

KJARASAMNINGUR

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

OG

FÉLAGS ÍSLENSKRA FÉLAGSVÍSINDAMANNA

GILDISTÍMI:
1. JANÚAR 2022 TIL 31. MARS 2023

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og Fræðagarðs sem unninn var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma 1. janúar 2020 til 31. desember 2021.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 1. mars 2022. Gildistími 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 6. fundar samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags háskólamenntaðra sérfræðinga þann 6. apríl 2022.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

EFNISYFIRLIT

1	UM KAUP	6
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN	6
1.2	EINGREIÐSLA.....	7
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA.....	7
1.4	TÍMAVINNUKAUP	7
1.5	YFIRVINNUKAUP	7
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR.....	8
1.7	PERSÓNUUPPBÓT.....	9
1.8	TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN	9
2	UM VINNUTÍMA	10
2.1	ALMENNT.....	10
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.....	11
2.3	YFIRVINNA.....	11
2.4	LÁGMARKSHVÍLD	12
2.5	BAKVAKTIR	15
2.6	VAKTAVINNA.....	15
3	UM MATAR- OG KAFFITÍMA.....	18
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	18
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	18
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.....	18
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	18
3.5	HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/ UMÖNNUNARSTOFNUNAR	19
3.6	FRÍTT FÆÐI	19
4	UM ORLOF.....	20
4.1	LENGD ORLOFS	20
4.2	ORLOFSLAUN	20
4.3	ORLOFSÁRIÐ	20
4.4	SUMARORLOFSTÍMI	20
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	20
4.6	FRESTUN ORLOFS	21
4.7	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	21
5	FERÐIR OG GISTING	22
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI.....	22
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS	22
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR	22
5.4	FERÐATÍMI OG FARGJÖLD	22
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	22
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.	22
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ	23
5.8	FERÐATÍMI	23
5.9	GISTIÐSTAÐA.....	23
5.10	FJARVISTARUPPBÓT	24
5.11	ÓFÆRÐ	24

6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	25
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA	25
6.2	UM VINNUSTAÐI	25
6.3	LYF OG SJÚKRAGÖGN	25
6.4	ÖRYGGISEFTIRLIT	25
6.5	SLYSAHÆTTA	25
6.6	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS	25
6.7	LÆKNISSKOÐUN	25
7	TRYGGINGAR	26
7.1	SLYSATRYGGINGAR	26
7.2	FARANGURSTRYGGING	27
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM	28
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	28
8	VERKFÆRI OG FATNAÐUR	29
8.1	VERKFÆRI	29
8.2	VINNU-, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT	29
9	AFLEYSINGAR	30
9.1	STAÐGENGLAR	30
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF	30
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	30
10	FRÆÐSLUMÁL	31
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	31
10.2	SÍMENNTUN	31
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI	32
11	ÝMIS ATRIÐI	33
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR	33
11.2	UM SAMSKIPTI AÐILA	37
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN	38
11.4	FRÁFALL	38
12	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	39
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	39
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	39
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	41
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA	41
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	41
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	42
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM	42
12.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	42
12.9	MÆÐRASKOÐUN	42
12.10	SAMRÁÐSNEFND	42
13	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	43
13.1	LAUNASEÐILL	43
13.2	FÉLAGSGJÖLD	43
13.3	ORLOFSSJÓÐUR	43
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	43
13.5	VÍSINDASJÓÐUR	43
13.6	LÍFEYRISSJÓÐUR	43
13.7	STYRKARSJÓÐUR	44
13.8	STARFSENDURHÆFINGASJÓÐUR	44
13.9	STARFSÞRÓUNARSETUR HÁSKÓLAMANNA	44

14	GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR	45
14.1	GILDISTÍMI.....	45
14.2	SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA	45
BÓKANIR	46
	BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2022	46
	ELDRI BÓKANIR	48
SÉRÁKVÆÐI	51
	SÉRÁKVÆÐI 1: SKIPULAG VINNUTÍMA Í SKÓLUM	51
FYLGISKJÖL	52
	FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT	52
	FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR.....	60
	FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS	63
	FYLGISKJAL 4: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN	74
	FYLGISKJAL 5: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN	78
	FYLGISKJAL 6: JÖFNUN LAUNA MILLI MARKAÐA	79
	YFIRLÝSING	81

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 2022 til 31. mars 2023 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

1 UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

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

Launatafla 1: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

Launatafla 1C: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum. Við launaflokk leggst einstaklingsbundið persónuálag í samræmi við viðeigandi ákvæði í 10. kafla samnings þessa og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns. Laun þessi eru viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

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

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

1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.3 Þegar kjarasamningsbundnar launaflokkahækkningar verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

1.1.4 Önnur laun er starfinu fylgja

1.1.4 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 2022.

Nota má gr. 1.1.4 um önnur laun í þeim tilvikum sem starfsfólk býr við aukið álag vegna vinnu sem alla jafna er ekki mælt í tíma sjá t.d. gr. 1.5.3 og gr. 1.5.4. Ennfremur vegna ónæðis utan vinnutíma vegna starfs, svo sem samskipti við íbúa, þjónustupega, vöktun símtækja tölvupósts o.fl.

Ákvörðun um önnur laun skal skjalfest í ráðningarsamningi eða viðauka við hann.

1.2 EINGREIÐSLA

- 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

- 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.

1.4 TÍMAVINNUKAUP

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmann, sbr. gr. 1.1.1 og 10. kafla eftir því sem við á.

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

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

Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu, í eftirfarandi undantekningartilfellum:

1. Lífeyrisþega, sem vinna hluta úr starfi.
2. Starfsmenn, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
3. Starfsmenn, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
4. Starfsmenn, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

1.5 YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum.

Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist á samningstímanum. Ofangreint gildir til 31. desember 2020 varðandi dagvinnufólk og til 30. apríl 2021 hjá vaktavinnufólki. Sjá fylgiskjal 2 og 3.

Standist umsamin tímasetning á framkvæmd styttingar vinnutíma ekki hjá sveitarfélagi/stofnun, fylgir breyting á grein 1.5.1 þeirri dagsetningu.

- 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
- Standist umsamin tímasetning á framkvæmd styttingar vinnutíma ekki hjá sveitarfélagi/stofnun, fylgir breyting á gr. 1.5.1 breyttri dagsetningu.*
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum. Þetta gildir þó ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.
- 1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, en skylt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveður launagreiðandi með samkomulagi við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

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

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:
- | | |
|--------|---|
| 33,33% | kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga |
| 55,00% | kl. 17:00 – 24:00 föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3. |
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:
- | | |
|--------|---|
| 45,00% | kl. 00:00 – 08:00 mánudaga |
| 33,33% | kl. 00:00 – 08:00 þriðjudaga til föstudaga |
| 33,33% | kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga |
| 45,00% | kl. 17:00 – 24:00 föstudaga |
| 45,00% | kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3. |
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr. 2.3.3.

