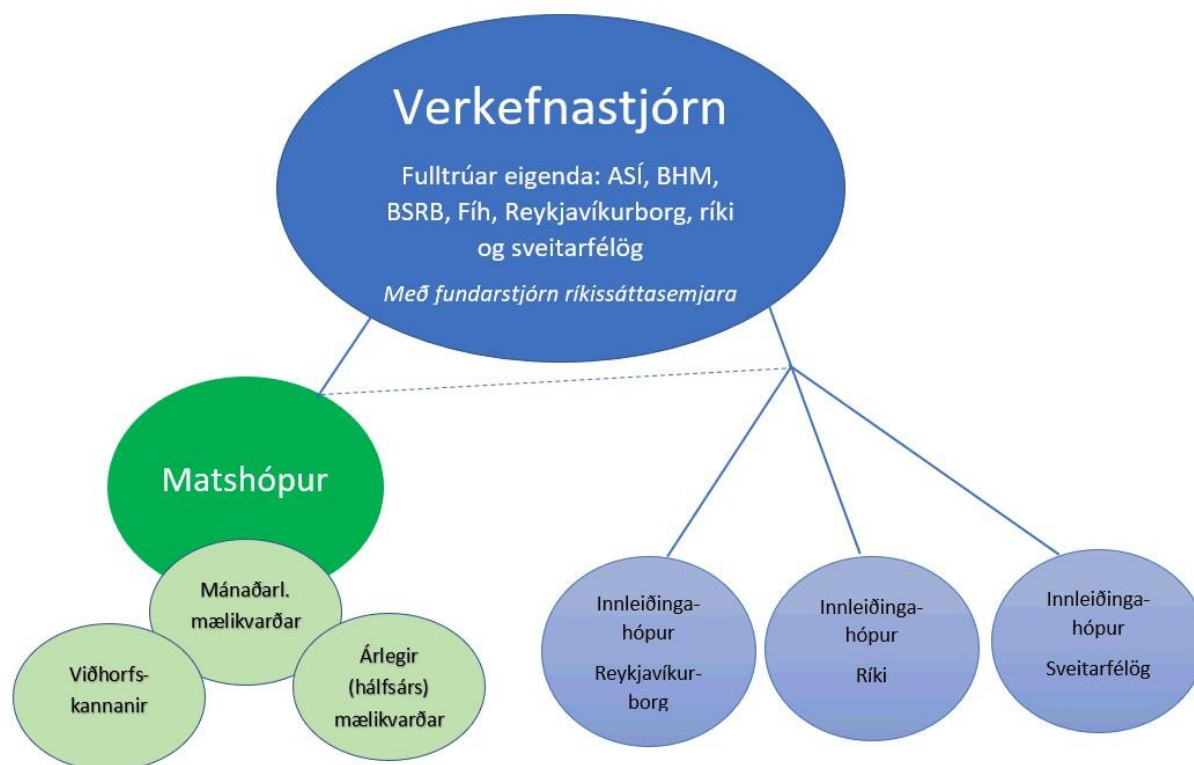
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

## Viðauki 2: Markmið og mælikvarðar

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

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

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

### Mánaðarlegir mælikvarðar

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

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

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

### Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins

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

**FYLGISKJAL 4: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN**

Með tímabundnum viðbótarlaunum er búinn til farvegur fyrir greiðslur vegna ýmiss konar aðstæðna sem hafa áhrif á starfsmanninn og vinnuframlag hans sem í eðli sínu eru tímabundnar. Slíkar aðstæður geta falist í tímabundnu álagi og verkefnum umfram eðlilegar aðstæður, s.s. vegna þróunar- og átaksverkefna, frammistöðu- og hæfnismats eða vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna.

Tímabundin viðbótarlaun reiknast í TV-einingum sem bætast við heildarlaun starfsmanns eftir að þau hafa verið reiknuð skv. öðrum launamyndunarpáttum kjarasamningsins. Um er ræða tíu TV-einingar sem hér segir:

Frá 1. janúar 2020:

	<u>01-Jan-20</u>	<u>01-Apr-20</u>	<u>01-Jan-21</u>	<u>01-Jan-22</u>
1. TV-eining	17.856	17.856	18.302	18.759
2. TV-eingar	35.691	35.691	36.583	37.497
3. TV-eingar	53.567	53.567	54.907	56.279
4. TV-eingar	71.422	71.422	73.208	75.038
5. TV-eingar	89.257	89.257	91.488	93.776
6. TV-eingar	107.123	107.123	109.801	112.546
7. TV-eingar	124.855	124.855	127.977	131.176
8. TV-eingar	142.813	142.813	146.384	150.043
9. TV-eingar	160.669	160.669	164.685	168.803
10. TV-eingar	178.514	178.514	182.977	187.551

