

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

OG

KENNARASAMBANDS ÍSLANDS

VEGNA

FÉLAG STJÓRNENDA Í LEIKSKÓLUM

GILDISTÍMI:

1. JANÚAR 2020 til 31. DESEMBER 2021

EFNISYFIRLIT

1 KAFLI: UM KAUP	3
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN	3
1.4 LAUNARÖÐUN LEIKSKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARLEIKSKÓLASTJÓRA	4
1.5 RÖÐUN SÉRFRÆÐINGA Á SKÓLASKRIFSTOFUM	6
1.7 YFIRVINNUKAUP	7
1.9 PERSÓNUUPPBÓT	7
2. KAFLI: UM VINNUTÍMA	8
2.1 ALMENNT	8
3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA	8
3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI	8
4. KAFLI: ORLOF	9
4.1 LENGÐ ORLOFS	9
4.2 ORLOFSLAUN	9
4.3 ORLOFSÁRIÐ	9
4.4 SUMARORLOFSTÍMI	9
4.5 ÁKVÖRDUN ORLOFS	9
4.6 VEIKINDI Í ORLOFI	10
5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING	10
5.9 ÓFÆRÐ	10
7 KAFLI: TRYGGINGAR	10
7.1 SLYSATRYGGINGAR	10
10. KAFLI: STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN	11
10.4 FRAMHALDSNÁM	11
13 KAFLI: RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM	12
13.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS	12
14. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	12
14.3 LÍFEYRISSJÓÐUR	12
15. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	14
15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	14
BÓKANIR	15
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020:	15
ELDRI BÓKANIR:	17
FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR	18
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR	18
FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR	26
FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS	29
VIÐAUKI 1: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI	40

INNGANGUR

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 um launtöflur breytist og hljóði svo:

- 1.1.1 Mánaðarlaun leikskólastjóra og aðstoðarleikskólastjóra sem gegna fullu starfi skulu greidd skv. launatöflum í fylgiskjali 1:
- Launatafla A-1, gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.
- Launatafla A-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020.
- Launatafla A-3, gildistími: 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020.
- Launatafla A-4, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.
- Mánaðarlaun sérfræðinga á skólaskrifstofum sem gegna fullu starfi skulu greidd skv. launatöflum í fylgiskjali 1.
- Launatafla B-1, gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.
- Launatafla B-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020.
- Launatafla A-3, gildistími: 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020.
- Launatafla A-4, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.
- 1.1.2 Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum.
- 1.1.3 Föst laun skulu að öllu jöfnu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.
- Þeir starfsmenn sem við undirritun þessa samnings eru á fyrirfram greiddum launum eiga rétt á að halda því fyrirkomulagi.
- 1.1.4 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

Grein 1.1.5 er ný grein um önnur launog hljóði svo:

1.1.5 Önnur laun er starfinu fylgja

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.
- reglubundinnar yfirvinnu og geta komið í stað tímakaups í yfirvinnu skv. gr. 1.4.

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

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

Grein 1.1.5 um sérstaka eingreiðslu verður grein 1.2 og hljóðar svo:

1.2 Engar eingreiðslur á samningstíma.

Grein 1.2.2 um fastlaunasamninga verður grein 1.1.5, breytist frá 1. ágúst 2020 og hljóði svo:

1.1.5 Föst mánaðarlaun í hverjum launaflokki skulu vera eins og tilgreint er í gr. 1.1.1. í þessum samningi.

Kjarasamningur þessi við leikskólastjóra er fastlaunasamningur sem tekur til stjórnunar leikskóla og annarra faglegra starfa. Leikskólastjórar fá umsamin mánaðarlaun, alla mánuði ársins án mats á vinnuframlagi í hverjum mánuði fyrir sig. Þeir fá því ekki greidda tilfallandi yfirvinnu vegna reglubundinna starfa sinna sem leikskólastjórar.

Það sama getur, eftir aðstæðum, átt við um aðra starfsmenn sem taka laun skv. kjarasamningi þessum.

Grein 1.2 um lífaldur og launaprep fellur niður 31. júlí 2020.**Grein 1.3 um röðun í launflokka verður grein 1.2.****Grein 1.4 um launaröðun leikskólastjóra og aðstoðarleikskólastjóra breytist á samningstímanum.****1.4 LAUNARÖÐUN LEIKSKÓLASTJÓRA OG AÐSTOÐARLEIKSKÓLASTJÓRA**

1.4.1 Launaröðun leikskólastjóra

Grein 1.4.1 um launaröðun leikskólastjóra breytist á samningstímanum. Eftirfarandi röðun gildir frá 1. ágúst 2020.

Starfsheiti	Fjöldi barna	Launaflokkur
Leikskólastjóri 1	0-33	464
Leikskólastjóri 2	34-53	465
Leikskólastjóri 3	54-73	468
Leikskólastjóri 4	74-93	471
Leikskólastjóri 5	94-118	473
Leikskólastjóri 6	119-150	474
Leikskólastjóri 7	151-180	475
Leikskólastjóri 8	181- 210	476
Leikskólastjóri 9	211- 240	477
Leikskólastjóri 10	240>	478

1.4.2 Launaröðun aðstoðarleikskólastjóra

Grein 1.4.2 um launaröðun aðstoðarleikskólastjóra breytist á samningstímanum. Eftirfarandi röðun gildir frá 1. ágúst 2020.