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. maí 2022	kr. 53.000.
1. desember 2022	kr.124.750.

1.8 TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN

1.8.1 Um tímabundin viðbótarlaun (TV-einingar) er fjallað í fylgiskjali 4.

2 UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

- 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.

Þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári, s.s. í grunnskóla, er vinnuveitanda heimilt að haga vinnutíma starfsmanna með þeim hætti að starfsmenn vinni af sér, á starfstíma stofnunar, þá daga sem starfsemi er takmörkuð. Skal það gert með því að dreifa þeim tíma sem starfsemi er takmörkuð sem jafnast á þá daga sem stofnun starfar nema samkomulag sé um annað við einstaka starfsmenn. Jafnframt skal vinnuveitandi skilgreina viðveruskyldu og verkefni starfsmanna þannig að einstökum starfsmönnum séu þessir þættir ljósir við upphaf skólaárs. Stjórnendur skulu upplýsa starfsmenn um áform sín varðandi skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðun.

- 2.1.2 Sveigjanlegur vinnutími
- 2.1.2.1 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans.
- 2.1.2.2 Starfsmenn eiga rétt á sveigjanlegum vinnutíma enda bitni það ekki á starfsemi vinnuveitanda eða þjónustu hans við almenning. Sé orðið við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.
- 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.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu. Að jafnaði skulu vinnulotur ekki vera fleiri en tvær hvern dag.

- 2.1.4 Frídagar
- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur
- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.2 DAGVINNA OG AFRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum, sbr. þó gr. 2.1.2.
- 2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá gr. 2.5.)
- 2.2.3 Afrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1. á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili skv. gr. 2.1.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vakt starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

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

Starfsmannafundir og starfsþróunarsamtöl eru undanþegin reglu um greiðslu fyrir útkall enda séu þau skipulögð af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara. Þó ber að greiða 2 klst. að lágmarki ef starfsmannafundir og/eða starfsþróunarsamtöl eru skipulögð utan vinnutíma starfsmanns og eru hvorki beint á undan né í framhaldi af vinnutíma starfsmanns.

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupí, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.
- Frí vegna yfirvinnu frá fyrra ári, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, skal greitt út sem dagvinnustundir við næstu reglulegu útborgun.

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

2.4 LÁGMARKSHVÍLD

- 2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími. Um skipulag vinnutíma

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

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

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags:

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

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

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

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

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

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

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

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

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

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

2.4.5 Frítökuréttur

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5 BAKVAKTIR

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

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

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

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

2.6 VAKTAVINNA

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2. Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal leggja fram drög að vaktskrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal takmarka uppsöfnun vinnutíma 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. Sé fyrirvarinn 24 – 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 aukalega 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

Grein 2.6.2 gildir frá 1. apríl 2016.

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

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

- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7, skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
- Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2 og 2.3.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.

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

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

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.
- 2.6.9.1 Starfsmenn í vaktavinnu sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3 skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 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.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.
- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mínútur og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt skulu kaffitímar vera kl. 21:00 - 21:20, kl. 00:00 - 00:20, kl. 05:40 - 06:00, og kl. 06:45 - 07:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 647 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2020. Upphæðin skal taka breytingum ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu 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.

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

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

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

3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/ UMÖNNUNARSTOFNUNAR

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

3.6 FRÍTT FÆÐI

3.6.1 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

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

4 UM ORLOF

Kafli 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.

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 brynt.“

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.

4.7 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

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

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum stofnunar skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu vera þeir sömu og ferðakostnaðarnefnd ríkisins ákveður.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

- 5.3.1 Fyrirfram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 FERÐATÍMI OG FARGJÖLD

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.
- 5.4.2 Þegar vinnuveitandi ráðstafar tíma starfsmanns fjarri föstum vinnustað telst ferðatími til vinnutíma. Semja má um frítöku í stað greiðslu fyrir ferðatíma sem er utan við venjubundin dagvinnumörk starfsmanns, sbr. grein 2.3.8. Sé unnin yfirvinna í ferðum hvorki greidd samkvæmt tímareikningi né falli undir fasta yfirvinnu starfsmanns, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

- 5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu vera þeir sömu og ferðakostnaðarnefnd ríkisins ákveður.
- 5.5.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar og eftirlitsstarfs greiðast eftir ákvæðum greinar 5.2 eða 5.5 fyrstu 30 dagana, en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu vera skv. grein 5.2.2.

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.7.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.7.2 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
1. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 2. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 150 km eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. þessum lið.
- 5.7.3 Þrátt fyrir ákvæði 5.7.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.4 Ef um 1 eða 2 menn er að ræða, skulu þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunar eða á eigin bifreið gegn km.gjaldi.
- 5.7.5 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.6 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengd er a.m.k. 200 km frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis ef þess er kostur og óskað er enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.7 Um heimflutning sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

5.8 FERÐATÍMI

- 5.8.1 Þegar starfsmenn ferðast með og annast nemendur og/eða skjólstæðinga á ferðalögum skal hver ferðadagur reiknast 12 klst., 8 dagvinnutímar og 4 yfirvinnutímar. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur og/eða skjólstæðinga greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu. Ef starfsmaður er einn á ferð með skjólstæðingi og annast hann einn skal greitt fyrir þá sólarhringa alla. Ef starfsmaður fer í ferðalag (með skjólstæðingi) að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

5.9 GISTIÐSTAÐA

- 5.9.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnaði sem er í eigu eða umráðum vinnuveitenda, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðleguútbúnaður sambærilegur við það sem gerist í gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.9.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði og handlaugum og rennandi vatni í salernum.
- 5.9.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.
- 5.9.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiðstaða ekki vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.

- 5.9.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal vinnuveitandi leggja flokknum til útvarpstæki.

5.10 FJARVISTARUPPBÓT

- 5.10.1 Greiða skal fjarvistaruppbót vegna dvalar í lengri tíma við störf fjarri föstum vinnustað.
- 5.10.2 Fjarvistaruppbót greiðist vegna tímabundinna starfa á vinnustöðum í óbyggðum, á hafi úti eða sambærilegum vinnustöðum þar sem ekki er unnt að sækja vinnustað frá heimili eða fastri aðstöðu vinnuveitanda í byggð eða svo er ekki gert að ákvörðun vinnuveitanda.
- 5.10.3 Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar unnum tíma skal greiða eina klukkustund í yfirvinnu á dag frá og með þriðja degi samfelldrar fjarvistar eða frá og með 6. fjarvistardegi í hverjum almanaks mánuði sem uppfyllir skilyrði skv. 5.10.2. Greiðsla þessi fellur niður, sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi aðila.