Heimilt er viðkomandi yfirmanni launa- og starfsmannamála, eða þeim sem sveitarstjórn felur ábyrgðina, að fenginni tillögu og rökstuðningi viðkomandi yfirmanns stofnunar að bæta 1-10 TV-einingum tímabundið við heildarlaun starfsmanns á grundvelli eftirfarandi meginatriða:

**TV-eingar vegna verkefna og hæfni:**

Starfsmaður sýni hæfni og vilja til að fræða og leiðbeina umfram venjubundnar starfsskyldur á því sviði.

- Starfsmaður sýni mikið frumkvæði í starfi umfram aðra starfsmenn.
- Starfið feli tímabundið í sér lausn flókinnar og/eða umfangsmikilla verkefna með tilheyrandi viðbótarálagi umfram hefðbundnar og þekktar álagssveiflur starfsins.
- Starfinu fylgi þátttaka í þróunaráttaki og sérstakri verkefnavinnslu vegna þess sem er umfram venjubundnar starfsskyldur.
- Við starfið bætist viðbótarvinnuálag vegna sérstakra vísindarannsóknna, birtingar fræðigreina í ritrýndum tímaritum, kynningar fræðilegs efnis á ráðstefnum enda tengist verkefnið verksviði stofnunar og samræmast markmiðum hennar.
- Við starfið bætist sérstakt vinnuálag vegna viðleitni starfsmanns til að afla viðkomandi stofnun sértekna.

**TV-eingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna:**

Að heildarlaun starfsmannsins að meðtöldum TV-einingum sem ákvarðaðar eru á grundvelli framangreindra þátta séu ekki sambærileg m.v. annan hvorn eða báða af eftirtöldum þáttum:

Laun jafnverðmætra og sambærilegra starfa á nærvinnumarkaði og almennt viðurkenndu atvinnusvæði þess vinnuveitenda sem að í hlut á.

Laun hjá sama vinnuveitanda m.t.t. jafnræðissjónarmiða í innbyrðis samanburði byggðum á mati á jafnverðmætum og sambærilegum störfum svo fremi að launamunur byggji ekki á launamyndunarpáttum sambærilegra kjarasamninga, s.s. persónuálagi og lífaldri.

Í þessu sambandi skal einungis miðað við laun fyrir dagvinnutímabil viðkomandi starfsmanna en ekki sannarlegt eða sameiginlegt mat aðila á endurgjaldi fyrir vinnu sem innt er af hendi utan dagvinnumarkna. Óheimilt er að bæta við TV-einingum á grundvelli þessa ákvæðis án þess að fyrir liggja nákvæm töluleg stöðugreining sem rökstuðningur ákvörðunar um notkun þeirra byggist á. Þau gögn skulu ætíð vera samstarfsnefnd aðila aðgengileg.

#### **Almennt:**

Viðbótarlaun vegna TV-eininga mega aldrei taka til lengra tímabils en 8 mánaða á hverju 12 mánaða tímabili. Þó mega TV-einingar sem byggjast á síðasta ákvörðunarpætti þeirra um samanburð launa ná til 12 mánaða hverju sinni. Þær einingar skulu þó án uppsagnar annars vegar falla niður sjálfkrafa við lok þess samningstímabils sem kjarasamningur þessi miðar við eða hins vegar eftir 12 mánuði hverju sinni. Sjálfstæða ákvörðun þarf af hálfu vinnuveitanda hverju sinni til að viðhalda eða breyta TV-einingum.

Aldrei má nota TV-einingar í stað yfirvinnugreiðslna vegna vinnu starfsmanns sem innt er af hendi utan skilgreindra dagvinnumarkna skv. kjarasamningi þessum og greiða ber fyrir með föstum eða mældum yfirvinnugreiðslum.

Laun vegna TV-eininga eru ekki viðbót við hefðbundinn dagvinnulaun og hafa því ekki áhrif á útreikning yfirvinnu.

Launaviðbót með TV-einingum er tímabundin hækkun launa sem tengd er frammistöðu- og hæfnismati eða verkefnaálagi annars vegar eða markaðsaðstæðum hverju sinni hins vegar. Launaviðbótin getur því hækkað og lækkað bæði eftir þeim áherslum sem lagðar eru í starfinu hverju sinni, viðfangsefnum starfsmanna eða breytingum aðstæðna, s.s. á vinnumarkaði.