Starfsheiti	Fjöldi barna	Stjórnunarstundir á viku	Launaflokkur
Aðstoðarleikskólastjóri 2	34 - 53	2 klst.	463
Aðstoðarleikskólastjóri 3	54 - 73	6 klst.	464
Aðstoðarleikskólastjóri 4	74 - 93	12 klst.	464
Aðstoðarleikskólastjóri 5	94 - 118	16 klst.	465
Aðstoðarleikskólastjóri 6	119 - 150	20 klst.	466
Aðstoðarleikskólastjóri 7	151-180	30 klst.	466
Aðstoðarleikskólastjóri 8	181-210	36 klst.	467
Aðstoðarleikskólastjóri 9	211- 240	40 klst.	467
Aðstoðarleikskólastjóri 10	240>	40 klst.	468

Stjórnunartími aðstoðarleikskólastjóra skerðist ekki í réttu hlutfalli við skert starfshlutfall nema að starfshlutfall sé lægra en 80%.

Undirbúningstími aðstoðarleikskólastjóra er í sama hlutfalli og önnur störf en stjórnun og kemur fram í skriflegu samkomulagi leikskólastjóra og aðstoðarleikskólastjóra. Lágmarksfjöldi undirbúningstíma miðað við fullt starf er 7 klst. á viku miðað við almenn kennslustörf en 10 klst. miðað við sérkennslu og deildarstjórn.

Grein 1.4.5 um grunnröðun leikskólaskólastjóra og aðstoðarleikskólastjóra verður grein 1.4.4.

Grein 1.4.6 um viðbótarlaunaflokka vegna stjórnunarreynslu um verður grein 1.4.5.

Grein 1.4.5 um viðbótarflokka vegna stjórnunarreynslu breytist frá 1. ágúst 2020 og hljóði svo:

1.4.5 Viðbótarlaunaflokkar vegna stjórnunarreynslu

Grein 1.4.5 um viðbótarflokka vegna stjórnunarreynslu breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2020.

Leikskólastjórar og aðstoðarleikskólastjórar fá eftirfarandi viðbótarlaunaflokka vegna stjórnunarreynslu í leik-, grunn-, tónlistar-, framhalds- og háskóla.

- Einn launaflokkar eftir 5 ára stjórnunarreynslu.
- Einn launaflokkar eftir 10 ára stjórnunarreynslu.
- Tveir launaflokkar eftir 15 ára stjórnunarreynslu.
- Einn launaflokk eftir 20 ára stjórnunarreynslu

Grein þessi veitir að hámarki 5 viðbótarlaunaflokka.

Starfsreynslu/kennsluferil allt að 10 árum skal meta með sama hætti og um stjórnunarreynslu væri að ræða.

Eingöngu er metinn starfsreynsla/kennsluferill í leik-, grunn-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskólum eftir að viðkomandi lauk kennaranámi. Skilyrði er að starfsmaður hafi verið ráðinn í 50% til 100% fast starfshlutfall við starf/kennslu.

Hækkun skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður skilar staðfestum gögnum frá fyrri vinnuveitendum um starfsreynslu sína.

Til að fá starfsreynslu sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. ágúst 2020 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um starfsreynslu sína fyrir 10. september 2020.

Ef starfsmaður leggur fram gögn síðar en 10. dag mánaðar fær hann starfsreynslu sína metna frá og með næstu mánaðarmótum.

Grein 1.4.7 um viðbótarlaunaflokka vegna starfsreynslu sérfræðinga á skólaskrifstofu fellur niður og verður grein 1.5.2.

1.5 RÖÐUN SÉRFRÆÐINGA Á SKÓLASKRIFSTOFUM

1.5.1 Röðun sérfræðinga á skólaskrifstofum er sem hér segir:

Grein 1.5.1 breytist á samningstímanum. Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2020.

Starfsheiti	Launaflokkur	Lfl. fastlauna-samnings
Daggæsluráðgjafi	457	
*Sérkennsluráðgjafi á skólaskrifstofu	459	466
*Daggæslufulltrúi/deildarstjóri daggæsludeildar	459	466
*Leikskólaráðgjafi á skólaskrifstofu	459	466
*Sérkennslufulltrúi á skólaskrifstofu	460	469
*Þróunarfulltrúi leikskóla	462	470
*Leikskólafulltrúi I í sveitarfélagi með færri en 15.000 íbúa	464	473
*Leikskólafulltrúi II í sveitarfélagi með 15.000 íbúa eða fleiri	467	476

Grein 1.4.7 um viðbótarflokka vegna starfsreynslu sérfræðinga verður grein 1.5.2. Eftirfarandi gildir frá 1. ágúst 2020.

1.5.2 Viðbótarlaunaflokkar vegna starfsreynslu sérfræðinga á skólaskrifstofu

Sérfræðingur á skólaskrifstofu sem hefur starfsreynslu sem starfsmaður á skólaskrifstofu, sem kennsluráðgjafi og/eða reynslu sem stjórnandi í grunn-, leik-, eða framhaldsskóla hjá ríki eða sveitarfélagi fær eftirfarandi viðbótarlaunaflokka vegna starfsreynslu:

- Einn launaflokk eftir 5 ára starfsreynslu.
- Einn launaflokk eftir 10 ára starfsreynslu.
- Tveir launaflokkar eftir 15 ára starfsreynslu.
- Einn launaflokk eftir 20 ára starfsreynslu.

Grein þessi veitir að hámarki 5 viðbótarlaunaflokka.