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.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 RÉTTUR STARFSMANNA

- 6.1.1 Allir félagsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðum settum á grundvelli laganna.

6.2 UM VINNUSTAÐI

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

6.3 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

6.4 ÖRYGGISEFTIRLIT

- 6.4.1 Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 SLYSAHÆTTA

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

6.6 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

- 6.6.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.
- 6.6.2 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Sjúkratryggingum Íslands, um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá Sjúkratryggingum Íslands.

6.7 LÆKNISSKOÐUN

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

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

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

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

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

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnana.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnana skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnana þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem 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 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.

- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljóttast af möflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða tynist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 20/1954, um váttryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.

7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

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

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

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

8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

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

8.2 VINNU-, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT

- 8.2.1 Þar sem krafist er, einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg t.d. vinnusloppar, skal hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa, og starfa, sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2. skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af stofnunarinnar hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu-, hlífðar- og einkennisfatnað.
- 8.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar hverjum starfsmanni er lagður til fatnaður:
- Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélaginu er eign þess.
 - Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
 - Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
 - Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði er hann fékk.
 - Fatnaður skal lagður til eftir þörfum og komi upp ágreiningur skal fjallað um hann á þeim vettvangi sem skilgreindur er í grein 11.2. Sé um önnur störf að ræða en um getur í gr. 8.2.5 og 8.2.6 skal fjallað um þau á framangreindum vettvangi á grundvelli 8. kafla kjarasamningsins.
- 8.2.5 Vinnu- og hlífðarfatnaður; skilgreining:
- Starfsfólk í heilbrigðisþjónustu og starfsfólk dvalarheimila:
Vinnusloppar, buxur, skyrta eða bolur.
 - Starfsfólk á leikskólum:
Svuntur vegna föndurs og málningarvinnu, kuldagalli og regngalli.
 - Starfsmenn heilbrigðiseftirlits sem sinna útivinnu:
Jakki, buxur, skyrta, kuldagalli og regngalli.
- 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.

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

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

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun yfirmannsins, án persónubundinna launamyndunarþátta, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

- 9.2.2 Launaðir staðgenglar

Formlega skipaður staðgengill yfirmanns sem sinnir starfsskyldum hans að fullu í hans fjarvist, raðast 2 launaflokkum hærra en ella, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess í starfsmati.

9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

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

Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við viðbót vegna menntunar og fagreynslu. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslaun samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.

10 FRÆÐSLUMÁL

10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

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

Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun eða að ósk yfirmanns, utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna nema um annað sé samið eða tíminn sé innan þeirra marka sem falla undir fastar yfirvinnugreiðslur.

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

10.2 SÍMENNTUN

- 10.2.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið. Stefnt er að gerð símenntunaráætlunar fyrir allar stofnanir og/eða starfseiningar. Markmið þeirra verði að samræma áhuga starfsmanna fyrir símenntun heildarmarkmiðum stofnana/starfseininga. Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.

- 10.2.1.1 Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári.

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

Starfsmaður getur óskað eftir starfsþróunarsamtali og skal það veitt svo fljótt sem auðið er.

- 10.2.2 Persónuálag vegna fagreynslu og símenntunar.

Starfsmenn skulu fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 2 % eftir 1 árs fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 4% eftir 3 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 6% eftir 5 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 8% eftir 9 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.

Þeir sem náð hafa 13 ára fagreynslu við gildistöku samningsins og hafa fengið 2% persónuálag vegna þess, halda því meðan þeir eru í samfelldu starfi hjá sama vinnuveitanda.

Til að fá fagreynslu í starfsgrein metna þarf starfsmaður að leggja fram gögn sem staðfesti þann starfstíma (vinnuveitandavottorð).

Hálfur mánuður og stærra brot úr mánuði telst sem heill mánuður.

Við mat á starfstíma til persónuálagsstiga teljast launaðar veikindafjarvistir sem og lögbundið fæðingarorlof (sem er almennt ekki meira en 6 mánuðir).

Starfstími tímavinnufólks er ekki metinn til persónuálagsstiga.

Tímavinnustarfsmaður heldur þó áunnum persónuálagsstigum vegna fyrri starfa hjá sveitarfélagi.

Forsenda persónuálags þessa er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun stofnunar eða starfseiningar. Hlutur starfsmannsins skal vera persónubundinn að því leyti að áætlunin taki til sameiginlegra þarfa hans og þeirrar stofnunar eða skipulagsheildar sem hann er hluti af. Hún skal beinast fyrst og fremst að fagsviði starfsmannsins með það að markmiði að starfsmaðurinn þróist á sérsviði sínu í þágu heildarinnar. Áætlunin skal að jafnaði undirbúin gagnvart hverjum og einum starfsmanni eftir starfsþróunarsamtal.

Í janúar á ári hverju skal þátttaka í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður neitað að taka fullnægjandi þátt í áætluninni missir hann það persónuálag sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Ekki er forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreint persónuálag nema að sveitarfélag eða viðkomandi stofnun hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni.

10.2.3 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi, umfram grunnám þ.e. 3 til 4 ár s.s. BA, BSc, B.ed, sem ekki eru metnar í starfsmati, fær starfsmaður 2% persónuálag enda sé námið hluti af formlegri prófgráðu s.s. diplóma- eða mastersgráða. Forsenda fyrir veitingu persónuálags skv. þessari grein er að starfsmaður hafi lokið formlegri prófgráðu og að námið nýtist í starfi.

Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar.

Hækkun samkvæmt grein þessari tekur gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Hámark persónuálags samkvæmt greininni er 24%, nema þegar starfsmaður hefur lokið doktorsprófi en þá er hámarkið 30%.

Gildir frá 1. júní 2018.

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

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám.

Leyfi skv. framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá stofnuninni.

Heimilt er að veita launað leyfi til viðurkennds framhaldsnáms til 3ja mánaða hið lengsta á hverjum 5 árum. Í sérstökum tilvikum er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða í allt að 6 mánuði á hverjum 10 árum. Einnig er heimilt að veita starfsmönnum, sem ákvæði þetta tekur til, launað námsleyfi tíðar en að framan greinir, en þó skemur hverju sinni og eigi umfram 1 mánuð á hverjum 20 mánuðum, enda leiði ekki af því aukinn kostnaður.

Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.