Komi í ljós að þættir sem umbunað er fyrir með TV-einingum séu orðnir viðvarandi hluti viðkomandi starfs skal endurmat á grunnröðun starfsins fara fram og skal ágreiningi sem upp kann að koma í því sambandi vísað til samstarfsnefndar.

TV-eingar geta bæst við laun starfsmanns vegna frumkvæðis yfirmanns eða vegna þess að starfsmaður sækir um slíkar einingar með rökstuðningi sem byggir á framangreindum forsendum fyrir TV-einingum. Afgreiða ber umsókn starfsmanns um TV-eingar innan tveggja mánaða frá því að umsókn er lögð fram með rökstuðningi. Ávallt skal þess gætt að TV-eingar til starfsmanna séu metnar með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis. Þegar ákvörðun um TV-eingar liggur fyrir skal starfsmanni tilkynnt um hana svo fljótt sem kostur er með upplýsingum um fjölda eininga og það tímabil sem þær verða greiddar.

Þar sem ákvörðun um TV-eingar er staðbundin ákvörðun sem byggist á skilgreiningum þessa samnings er stéttarfélagi óheimilt að taka upp kerfisbundnar viðræður við vinnuveitendur á hverjum stað til að þrýsta á upptöku TV-eininga eða viðhaldi þeirra. Á hinn bóginn getur stéttarfélagið tekið ágreiningsmál þar að lútandi upp í samstarfsnefnd aðila ef það telur að ákvæði þessa samnings séu ekki virt af vinnuveitendum. Ber þá aðilum að komast að efnislegri niðurstöðu um þau ágreiningsmál sem upp kunna að koma og beina tilmælum til viðkomandi aðila að finna lausn á þeim. Tilskipunarvald samstarfsnefndar gagnvart vinnuveitendum er ekki fyrir hendi hvað þessa þætti varðar.

Upplýsingar um notkun og rökstuðning fyrir TV-einingum skal send samstarfsnefnd aðila til upplýsingar leiti nefndin eftir því. Árleg hækkun TV-eininga er 2,5% í samræmi við lífskjarasamning.

## FYLGISKJAL 5: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN

- 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 stéttarféлага 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 vinnutíma-kerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa einn trúnaðarmannanna hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.
- Val trúnaðarmanna skal tilkynna vinnuveitanda að loknum kosningum.
- 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.
- 4. grein** Trúnaðarmenn geta 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.
- Trúnaðarmenn og stéttarfélög geta haldið vinnustaðafundi enda séu slíkir fundir ekki til verulegs ónæðis fyrir starfsemi eða þjónustu viðkomandi stofnunar.
- 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.



**FYLGISKJAL 6: JÖFNUN LAUNA MILLI MARKAÐA****Samkomulag vegna framkvæmdar jöfnunar launa milli markaða í tengslum við kjarasamninga**

Ríki og sveitarfélög annars vegar og heildarsamtök launafólks á opinberum vinnumarkaði hins vegar gerðu samkomulag um breytingar á skipan lífeyrismála opinberra starfsmanna árið 2016<sup>1</sup>. Markmið samkomulagsins var að lífeyriskerfi landsmanna verði sjálfbært og unnið verði markvisst að því að jafna kjör launafólks á opinberum og almennum vinnumarkaði eins og kostur er. Í 7. gr. samkomulagsins segir að vinna þurfi sérstaklega að því að jafna laun einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar með það að markmiði að tryggja að ekki sé kerfislægur og ómálefnalegur launamunur á milli markaða. Launin skuli jöfnuð á 6-10 árum með útfærslu í kjarasamningum. Í lok árs 2023 verða 2/3 hlutar þess tíma, sem ætlaður var til jöfnunar launa, liðinn.

Opinberir launagreiðendur hafa ítrekað staðfest þann ásetning sinn að standa við samkomulagið, m.a. í fundargerð samstarfsnefndar ríkis og sveitarfélaga, Jónsmessunefndar, frá 23. október 2019. Samkvæmt samkomulaginu átti að láta á það reyna hvort jöfnun launa yrði þáttur í nýju vinnumarkaðslíkani sem til yrði á tímabilinu 2016-2018. Svo varð ekki. Þá skyldi taka til starfa samráðshópur þriggja fulltrúa launagreiðenda og þriggja fulltrúa heildarsamtaka opinberra starfsmanna. Samráðshópurinn skyldi setja fram áætlun um hvernig markmiðum með jöfnun launa yrði náð með útfærslu í kjarasamningum. Kæmi upp óleysanlegur ágreiningur yrði hann útkljáður í kjarasamningum.