Starfsreynslu/kennsluferil allt að 10 árum skal meta með sama hætti og starfsreynslu sem starfsmaður á skólaskrifstofu, sem kennsluráðgjafi og/eða reynslu sem stjórnandi í grunn-, leik-, framhalds- og háskóla hjá ríki eða sveitarfélagi.

Eingöngu er metinn starfsreynsla/kennsluferill í leik-, grunn-, tónlistar-, framhalds- og/eða háskólum eftir að viðkomandi lauk kennaranámi. Skilyrði er að starfsmaður hafi verið ráðinn í 50% til 100% fast starfshlutfall við starf/kennslu.

Hækkun skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður skilar staðfestum gögnum frá fyrri vinnuveitendum um starfsreynslu sína.

Til að fá starfsreynslu sína metna samkvæmt ákvæðinu sem tekur gildi 1. ágúst 2020 skal starfsmaður hafa lagt fram fullnægjandi gögn um starfsreynslu sína fyrir 10. september 2020.

Ef starfsmaður leggur fram gögn síðar en 10. dag mánaðar fær hann starfsreynslu sína metna frá og með næstu mánaðarmótum.

1.7 YFIRVINNUKAUP

Grein 1.7.1 breytist og hljóði svo:

- 1.7.1 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.

Um sveitarfélög utan Reykjavíkur gildir: Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram fullt starf skv. grein 2.1.1.

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

Grein 1.7.5 breytist og hljóði svo:

- 1.7.5 Feli sveitarstjórn leikskólustjóra sérstaklega að vinna störf sem eru óviðkomandi starfi hans sem leikskólustjóra skal greiða fyrir þau með kr. 5.275 fyrir klst. frá 1. janúar 2020 og með kr. 5.407 fyrir klst. frá 1. janúar 2021.

Grein 1.9 um persónuuppbót / desemberuppbót breytist og hljóði svo:

1.9 PERSÓNUUPPBÓT

1.9.1 Persónuuppbót

Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppbót 1. júní 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. júní 2020	kr. 91.225.
1. desember 2020	kr. 91.225.
1. júní 2021	kr. 93.505.
1. desember 2021	kr. 93.505.

Grein 1.10.2 fellur niður.

Grein 1.10.3 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 sem fjallar um styttingu vinnuvikunnar og fylgiskjal 3 sem fjallar um vinnutíma vaktavinnufólks.

Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða með skriflegu samþykki samningsaðila.

3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

Grein 3.4.3 Matur keyptur af öðrum 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 ár hvert. Upphæðin skal taka breytingum í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysliverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

Grein 3.4.4 breytist og hljóði svo:

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

- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

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

4. KAFLI: ORLOF

Kafla 4 um orlof breytist og tekur gildi 1. maí 2020 og hljóði svo:

Kafla 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 og 4.6.2.

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 brynt.“

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

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

5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING

Grein 5.8 um ófærð er ný grein og hljóði svo:

5.8 ÓFÆRÐ

- 5.8.1 Hamli ófærð því að starfsmenn komist frá heimili sínu til vinnu og geti sinnt starfi sínu skulu þeir engu að síður halda föstum launum sínum. Skal þá starfsmaður, ef því verður viðkomið, inna af hendi starfsskyldur sínar með fjarvinnu.

7 KAFLI: TRYGGINGAR

Kaflinn þessi gildir fyrir alla þá sem taka laun samkvæmt kjarasamningi þessum að undanskildum starfsmönnum Reykjavíkurborgar, en gagnvart þeim starfsmönnum gildir fylgiskjal 2 „Sérstök tryggingarákvæði fyrir starfsmenn Reykjavíkurborgar“.

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 árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr.1.534.436. 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.

- 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.
- 7.2.6 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 heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 10.326. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

10. KAFLI: STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

Grein 10.4 um framhaldsnám verður grein 10.4 um persónuálag vegna viðbótarmenntunar eftir 1. ágúst 2020.

10.4 FRAMHALDSNÁM

Grein 10.4.1 um viðbótarflokka prófa skólastjórnenda breytist og hljóði svo:

- 10.4.1 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar leikskólastjórnenda
Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi umfram grunnám til B.ed. prófs eða annað sambærilegt 180 ECTS bakkalárpróf fá leikskólastjóri og aðstoðarleikskólastjóri 2% persónuálag.
Hækkun samkvæmt þessari grein skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að stjórnandi leggur fram staðfest námsferilsyfirlit frá viðkomandi háskóla til vinnuveitanda. Á námsferilsyfirliti skal koma fram yfirlit yfir loknar ECTS einingar.
Einungis er metið einingabært nám við innlenda og erlenda háskóla sem hafa starfsleyfi sem háskólar. Einingar eru aldrei tvítaldar og skilyrði er að nám nýtist í starfi.

Hámark samanlagðs persónuálags samkvæmt greininni er 10% (150 ECTS).

Starfsmaður sem hefur lokið formlegu doktorsprófi fær 6% til viðbótar enda hafi hann skilað prófskírteini frá viðkomandi háskóla.

Grein 10.4.2 um persónuálag vegna menntunar sérfræðinga á skólaskrifstofu breytist og hljóði svo:

10.4.2 Persónuálag vegna prófa sérfræðinga á skólaskrifstofu

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi umfram grunnám til B.ed. prófs eða annað sambærilegt 180 ECTS bakkalárpróf fær sérfræðingur á skólaskrifstofu 2% persónuálag.