11 ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

11.1.1 Biðlaun

Um þá starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gildir eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

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

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

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

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

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

11.1.2. Um auglýsingu starfa.

11.1.2.1 Að jafnaði skulu störf auglýst laus til umsóknar á opinberum vettvangi.

Bent skal á að í samþykktum sveitarfélaga kunna að vera ítarlegri ákvæði um auglýsingar á lausum störfum.

Skipulagsbreytingar leiða ekki sjálfkrafa til þess að segja þurfi fólki upp störfum og auglýsa störf laus til umsóknar skv. breyttu skipulagi. Skoða þarf hvort og þá hversu miklar breytingar verða á starfi, hæfisskilyrðum og aðstæðum að öðru leyti. Því eiga reglur um auglýsingaskyldu ekki alltaf við þegar um skipulagsbreytingar er að ræða.

11.1.3 Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur

11.1.3.1 Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í ráðningarsamningi skulu koma fram þær upplýsingar sem skylt er að veita, sbr. samkomulag um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör, dagsett 10. júní 1997.

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

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

Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu, skv. grein 1.4.2.

- 11.1.3.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, sjá þó grein 11.1.6. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Í undantekningartilvikum getur vinnuveitandi þó ákveðið að reynslutími skuli vera fimm mánuðir enda byggja það á málefnalegum sjónarmiðum.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama sveitarfélagi er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

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

- 11.1.3.4 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnnumanna á fyrstu þremur mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir 3ja mánaða samfellt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

- 11.1.3.5 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningasamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Sé samið um slíkt í ráðningarsamningi þá fer um reynslutíma og uppsagnarfrest skv. gr. 11.1.3.3. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfellt lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni, sbr. lög nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

- 11.1.3.6 Starfslýsingar

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

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

- 11.1.4 Breytingar á störfum

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

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

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

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

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

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

11.1.6.1 Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna.

Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma nema um lengri uppsagnarfrest sé sérstaklega samið. Reynslutími skal vera þrjú til sex mánuðir. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma skal vera einn mánuður. Sömu reglur um uppsagnarfrest gilda um tímabundnar ráðningar.

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

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

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

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

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

11.1.6.1 Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna.

Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma, nema um lengri uppsagnarfrest sé sérstaklega samið. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma skal vera einn mánuður. Sömu reglur um uppsagnarfresti gilda um tímabundnar ráðningar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.1.7 Starfslok

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

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

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

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

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

11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

- 11.1.8.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

Starfsmaður sem er í a.m.k. 20% starfi og starfað hefur samfellt í sex mánuði fyrir fæðingu barns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda nýtur í fæðingarorlofi réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar.

Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

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

11.2 UM SAMSKIPTI AÐILA

- 11.2.1 Hlutverk samstarfsnefndar

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

- 11.2.2 Skipan samstarfsnefndar

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

- 11.2.3 Framlagning erinda og málsmeðferð

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

- 11.2.4 Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefndar

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

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

- 11.2.5 Samráðsnefnd Sambands íslenskra sveitarfélaga og aðildarfélaga BHM

Aðildarfélög Bandalags háskólamanna og Samband íslenskra sveitarfélaga skipa samráðsnefnd sem hefur það hlutverk að fjalla um sameiginleg málefni er varða kjarasamninga aðildarfélaga BHM. Samstarfsnefndir skv. gr. 11.2.1 geta óskað umfjöllunar hjá nefndinni um öll þau mál sem varða kjaraleg efni auk þess sem samráðsnefndin getur haft frumkvæði að umfjöllun um nýmæli og þróun á sviði kjaramála. Þá má fela nefndinni úrvinnslu sameiginlegra bókana samningsaðila með kjarasamningum. Nefndin getur ákveðið að skipa vinnuhópa um einstök verkefni.

Samráðsnefndin skal skipuð þremur fulltrúum frá hvorum aðila og þremur til vara.

11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

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

11.4 FRÁFALL

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

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

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

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Í langtímoveikindum vaktavinnustarfsmanns (eftir fyrstu viku veikinda) á vinnustað sem ekki hefur fastar vaktarúllur allt árið heldur breytilegar milli mánaða að teknu tilliti til óska starfsmanna hverju sinni, þykir rétt að hafa eftirfarandi framkvæmd á föstum greiðslum sem koma til viðbótar mánaðarlaunum:

Taka meðaltal af einingafjölda fastra greiðslna sem viðkomandi hefur fengið vegna skipulagðra vinnuskylduvakta síðustu 12 mánuði (að frádregnu orlofstímabili og launalausum tímabilum) og greiða samkvæmt því. Tekið er meðaltal allrar yfirvinnu þar með talið tilfallandi yfirvinnu skv. gr. 12.2.7.

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

12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

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

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

12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKALÁTINS STARFSMANNS

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

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

12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

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

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

12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

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

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

12.8 VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA

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

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.

12.10 SAMRÁÐSNEFND

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

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

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

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

13.2 FÉLAGSGJÖLD

- 13.2.1 Stéttarfélagið á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 20. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag.

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega 0,25% af öllum launum félaga í Orlofssjóð BHM.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag til Starfsmenntunarsjóðs BHM er nemur 0,22% af heildarlaunum starfsmanna.

13.5 VÍSINDASJÓÐUR

- 13.5.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísinda- og starfsmenntunarsjóð sem nemur 1,5% af dagvinnulaunum félagsmanna. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum, sem gilda fyrir sjóðinn.

13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.6.1 Lífeyrissjóðsiðgjöld

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

Iðgjald starfsmanns sem aðild á að B-deild Brúar lífeyrissjóðs og móttframlag 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

- 13.7.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

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

13.8 STARFSENDURHÆFINGASJÓÐUR

- 13.8.1 Iðgjald launagreiðanda í VIRK-Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

13.9 STARFSÞRÓUNARSETUR HÁSKÓLAMANNA

- 13.9.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag til Starfsþróunarseturs háskólamanna er nemur 0,7% af heildarlaunum starfsmanna.

Með kjarasamningi aðila, undirrituðum 21. mars 2016, urðu aðilar sammála um að viðbótar 0,1% framlag til starfsmenntunar, sem samþykkt var í forsendunefnd aðila í febrúar 2013, yrði hluti af iðgjaldi launagreiðenda til Starfsþróunarseturs háskólamanna.

14 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 GILDISTÍMI

- 14.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023, 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. mars 2022. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 12:00 þann 18. mars 2022, skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 1. mars 2022.

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

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

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2022

BÓKUN 1 [2022]

Störf stjórnenda og háskólamenntaðra sérfræðinga í FRG, FÍF, SBU og SL

Störf stjórnenda og háskólamenntaðra sérfræðinga hafa ákveðna sérstöðu vegna fjölbreytileika þeirra.