Aðilar samkomulagsins eru sammála um að unnið skuli að jöfnun launa með greiningu á launamun og skilgreiningu hlutlægra viðmiða um hvenær leiðrétt skuli muninn. Á grundvelli slíkrar vinnu hafa sveitarfélög og ríki skuldbundið sig til að leggja til fjármagn til jöfnunarinnar.

Í framhaldi af samningtímabilinu sem lauk á árinu 2019 gera ríki og sveitarfélög annarsvegar og heildarsamtök launafólks á opinberum markaði (BHM, BSRB og KÍ) hinsvegar með sér þetta samkomulag.

Frumathugun starfshópsins um jöfnun launa milli markaða gefur til kynna kerfislægan launamun milli almenns og opinbers vinnumarkaðar. Á samningstímanum 2019 til 2023 verður unnið samkvæmt eftirfarandi.

Samráðshópurinn skal leggja fram áætlun um jöfnun launa starfsmanna ríkis og sveitarfélaga við almenna markaðinn í eftirtöldum áföngum fyrir 1. nóvember 2020:

Tillögur og/eða áform um frekari gagnaöflun og greiningu á launamun.

Upplýsingar um þann launamun sem þegar hefur verið greindur, með upplýsingum um mögulega annmarka þeirrar greiningar.

Hlutlæg viðmið um það hvernig launamunur verði jafnaður og hvernig þeim árangri verði viðhaldið.

<sup>1</sup> <https://www.bhm.is/media/utgafa/Samkomulag-BHM-BSRB-og-KI-16-09-16.pdf>

Áætlun um launahækkningar til þeirra hópa sem uppfylla hin hlutlægu viðmið í fjórum skrefum frá 2021-2023 með það að markmiði að 2/3 hlutum þess launamunar sem greindur er og uppfyllir hin hlutlægu viðmið verði eytt í lok árs 2023.

Fyrsti áfangi samkvæmt áætlun hópsins komi til greiðslu eigi síðar en 1. janúar 2021.

Aðilar eru sammála um að samráðshópurinn taki mið af vinnu fyrri samráðshóps<sup>2</sup> sem stofnaður var 2017 og falið var m.a. að kortleggja launagögn, launamyndunarkerfi, launahugtök o.fl. Í því felast eftirfarandi forsendur varðandi jöfnun launa fram til loka ársins 2023:

Að einkarekstur, fjármagnaður að meirihluta með opinberu fé teljist, að öðru óbreyttu, með opinberum vinnumarkaði í launasamanburði milli markaða.

Að tekið sé mið af starfaflokkun (ÍSTARF-95) eins og kostur er þegar hópar eru paraðir saman.

Að regluleg laun séu það launahugtak sem notað verði við launasamanburð hópa á Íslandi nema samkomulag verði um annað.

Að auki verði á tímabilinu lögð sérstök áhersla á stórbætta gagnasöfnun launaupplýsinga til að framkvæmd jöfnunar launa byggji á eins áreiðanlegum gögnum og kostur er. Leitað verði samstarfs við Hagstofu Íslands og kjaratölfræðinefnd og þeim tryggð nauðsynleg úrræði til að bæta nauðsynlega gagnasöfnun til að tryggja framgang verkefna samráðshópsins.

Leitað verði til embættis ríkissáttasemjara um að halda utan um starf 7. greinar nefndarinnar, boða til funda og taka að sér fundarstjórn í samráði við starfsfólk nefndarinnar.

Aðilar eru sammála um að samráðshópurinn fylgi málinu eftir, betrumbæti aðferðafræði sína í ljósi bættra gagna og leggi til leiðir til að fullri jöfnun verði náð í lok árs 2026 og viðhaldið eftir þann tíma.

Það er sameiginlegt hagsmunamál aðila að ljúka faglegu starfi samráðshópsins og fá í það niðurstöðu, sbr. samkomulag aðila frá 2016. Það er gagnkvæmur skilningur aðila að komi upp ágreiningur milli aðila sé hægt að leita sáttamiðlunar hjá embætti ríkissáttasemjara.

---

<sup>2</sup> <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=1d27333a-418b-11e8-942b-005056bc530c>