Hækkun samkvæmt þessari grein skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að stjórnandi leggur fram staðfest námsferilsyfirlit frá viðkomandi háskóla til vinnuveitanda. Á námsferilsyfirliti skal koma fram yfirlit yfir loknar ECTS einingar.

Einungis er metið einingabært nám við innlenda og erlenda háskóla sem hafa starfsleyfi sem háskólar. Einingar eru aldrei tvítaldar og skilyrði er að nám nýtist í starfi.

Hámark samanlagðs persónuálags samkvæmt greininni er 10% (150 ECTS).

Starfsmaður sem hefur lokið formlegu doktorsprófi fær 6% til viðbótar enda hafi hann skilað prófskírteini frá viðkomandi háskóla.

12 KAFLI: RÉTTINDI Í FÆÐINGARORLOFI OG VEIKINDUM

12.1 UM TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

Grein 12.1.6 er ný grein og hljóði svo:

12.1.6 Mæðraskoðun

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

14. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

Grein 14.3 um lífeyrissjóð breytist og hljóði svo:

14.3 LÍFEYRISSJÓÐUR

14.3.1 Aðild að lífeyrissjóði

Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Brú lífeyrissjóði sveitarfélaga eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um. Við upphaf ráðningar eiga starfsmenn val um það hvort iðgjald þeirra fari til A eða V-deildar sjóðsins.

14.3.2 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.

15. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1.1 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.

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.

15.1.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 7. ágúst 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 13:00 þann 7. ágúst 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 10. júlí 2020.

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

F.h. Félags stjórnenda leikskóla
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020:

BÓKUN 1 [2020] Mismunandi meðferð vegna aldurs

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

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögumarkaði, 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, svefnis 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. Evrópuþingurinn 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 séu málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

BÓKUN 2 [2020] Endurskoðun 11. kafla

Samningsaðilar eru einhuga um að tímabært sé að taka til heildarendurskoðunar 11. 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 11. 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 nákominnna. Ennfremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 11. 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 11. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 11. 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] **Um launaþróunartrygging**

KÍ og opinberir launagreiðendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launaþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022.

Bókun 4 2020 **Um fastlaunasamning**

Aðilar eru sammála um að fastlaunasamningur skólastjórnenda nái ekki til óhefðbundinna starfa í skólastarfi grunn- og leikskóla. Greiða skal aukalega fyrir slík störf í samráði við næsta yfirmann.

Dæmi um slík óhefðbundin störf eru: byggingarframkvæmdir, meiriháttar viðhald húsnæðis, mygluvandamál, bruni húsnæðis og flutningur starfsstöðvar.

BÓKUN 5 [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 6 [2020] **Sameiginleg launatafla KÍ félaga**

Kennarasamband Íslands og Samband íslenskra sveitarfélaga eru sammála um að það sé sameiginlegur ávinningur samningsaðila að tekin verði upp ein sameiginleg launatafla fyrir öll aðildarfélög KÍ. Samhliða upptöku nýrrar launatöflu verði launamyndunarþættir kjarasamninga vegna viðbótarmenntunar og starfsreynslu samræmdir, metnir til persónuálags og starfsheimum endurraðað.

Samningsaðilar eru sammála um að ljúka vinnu við gerð nýrrar launatöflu eigi síðar en 1. október 2020 og að hún taki gildi í kjarasamningi aðila sem gildir frá 1. janúar 2022.

BÓKUN 7 [2020] **Um laun stjórnenda í samreknnum skólum**

Samningsaðilar eru sammála um að skv. 1. grein samkomulags aðila um samrekstur grunnskóla og leikskóla, frá 20. ágúst 2009, skuli laun leikskólastjóra sem er félagsmaður í FSL vera sem hér segir frá 1. ágúst 2020:

Fjöldi grunnskólabarna 1-30: 3 launaflokkar.

Fjöldi grunnskólabarna 31 og fleiri: 4 launaflokkar.

Ákveði sveitarstjórn að reka saman leikskóla og tónlistarskóla skal leikskólastjóri raðast tveimur launaflokkum ofar en ella.

ELDRI BÓKANIR:

BÓKUN 3 [2011] Samrekstur og sameiningar skóla

Aðilar eru sammála um að stofna starfshóp með fulltrúum Sambands íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborgar, SÍ, FSL og FT/FÍH sem skoði þróun samreksturs og sameiningar skóla m.a. með tilliti til hlutverks og stjórnunarlegrar ábyrgðar stjórnenda. Ennfremur hvernig hefur tekist til við innleiðingu stefnu um samþættingu og samruna, bæði þegar um er að ræða tvo eða fleiri skóla á sama skólastigi eða sameinaða leik-, grunn og/eða tónlistarskóla.

Í kjölfarið verður samkomulag um laun stjórnenda í samreknum skólum frá 20. ágúst 2009 tekið til endurskoðunar í samræmi 5. grein samkomulagsins.

BÓKUN IV [1997] um rétt félagsmanna KÍ á skólaskrifstofum til að sækja um námsleyfi

Samkomulag er um að vegna þeirra starfsmanna á skólaskrifstofum sem eru félagar í KÍ verði heimilt að greiða í Námsleyfasjóð og að þeir öðlist þannig rétt til að sækja um námsleyfi úr sjóðnum.

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

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

Launatafla A-1, gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla A-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020.