Aðilar eru sammála um að greina þurfi störf ofangreindra hópa hjá sveitarfélögum og hvort forsendur launasetningar þeirra séu fullnægjandi með tilliti til grunnlaunasetningar, fastra viðbótarlauna og annarra launamyndunarþátta. Greiningin taki meðal annars til eftirfarandi þátta:

- Hvort ákveðnir hópar séu viðkvæmari en aðrir hvað varðar mögulega launaþróun.
- Hvort launaumhverfi sveitarfélaga uppfylli skilyrði um jafnlaunastaðal.
- Hvort fagreynsla samkvæmt grein 10.2.2 sé besta leiðin til að meta reynslu þessa hóps.
- Hvort styrkja megi samkeppnisstöðu sveitarfélaga um hæft sérfræðimenntað starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði með breytingum á launaumhverfi þeirra.

Jafnframt verður leitast við að svara því hvort að frammistöðumat og hæfnislaun séu raunhæfur möguleiki fyrir háskólamenntað starfsfólk sveitarfélaga og skoða framgang mála varðandi viðbótarlaunasetningu/hæfnislaun hjá öðrum opinberum vinnuveitendum. Í tengslum við þá vinnu verður grein 1.1.4 um önnur laun og fylgiskjal 5 um TV einingar, sérstaklega skoðuð.

Ofantalin verkefni verða unnin á tímabilinu frá 1. mars 2022 til 31. mars 2023.

BÓKUN 2 [2022]

Flutningur starfa úr launatöflu C í starfsmat

Eins fljótt og því verður viðkomið munu þeir starfsmenn sem launaraðast hærra skv. starfsmatskerfinu SAMSTARF en þeir gera skv. launaflokkun og röðun sbr. launatöflu C, færast yfir í starfsmat og taka laun skv. starfsmati. Ný launasetning vegna þessara breytinga mun gilda frá og með 1. janúar 2022.

BÓKUN 3 [2022]

Áfangar til sérfræðiviðurkenningar

Aðilar eru sammála um að FHS afli upplýsinga um hvaða hópar eru með sérfræðiviðurkenningu frá Embætti landlæknis.

Sérfræðingar með sérfræðiviðurkenningu sem starfað hafa að lágmarki í 1,5 ár í 50% starfshlutfalli eða meira, geta sótt um mat á sérfræðiviðurkenningu til samstarfsnefndar aðila.

BÓKUN 4 [2022]

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. mars 2023.

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. mars 2023.

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

ELDRI BÓKANIR**BÓKUN 1 [2020]****Mismunandi meðferð vegna aldurs**

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

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

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

Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. 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 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 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 viðverkerfi 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 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.

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.

SÉRÁKVÆÐI

SÉRÁKVÆÐI 1: SKIPULAG VINNUTÍMA Í SKÓLUM

Skipulag vinnutíma í skólum 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 VIÐ STARFSMAT

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

Launatafla 1: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2022.

Launatafla 2 með hagvaxtarauka: Gildir frá 1. apríl 2022 til 31. mars 2023.

BHM: LAUNATAFLA 1									
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2022									
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	486.766	496.501	506.237	515.972	525.707	535.443	545.178	554.913	564.649
146	491.130	500.953	510.775	520.598	530.420	540.243	550.066	559.888	569.711
147	495.543	505.454	515.365	525.276	535.186	545.097	555.008	564.919	574.830
148	500.004	510.004	520.004	530.004	540.004	550.004	560.004	570.005	580.005
149	504.514	514.604	524.695	534.785	544.875	554.965	565.056	575.146	585.236
150	509.073	519.254	529.436	539.617	549.799	559.980	570.162	580.343	590.525
151	513.684	523.958	534.231	544.505	554.779	565.052	575.326	585.600	595.873
152	518.344	528.711	539.078	549.445	559.812	570.178	580.545	590.912	601.279
153	523.055	533.516	543.977	554.438	564.899	575.361	585.822	596.283	606.744
154	527.819	538.375	548.932	559.488	570.045	580.601	591.157	601.714	612.270
155	532.635	543.288	553.940	564.593	575.246	585.899	596.551	607.204	617.857
156	538.832	549.609	560.385	571.162	581.939	592.715	603.492	614.268	625.045
157	545.116	556.018	566.921	577.823	588.725	599.628	610.530	621.432	632.335
158	551.488	562.518	573.548	584.577	595.607	606.637	617.667	628.696	639.726
159	557.949	569.108	580.267	591.426	602.585	613.744	624.903	636.062	647.221
160	564.500	575.790	587.080	598.370	609.660	620.950	632.240	643.530	654.820
161	571.143	582.566	593.989	605.412	616.834	628.257	639.680	651.103	662.526
162	577.879	589.437	600.994	612.552	624.109	635.667	647.224	658.782	670.340
163	584.709	596.403	608.097	619.792	631.486	643.180	654.874	666.568	678.262
164	591.635	603.468	615.300	627.133	638.966	650.799	662.631	674.464	686.297
165	598.658	610.631	622.604	634.577	646.551	658.524	670.497	682.470	694.443
166	605.779	617.895	630.010	642.126	654.241	666.357	678.472	690.588	702.704
167	613.000	625.260	637.520	649.780	662.040	674.300	686.560	698.820	711.080
168	620.322	632.728	645.135	657.541	669.948	682.354	694.761	707.167	719.574
169	627.747	640.302	652.857	665.412	677.967	690.522	703.077	715.632	728.187
170	635.275	647.981	660.686	673.392	686.097	698.803	711.508	724.214	736.919
171	642.909	655.767	668.625	681.484	694.342	707.200	720.058	732.916	745.774
172	650.650	663.663	676.676	689.689	702.702	715.715	728.728	741.741	754.754
173	658.499	671.669	684.839	698.009	711.179	724.349	737.519	750.689	763.859
174	666.458	679.787	693.116	706.445	719.775	733.104	746.433	759.762	773.091
175	674.528	688.019	701.509	715.000	728.490	741.981	755.471	768.962	782.452
176	682.711	696.365	710.019	723.674	737.328	750.982	764.636	778.291	791.945
177	691.009	704.829	718.649	732.470	746.290	760.110	773.930	787.750	801.570
178	699.423	713.411	727.400	741.388	755.377	769.365	783.354	797.342	811.331
179	707.955	722.114	736.273	750.432	764.591	778.751	792.910	807.069	821.228