Launatafla A-3, gildistími: 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla A-4, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

Félag stjórnenda leikskóla	
Leikskólastjórar og aðstoðarleikskólastjórar	
LAUNATAFLA A-1	
Gildistími frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020	
Lfl.	Laun
135	526.644
136	533.857
137	541.178
138	548.607
139	556.151
140	563.806
141	571.576
142	579.463
143	587.466
144	595.591
145	603.840
146	612.210
147	620.706
148	629.329
149	638.084
150	646.968
151	655.985
152	665.138
153	674.429
154	683.857
155	693.429
156	703.143
157	713.003
158	723.010
159	733.171
160	743.480
161	753.947
162	764.567
163	775.349
164	786.293
165	797.402
166	808.674
167	820.119
168	831.731
169	843.522
170	855.488
171	867.646
172	879.981
173	892.494
174	905.189
175	918.067
176	931.133
177	944.389
178	957.836
179	971.478
180	985.317
181	999.357
182	1.013.603
183	1.028.052
184	1.042.712
185	1.057.586
186	1.072.673
187	1.087.982
188	1.103.509
189	1.119.264
190	1.135.246

Félag stjórnenda leikskóla	
Leikskólastjórar og aðstoðarleikskólastjórar	
LAUNATAFLA A-2	
Gildistími frá 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020	
Lfl.	Laun
135	550.644
136	557.857
137	565.178
138	572.607
139	580.151
140	587.806
141	595.576
142	603.463
143	611.466
144	619.591
145	627.840
146	636.210
147	644.706
148	653.329
149	662.084
150	670.968
151	679.985
152	689.138
153	698.429
154	707.857
155	717.429
156	727.143
157	737.003
158	747.010
159	757.171
160	767.480
161	777.947
162	788.567
163	799.349
164	810.293
165	821.402
166	832.674
167	844.119
168	855.731
169	867.522
170	879.488
171	891.646
172	903.981
173	916.494
174	929.189
175	942.067
176	955.133
177	968.389
178	981.836
179	995.478
180	1.009.317
181	1.023.357
182	1.037.603
183	1.052.052
184	1.066.712
185	1.081.586
186	1.096.673
187	1.111.982
188	1.127.509
189	1.143.264
190	1.159.246

Leikskólastjórar og aðstoðarleikskólastjórar						
LAUNATAFLA A-3						
Gildistími frá 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020						
Launa- flokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%
457	500.209	510.213	520.217	530.221	540.226	550.230
458	513.065	523.326	533.588	543.849	554.110	564.372
459	526.283	536.809	547.334	557.860	568.386	578.911
460	539.871	550.668	561.466	572.263	583.061	593.858
461	553.839	564.916	575.993	587.069	598.146	609.223
462	568.198	579.562	590.926	602.290	613.654	625.018
463	582.960	594.619	606.278	617.938	629.597	641.256
464	598.135	610.098	622.060	634.023	645.986	657.949
465	613.735	626.010	638.284	650.559	662.834	675.109
466	629.772	642.367	654.963	667.558	680.154	692.749
467	646.258	659.183	672.108	685.033	697.959	710.884
468	663.205	676.469	689.733	702.997	716.261	729.526
469	680.627	694.240	707.852	721.465	735.077	748.690
470	698.537	712.508	726.478	740.449	754.420	768.391
471	716.948	731.287	745.626	759.965	774.304	788.643
472	735.875	750.593	765.310	780.028	794.745	809.463
473	755.332	770.439	785.545	800.652	815.759	830.865
474	775.333	790.840	806.346	821.853	837.360	852.866
475	795.894	811.812	827.730	843.648	859.566	875.483
476	817.031	833.372	849.712	866.053	882.393	898.734
477	838.760	855.535	872.310	889.086	905.861	922.636
478	861.097	878.319	895.541	912.763	929.985	947.207
479	884.060	901.741	919.422	937.104	954.785	972.466
480	907.666	925.819	943.973	962.126	980.279	998.433
481	931.933	950.572	969.210	987.849	1.006.488	1.025.126
482	956.879	976.017	995.154	1.014.292	1.033.429	1.052.567
483	982.524	1.002.174	1.021.825	1.041.475	1.061.126	1.080.776
484	1.008.887	1.029.065	1.049.242	1.069.420	1.089.598	1.109.776
485	1.035.988	1.056.708	1.077.428	1.098.147	1.118.867	1.139.587
486	1.063.848	1.085.125	1.106.402	1.127.679	1.148.956	1.170.233
487	1.092.488	1.114.338	1.136.188	1.158.037	1.179.887	1.201.737
488	1.121.930	1.144.369	1.166.807	1.189.246	1.211.684	1.234.123
489	1.152.196	1.175.240	1.198.284	1.221.328	1.244.372	1.267.416
490	1.183.309	1.206.975	1.230.641	1.254.308	1.277.974	1.301.640
491	1.215.294	1.239.600	1.263.906	1.288.212	1.312.518	1.336.823
492	1.248.174	1.273.137	1.298.101	1.323.064	1.348.028	1.372.991
493	1.281.975	1.307.615	1.333.254	1.358.894	1.384.533	1.410.173
494	1.316.722	1.343.056	1.369.391	1.395.725	1.422.060	1.448.394
495	1.352.442	1.379.491	1.406.540	1.433.589	1.460.637	1.487.686

Leikskólastjórar, aðstoðarleikskólastjórar og sérfræðingar á skólaskrifstofum						
LAUNATAFLA A-4						
Gildistími frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021						
Launa- flokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%
457	524.209	534.693	545.177	555.661	566.146	576.630
458	537.065	547.806	558.548	569.289	580.030	590.772
459	550.283	561.289	572.294	583.300	594.306	605.311
460	563.871	575.148	586.426	597.703	608.981	620.258
461	577.839	589.396	600.953	612.509	624.066	635.623
462	592.198	604.042	615.886	627.730	639.574	651.418
463	606.960	619.099	631.238	643.378	655.517	667.656
464	622.135	634.578	647.020	659.463	671.906	684.349
465	637.735	650.490	663.244	675.999	688.754	701.509
466	653.772	666.847	679.923	692.998	706.074	719.149
467	670.258	683.663	697.068	710.473	723.879	737.284
468	687.205	700.949	714.693	728.437	742.181	755.926
469	704.627	718.720	732.812	746.905	760.997	775.090
470	722.537	736.988	751.438	765.889	780.340	794.791
471	740.948	755.767	770.586	785.405	800.224	815.043
472	759.875	775.073	790.270	805.468	820.665	835.863
473	779.332	794.919	810.505	826.092	841.679	857.265
474	799.333	815.320	831.306	847.293	863.280	879.266
475	819.894	836.292	852.690	869.088	885.486	901.883
476	841.031	857.852	874.672	891.493	908.313	925.134
477	862.760	880.015	897.270	914.526	931.781	949.036
478	885.097	902.799	920.501	938.203	955.905	973.607
479	908.060	926.221	944.382	962.544	980.705	998.866
480	931.666	950.299	968.933	987.566	1.006.199	1.024.833
481	955.933	975.052	994.170	1.013.289	1.032.408	1.051.526
482	980.879	1.000.497	1.020.114	1.039.732	1.059.349	1.078.967
483	1.006.524	1.026.654	1.046.785	1.066.915	1.087.046	1.107.176
484	1.032.887	1.053.545	1.074.202	1.094.860	1.115.518	1.136.176
485	1.059.988	1.081.188	1.102.388	1.123.587	1.144.787	1.165.987
486	1.087.848	1.109.605	1.131.362	1.153.119	1.174.876	1.196.633
487	1.116.488	1.138.818	1.161.148	1.183.477	1.205.807	1.228.137
488	1.145.930	1.168.849	1.191.767	1.214.686	1.237.604	1.260.523
489	1.176.196	1.199.720	1.223.244	1.246.768	1.270.292	1.293.816
490	1.207.309	1.231.455	1.255.601	1.279.748	1.303.894	1.328.040
491	1.239.294	1.264.080	1.288.866	1.313.652	1.338.438	1.363.223
492	1.272.174	1.297.617	1.323.061	1.348.504	1.373.948	1.399.391
493	1.305.975	1.332.095	1.358.214	1.384.334	1.410.453	1.436.573
494	1.340.722	1.367.536	1.394.351	1.421.165	1.447.980	1.474.794
495	1.376.442	1.403.971	1.431.500	1.459.029	1.486.557	1.514.086

Mánaðarlaun sérfræðinga á skólaskrifstofum sem gegna fullu starfi skulu greidd skv. launatöflum:

Launatafla B-1, gildistími: 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla B-2, gildistími: 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020.

Launatafla A-3, gildistími: 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla A-4, gildistími: 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

Félag stjórnenda leikskóla	
Sérfræðingar á skólaskrifstofum	
LAUNATAFLA B-1	
Gildistími frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020	
Lfl.	Laun
125	443.842
126	449.826
127	455.905
128	462.072
129	468.332
130	474.685
131	481.137
132	487.681
133	494.326
134	501.070
135	507.915
136	514.862
137	521.915
138	529.071
139	536.337
140	543.710
141	551.197
142	558.792
143	566.502
144	574.329
145	582.274
146	590.337
147	598.520
148	606.827
149	615.260
150	623.817
151	632.504
152	641.321
153	650.270
154	659.350
155	668.571
156	677.927
157	687.426
158	697.066
159	706.852
160	716.782
161	726.864
162	737.094
163	747.480
164	758.024
165	768.723
166	779.581
167	790.605
168	801.791
169	813.148
170	824.675
171	836.385
172	848.268
173	860.320
174	872.550
175	884.954
176	897.539
177	910.307
178	923.260
179	936.400
180	949.731
180	949.731
181	963.257
182	976.977
183	990.897
184	1.005.018
185	1.019.345
186	1.033.879
187	1.048.624
188	1.063.582
189	1.078.757
190	1.094.154

Félag stjórnenda leikskóla	
Sérfræðingar á skólaskrifstofum	
LAUNATAFLA B-2	
Gildistími frá 1. apríl 2020 til 31. júlí 2020	
Lfl.	Laun
125	467.842
126	473.826
127	479.905
128	486.072
129	492.332
130	498.685
131	505.137
132	511.681
133	518.326
134	525.070
135	531.915
136	538.862
137	545.915
138	553.071
139	560.337
140	567.710
141	575.197
142	582.792
143	590.502
144	598.329
145	606.274
146	614.337
147	622.520
148	630.827
149	639.260
150	647.817
151	656.504
152	665.321
153	674.270
154	683.350
155	692.571
156	701.927
157	711.426
158	721.066
159	730.852
160	740.782
161	750.864
162	761.094
163	771.480
164	782.024
165	792.723
166	803.581
167	814.605
168	825.791
169	837.148
170	848.675
171	860.385
172	872.268
173	884.320
174	896.550
175	908.954
176	921.539
177	934.307
178	947.260
179	960.400
180	973.731
180	973.731
181	987.257
182	1.000.977
183	1.014.897
184	1.029.018
185	1.043.345
186	1.057.879
187	1.072.624
188	1.087.582
189	1.102.757
190	1.118.154