BHM: LAUNATAFLA 1									
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2022									
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%
180	716.606	730.938	745.270	759.602	773.934	788.267	802.599	816.931	831.263
181	725.378	739.886	754.393	768.901	783.408	797.916	812.423	826.931	841.438
182	734.273	748.958	763.644	778.329	793.015	807.700	822.386	837.071	851.757
183	743.293	758.159	773.025	787.891	802.756	817.622	832.488	847.354	862.220
184	752.439	767.488	782.537	797.585	812.634	827.683	842.732	857.780	872.829
185	761.713	776.947	792.182	807.416	822.650	837.884	853.119	868.353	883.587
186	771.117	786.539	801.962	817.384	832.806	848.229	863.651	879.073	894.496
187	780.653	796.266	811.879	827.492	843.105	858.718	874.331	889.944	905.557
188	790.322	806.128	821.935	837.741	853.548	869.354	885.161	900.967	916.774
189	800.127	816.130	832.132	848.135	864.137	880.140	896.142	912.145	928.147
190	810.150	826.353	842.556	858.759	874.962	891.165	907.368	923.571	939.774
191	821.492	837.922	854.352	870.782	887.211	903.641	920.071	936.501	952.931
192	832.993	849.653	866.313	882.973	899.632	916.292	932.952	949.612	966.272
193	844.654	861.547	878.440	895.333	912.226	929.119	946.012	962.906	979.799
194	856.479	873.609	890.738	907.868	924.997	942.127	959.256	976.386	993.516
195	868.469	885.838	903.208	920.577	937.947	955.316	972.685	990.055	1.007.424
196	880.628	898.241	915.853	933.466	951.078	968.691	986.303	1.003.916	1.021.528
197	892.957	910.816	928.675	946.534	964.394	982.253	1.000.112	1.017.971	1.035.830
198	905.458	923.567	941.676	959.785	977.895	996.004	1.014.113	1.032.222	1.050.331
199	918.134	936.497	954.859	973.222	991.585	1.009.947	1.028.310	1.046.673	1.065.035
200	930.989	949.609	968.229	986.848	1.005.468	1.024.088	1.042.708	1.061.327	1.079.947

BHM: LAUNATAFLA 2 með hagvaxtarauka									
Gildir frá 1. apríl 2022 til 31. mars 2023									
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	497.266	507.211	517.157	527.102	537.047	546.993	556.938	566.883	576.829
146	501.630	511.663	521.695	531.728	541.760	551.793	561.826	571.858	581.891
147	506.043	516.164	526.285	536.406	546.526	556.647	566.768	576.889	587.010
148	510.504	520.714	530.924	541.134	551.344	561.554	571.764	581.975	592.185
149	515.014	525.314	535.615	545.915	556.215	566.515	576.816	587.116	597.416
150	519.573	529.964	540.356	550.747	561.139	571.530	581.922	592.313	602.705
151	524.184	534.668	545.151	555.635	566.119	576.602	587.086	597.570	608.053
152	528.844	539.421	549.998	560.575	571.152	581.728	592.305	602.882	613.459
153	533.555	544.226	554.897	565.568	576.239	586.911	597.582	608.253	618.924
154	538.319	549.085	559.852	570.618	581.385	592.151	602.917	613.684	624.450
155	543.135	553.998	564.860	575.723	586.586	597.449	608.311	619.174	630.037
156	549.332	560.319	571.305	582.292	593.279	604.265	615.252	626.238	637.225
157	555.616	566.728	577.841	588.953	600.065	611.178	622.290	633.402	644.515
158	561.988	573.228	584.468	595.707	606.947	618.187	629.427	640.666	651.906
159	568.449	579.818	591.187	602.556	613.925	625.294	636.663	648.032	659.401
160	575.000	586.500	598.000	609.500	621.000	632.500	644.000	655.500	667.000
161	581.643	593.276	604.909	616.542	628.174	639.807	651.440	663.073	674.706
162	588.379	600.147	611.914	623.682	635.449	647.217	658.984	670.752	682.520
163	595.209	607.113	619.017	630.922	642.826	654.730	666.634	678.538	690.442
164	602.135	614.178	626.220	638.263	650.306	662.349	674.391	686.434	698.477
165	609.158	621.341	633.524	645.707	657.891	670.074	682.257	694.440	706.623
166	616.279	628.605	640.930	653.256	665.581	677.907	690.232	702.558	714.884
167	623.500	635.970	648.440	660.910	673.380	685.850	698.320	710.790	723.260
168	630.822	643.438	656.055	668.671	681.288	693.904	706.521	719.137	731.754
169	638.247	651.012	663.777	676.542	689.307	702.072	714.837	727.602	740.367
170	645.775	658.691	671.606	684.522	697.437	710.353	723.268	736.184	749.099
171	653.409	666.477	679.545	692.614	705.682	718.750	731.818	744.886	757.954
172	661.150	674.373	687.596	700.819	714.042	727.265	740.488	753.711	766.934
173	668.999	682.379	695.759	709.139	722.519	735.899	749.279	762.659	776.039
174	676.958	690.497	704.036	717.575	731.115	744.654	758.193	771.732	785.271
175	685.028	698.729	712.429	726.130	739.830	753.531	767.231	780.932	794.632
176	693.211	707.075	720.939	734.804	748.668	762.532	776.396	790.261	804.125
177	701.509	715.539	729.569	743.600	757.630	771.660	785.690	799.720	813.750
178	709.923	724.121	738.320	752.518	766.717	780.915	795.114	809.312	823.511
179	718.455	732.824	747.193	761.562	775.931	790.301	804.670	819.039	833.408

BHM: LAUNATAFLA 2 með hagvaxtarauka									
Gildir frá 1. apríl 2022 til 31. mars 2023									
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%
180	727.106	741.648	756.190	770.732	785.274	799.817	814.359	828.901	843.443
181	735.878	750.596	765.313	780.031	794.748	809.466	824.183	838.901	853.618
182	744.773	759.668	774.564	789.459	804.355	819.250	834.146	849.041	863.937
183	753.793	768.869	783.945	799.021	814.096	829.172	844.248	859.324	874.400
184	762.939	778.198	793.457	808.715	823.974	839.233	854.492	869.750	885.009
185	772.213	787.657	803.102	818.546	833.990	849.434	864.879	880.323	895.767
186	781.617	797.249	812.882	828.514	844.146	859.779	875.411	891.043	906.676
187	791.153	806.976	822.799	838.622	854.445	870.268	886.091	901.914	917.737
188	800.822	816.838	832.855	848.871	864.888	880.904	896.921	912.937	928.954
189	810.627	826.840	843.052	859.265	875.477	891.690	907.902	924.115	940.327
190	820.650	837.063	853.476	869.889	886.302	902.715	919.128	935.541	951.954
191	831.992	848.632	865.272	881.912	898.551	915.191	931.831	948.471	965.111
192	843.493	860.363	877.233	894.103	910.972	927.842	944.712	961.582	978.452
193	855.154	872.257	889.360	906.463	923.566	940.669	957.772	974.876	991.979
194	866.979	884.319	901.658	918.998	936.337	953.677	971.016	988.356	1.005.696
195	878.969	896.548	914.128	931.707	949.287	966.866	984.445	1.002.025	1.019.604
196	891.128	908.951	926.773	944.596	962.418	980.241	998.063	1.015.886	1.033.708
197	903.457	921.526	939.595	957.664	975.734	993.803	1.011.872	1.029.941	1.048.010
198	915.958	934.277	952.596	970.915	989.235	1.007.554	1.025.873	1.044.192	1.062.511
199	928.634	947.207	965.779	984.352	1.002.925	1.021.497	1.040.070	1.058.643	1.077.215
200	941.489	960.319	979.149	997.978	1.016.808	1.035.638	1.054.468	1.073.297	1.092.127

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 launatöflu fyrir BHM-C störf:

Launatafla 1-C: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2022.