Sérfræðingar á skólaskrifstofum						
LAUNATAFLA A-3						
Gildistími frá 1. ágúst 2020 til 31. desember 2020						
Launa- flokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%
457	500.209	510.213	520.217	530.221	540.226	550.230
458	513.065	523.326	533.588	543.849	554.110	564.372
459	526.283	536.809	547.334	557.860	568.386	578.911
460	539.871	550.668	561.466	572.263	583.061	593.858
461	553.839	564.916	575.993	587.069	598.146	609.223
462	568.198	579.562	590.926	602.290	613.654	625.018
463	582.960	594.619	606.278	617.938	629.597	641.256
464	598.135	610.098	622.060	634.023	645.986	657.949
465	613.735	626.010	638.284	650.559	662.834	675.109
466	629.772	642.367	654.963	667.558	680.154	692.749
467	646.258	659.183	672.108	685.033	697.959	710.884
468	663.205	676.469	689.733	702.997	716.261	729.526
469	680.627	694.240	707.852	721.465	735.077	748.690
470	698.537	712.508	726.478	740.449	754.420	768.391
471	716.948	731.287	745.626	759.965	774.304	788.643
472	735.875	750.593	765.310	780.028	794.745	809.463
473	755.332	770.439	785.545	800.652	815.759	830.865
474	775.333	790.840	806.346	821.853	837.360	852.866
475	795.894	811.812	827.730	843.648	859.566	875.483
476	817.031	833.372	849.712	866.053	882.393	898.734
477	838.760	855.535	872.310	889.086	905.861	922.636
478	861.097	878.319	895.541	912.763	929.985	947.207
479	884.060	901.741	919.422	937.104	954.785	972.466
480	907.666	925.819	943.973	962.126	980.279	998.433
481	931.933	950.572	969.210	987.849	1.006.488	1.025.126
482	956.879	976.017	995.154	1.014.292	1.033.429	1.052.567
483	982.524	1.002.174	1.021.825	1.041.475	1.061.126	1.080.776
484	1.008.887	1.029.065	1.049.242	1.069.420	1.089.598	1.109.776
485	1.035.988	1.056.708	1.077.428	1.098.147	1.118.867	1.139.587
486	1.063.848	1.085.125	1.106.402	1.127.679	1.148.956	1.170.233
487	1.092.488	1.114.338	1.136.188	1.158.037	1.179.887	1.201.737
488	1.121.930	1.144.369	1.166.807	1.189.246	1.211.684	1.234.123
489	1.152.196	1.175.240	1.198.284	1.221.328	1.244.372	1.267.416
490	1.183.309	1.206.975	1.230.641	1.254.308	1.277.974	1.301.640
491	1.215.294	1.239.600	1.263.906	1.288.212	1.312.518	1.336.823
492	1.248.174	1.273.137	1.298.101	1.323.064	1.348.028	1.372.991
493	1.281.975	1.307.615	1.333.254	1.358.894	1.384.533	1.410.173
494	1.316.722	1.343.056	1.369.391	1.395.725	1.422.060	1.448.394
495	1.352.442	1.379.491	1.406.540	1.433.589	1.460.637	1.487.686

Leikskólastjórar, aðstoðarleikskólastjórar og sérfræðingar á skólaskrifstofum						
LAUNATAFLA A-4						
Gildistími frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021						
Launa- flokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%
457	524.209	534.693	545.177	555.661	566.146	576.630
458	537.065	547.806	558.548	569.289	580.030	590.772
459	550.283	561.289	572.294	583.300	594.306	605.311
460	563.871	575.148	586.426	597.703	608.981	620.258
461	577.839	589.396	600.953	612.509	624.066	635.623
462	592.198	604.042	615.886	627.730	639.574	651.418
463	606.960	619.099	631.238	643.378	655.517	667.656
464	622.135	634.578	647.020	659.463	671.906	684.349
465	637.735	650.490	663.244	675.999	688.754	701.509
466	653.772	666.847	679.923	692.998	706.074	719.149
467	670.258	683.663	697.068	710.473	723.879	737.284
468	687.205	700.949	714.693	728.437	742.181	755.926
469	704.627	718.720	732.812	746.905	760.997	775.090
470	722.537	736.988	751.438	765.889	780.340	794.791
471	740.948	755.767	770.586	785.405	800.224	815.043
472	759.875	775.073	790.270	805.468	820.665	835.863
473	779.332	794.919	810.505	826.092	841.679	857.265
474	799.333	815.320	831.306	847.293	863.280	879.266
475	819.894	836.292	852.690	869.088	885.486	901.883
476	841.031	857.852	874.672	891.493	908.313	925.134
477	862.760	880.015	897.270	914.526	931.781	949.036
478	885.097	902.799	920.501	938.203	955.905	973.607
479	908.060	926.221	944.382	962.544	980.705	998.866
480	931.666	950.299	968.933	987.566	1.006.199	1.024.833
481	955.933	975.052	994.170	1.013.289	1.032.408	1.051.526
482	980.879	1.000.497	1.020.114	1.039.732	1.059.349	1.078.967
483	1.006.524	1.026.654	1.046.785	1.066.915	1.087.046	1.107.176
484	1.032.887	1.053.545	1.074.202	1.094.860	1.115.518	1.136.176
485	1.059.988	1.081.188	1.102.388	1.123.587	1.144.787	1.165.987
486	1.087.848	1.109.605	1.131.362	1.153.119	1.174.876	1.196.633
487	1.116.488	1.138.818	1.161.148	1.183.477	1.205.807	1.228.137
488	1.145.930	1.168.849	1.191.767	1.214.686	1.237.604	1.260.523
489	1.176.196	1.199.720	1.223.244	1.246.768	1.270.292	1.293.816
490	1.207.309	1.231.455	1.255.601	1.279.748	1.303.894	1.328.040
491	1.239.294	1.264.080	1.288.866	1.313.652	1.338.438	1.363.223
492	1.272.174	1.297.617	1.323.061	1.348.504	1.373.948	1.399.391
493	1.305.975	1.332.095	1.358.214	1.384.334	1.410.453	1.436.573
494	1.340.722	1.367.536	1.394.351	1.421.165	1.447.980	1.474.794
495	1.376.442	1.403.971	1.431.500	1.459.029	1.486.557	1.514.086

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 vinnustaðameningu og nýtingu vinnutíma
- auka skilvirkni
- bæta gæði þjónustu
- tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika
- stuðla að bættum lífshæðum
- 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 ASI, 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. mars 2020. Hópurinn fylgist jafnframt með innleiðingunni og því að útfærsla á breyttu skipulagi vinnutíma nái settum markmiðum t.d. með frekari stuðningi við stjórnendur og starfsmenn eins og nánar er lýst í leiðbeiningum innleiðingarhóps.

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

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

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

Tilkynningu um árangurslaust samtal skal senda til sveitarstjórnar og innleiðingarhóps. Sveitarstjórn veitir starfsfólki og stjórnendum stofnana/vinnustaða aðstoð við að ná fram

gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi og útfærslu vinnutíma. Náist ekki niðurstaða í samtalið eftir aðstoð sveitastjórnar skal leita aðstoðar innleiðingarhóps.

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

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

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

DÆMI UM ÚTFÆRSLU STYTTINGAR VINNUTÍMA

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

FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM 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 dagvinnumarka, 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 dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

Því er beint til 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 almanaksmánuði 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 almanaksmánuði 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 almanaksmánuðina. 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 almanaksmánuðina. 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

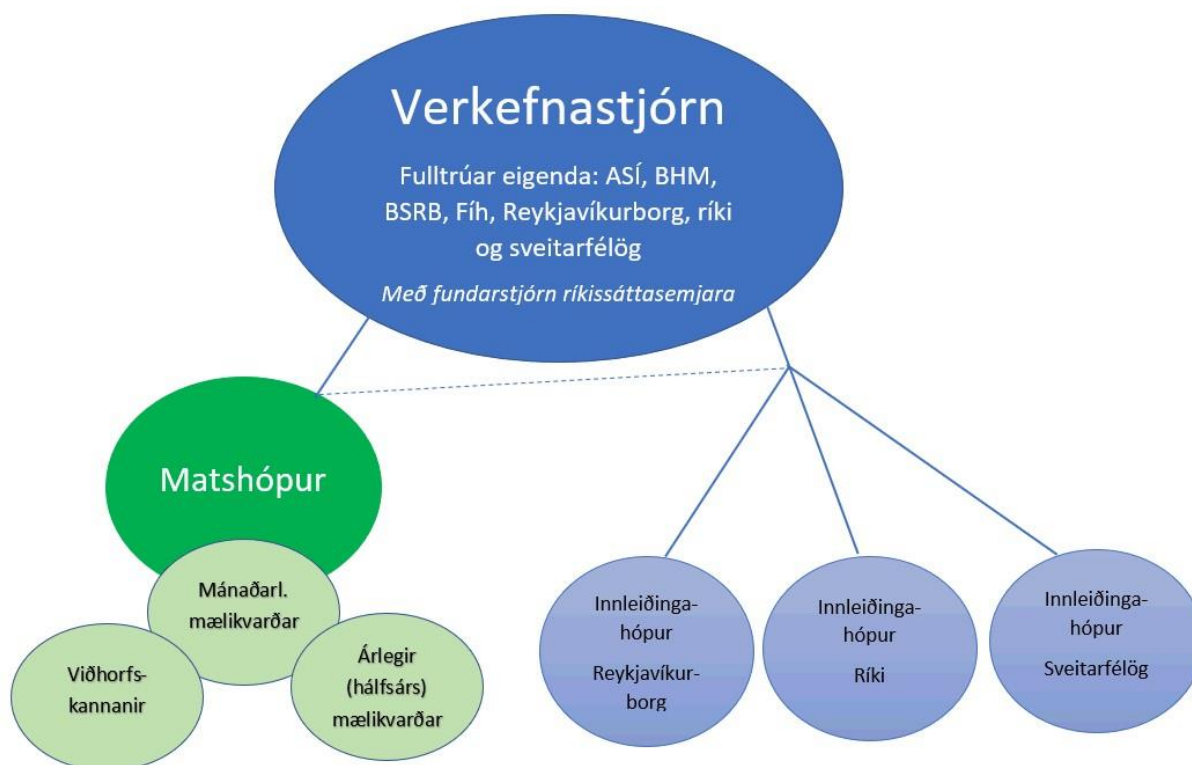
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga 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 tülkanir 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:

- Styttu 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 (heildaríkan) 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 unninna vinnustunda Hlutfall vinnuskuldustunda af heildarfjölda vinnustunda Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjölda 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 sérfræðiþekkingu 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.

VIÐAUKI 1: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI**HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 2019-2022**

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

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

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

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

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

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