Launatafla 2-C með hagvaxtarauka: Gildir frá 1. apríl 2022 til 31. mars 2023.

BHM (C störf)									
LAUNATAFLA 1-C									
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2022									
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	509.810	520.006	530.202	540.399	550.595	560.791	570.987	581.183	591.380
26	516.107	526.429	536.751	547.073	557.396	567.718	578.040	588.362	598.684
27	522.500	532.950	543.400	553.850	564.300	574.750	585.200	595.650	606.100
28	528.987	539.567	550.146	560.726	571.306	581.886	592.465	603.045	613.625
29	535.572	546.283	556.995	567.706	578.418	589.129	599.841	610.552	621.264
30	542.255	553.100	563.945	574.790	585.635	596.481	607.326	618.171	629.016
31	549.039	560.020	571.001	581.981	592.962	603.943	614.924	625.904	636.885
32	555.925	567.044	578.162	589.281	600.399	611.518	622.636	633.755	644.873
33	562.913	574.171	585.430	596.688	607.946	619.204	630.463	641.721	652.979
34	570.008	581.408	592.808	604.208	615.609	627.009	638.409	649.809	661.209
35	577.208	588.752	600.296	611.840	623.385	634.929	646.473	658.017	669.561
36	584.515	596.205	607.896	619.586	631.276	642.967	654.657	666.347	678.037
37	591.933	603.772	615.610	627.449	639.288	651.126	662.965	674.804	686.642
38	599.463	611.452	623.442	635.431	647.420	659.409	671.399	683.388	695.377
39	607.105	619.247	631.389	643.531	655.673	667.816	679.958	692.100	704.242
40	614.861	627.158	639.455	651.753	664.050	676.347	688.644	700.942	713.239
41	622.734	635.189	647.643	660.098	672.553	685.007	697.462	709.917	722.371
42	630.724	643.338	655.953	668.567	681.182	693.796	706.411	719.025	731.640
43	638.836	651.613	664.389	677.166	689.943	702.720	715.496	728.273	741.050
44	647.068	660.009	672.951	685.892	698.833	711.775	724.716	737.658	750.599
45	655.425	668.534	681.642	694.751	707.859	720.968	734.076	747.185	760.293
46	663.906	677.184	690.462	703.740	717.018	730.297	743.575	756.853	770.131
47	672.513	685.963	699.414	712.864	726.314	739.764	753.215	766.665	780.115
48	681.252	694.877	708.502	722.127	735.752	749.377	763.002	776.627	790.252
49	690.119	703.921	717.724	731.526	745.329	759.131	772.933	786.736	800.538
50	699.122	713.104	727.087	741.069	755.052	769.034	783.017	796.999	810.982
51	708.260	722.425	736.590	750.756	764.921	779.086	793.251	807.416	821.582
52	717.533	731.884	746.234	760.585	774.936	789.286	803.637	817.988	832.338
53	726.946	741.485	756.024	770.563	785.102	799.641	814.180	828.718	843.257
54	736.501	751.231	765.961	780.691	795.421	810.151	824.881	839.611	854.341
55	746.198	761.122	776.046	790.970	805.894	820.818	835.742	850.666	865.590
56	756.039	771.160	786.281	801.401	816.522	831.643	846.764	861.884	877.005
57	766.030	781.351	796.671	811.992	827.312	842.633	857.954	873.274	888.595
58	776.171	791.694	807.218	822.741	838.265	853.788	869.312	884.835	900.358
59	786.465	802.194	817.924	833.653	849.382	865.112	880.841	896.570	912.299
60	796.912	812.850	828.788	844.727	860.665	876.603	892.541	908.480	924.418
61	807.516	823.666	839.817	855.967	872.117	888.268	904.418	920.568	936.719
62	819.384	835.772	852.159	868.547	884.935	901.322	917.710	934.098	950.485
63	831.676	848.310	864.943	881.577	898.210	914.844	931.477	948.111	964.744
64	844.151	861.034	877.917	894.800	911.683	928.566	945.449	962.332	979.215
65	856.813	873.949	891.086	908.222	925.358	942.494	959.631	976.767	993.903
66	869.665	887.058	904.452	921.845	939.238	956.632	974.025	991.418	1.008.811
67	882.710	900.364	918.018	935.673	953.327	970.981	988.635	1.006.289	1.023.944
68	895.952	913.871	931.790	949.709	967.628	985.547	1.003.466	1.021.385	1.039.304
69	909.390	927.578	945.766	963.953	982.141	1.000.329	1.018.517	1.036.705	1.054.892
70	923.031	941.492	959.952	978.413	996.873	1.015.334	1.033.795	1.052.255	1.070.716

BHM (C störf)									
LAUNATAFLA 2-C með hagvaxtarauka									
Gildir frá 1. apríl 2022 til 31. mars 2023									
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%
25	520.310	530.716	541.122	551.529	561.935	572.341	582.747	593.153	603.560
26	526.607	537.139	547.671	558.203	568.736	579.268	589.800	600.332	610.864
27	533.000	543.660	554.320	564.980	575.640	586.300	596.960	607.620	618.280
28	539.487	550.277	561.066	571.856	582.646	593.436	604.225	615.015	625.805
29	546.072	556.993	567.915	578.836	589.758	600.679	611.601	622.522	633.444
30	552.755	563.810	574.865	585.920	596.975	608.031	619.086	630.141	641.196
31	559.539	570.730	581.921	593.111	604.302	615.493	626.684	637.874	649.065
32	566.425	577.754	589.082	600.411	611.739	623.068	634.396	645.725	657.053
33	573.413	584.881	596.350	607.818	619.286	630.754	642.223	653.691	665.159
34	580.508	592.118	603.728	615.338	626.949	638.559	650.169	661.779	673.389
35	587.708	599.462	611.216	622.970	634.725	646.479	658.233	669.987	681.741
36	595.015	606.915	618.816	630.716	642.616	654.517	666.417	678.317	690.217
37	602.433	614.482	626.530	638.579	650.628	662.676	674.725	686.774	698.822
38	609.963	622.162	634.362	646.561	658.760	670.959	683.159	695.358	707.557
39	617.605	629.957	642.309	654.661	667.013	679.366	691.718	704.070	716.422
40	625.361	637.868	650.375	662.883	675.390	687.897	700.404	712.912	725.419
41	633.234	645.899	658.563	671.228	683.893	696.557	709.222	721.887	734.551
42	641.224	654.048	666.873	679.697	692.522	705.346	718.171	730.995	743.820
43	649.336	662.323	675.309	688.296	701.283	714.270	727.256	740.243	753.230
44	657.568	670.719	683.871	697.022	710.173	723.325	736.476	749.628	762.779
45	665.925	679.244	692.562	705.881	719.199	732.518	745.836	759.155	772.473
46	674.406	687.894	701.382	714.870	728.358	741.847	755.335	768.823	782.311
47	683.013	696.673	710.334	723.994	737.654	751.314	764.975	778.635	792.295
48	691.752	705.587	719.422	733.257	747.092	760.927	774.762	788.597	802.432
49	700.619	714.631	728.644	742.656	756.669	770.681	784.693	798.706	812.718
50	709.622	723.814	738.007	752.199	766.392	780.584	794.777	808.969	823.162
51	718.760	733.135	747.510	761.886	776.261	790.636	805.011	819.386	833.762
52	728.033	742.594	757.154	771.715	786.276	800.836	815.397	829.958	844.518
53	737.446	752.195	766.944	781.693	796.442	811.191	825.940	840.688	855.437
54	747.001	761.941	776.881	791.821	806.761	821.701	836.641	851.581	866.521
55	756.698	771.832	786.966	802.100	817.234	832.368	847.502	862.636	877.770
56	766.539	781.870	797.201	812.531	827.862	843.193	858.524	873.854	889.185
57	776.530	792.061	807.591	823.122	838.652	854.183	869.714	885.244	900.775
58	786.671	802.404	818.138	833.871	849.605	865.338	881.072	896.805	912.538
59	796.965	812.904	828.844	844.783	860.722	876.662	892.601	908.540	924.479
60	807.412	823.560	839.708	855.857	872.005	888.153	904.301	920.450	936.598
61	818.016	834.376	850.737	867.097	883.457	899.818	916.178	932.538	948.899
62	829.884	846.482	863.079	879.677	896.275	912.872	929.470	946.068	962.665
63	842.176	859.020	875.863	892.707	909.550	926.394	943.237	960.081	976.924
64	854.651	871.744	888.837	905.930	923.023	940.116	957.209	974.302	991.395
65	867.313	884.659	902.006	919.352	936.698	954.044	971.391	988.737	1.006.083
66	880.165	897.768	915.372	932.975	950.578	968.182	985.785	1.003.388	1.020.991
67	893.210	911.074	928.938	946.803	964.667	982.531	1.000.395	1.018.259	1.036.124
68	906.452	924.581	942.710	960.839	978.968	997.097	1.015.226	1.033.355	1.051.484
69	919.890	938.288	956.686	975.083	993.481	1.011.879	1.030.277	1.048.675	1.067.072
70	933.531	952.202	970.872	989.543	1.008.213	1.026.884	1.045.555	1.064.225	1.082.896

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
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

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
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 styttest 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 styttest 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 ¹ 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.

¹ 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 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 viðkomandi 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

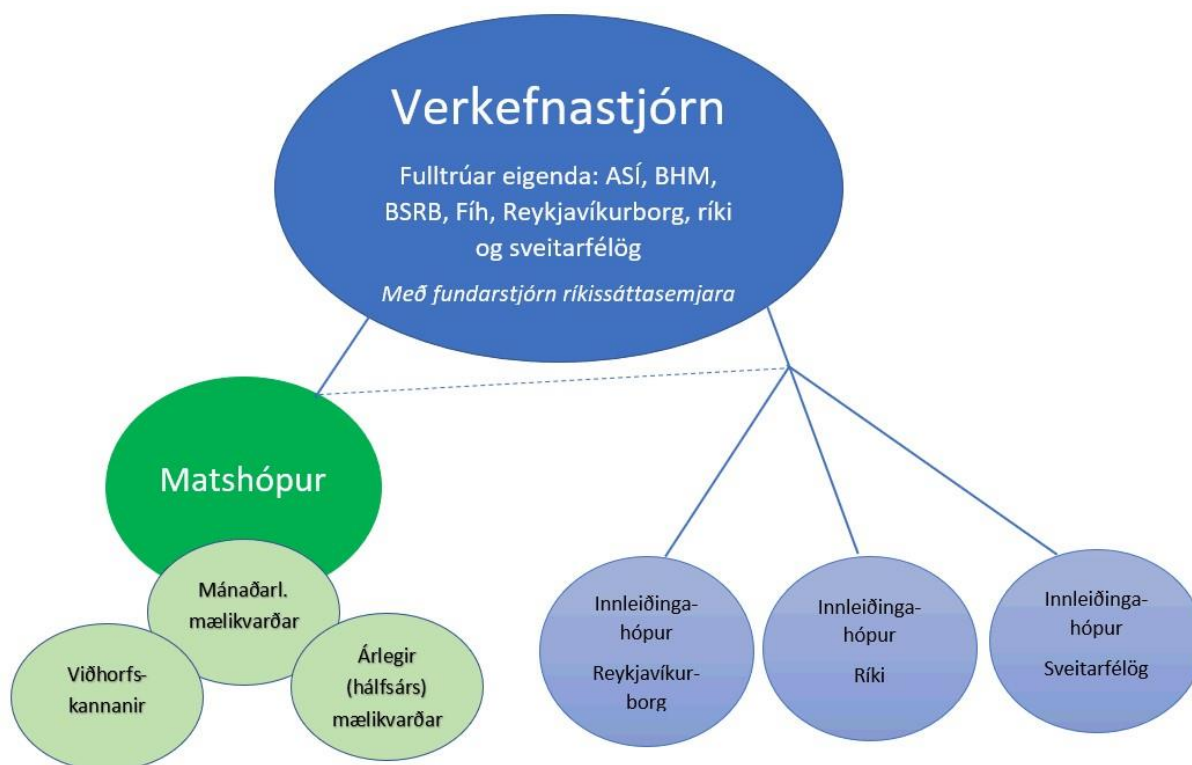
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga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

- Taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkunar 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.



Innleiðingarárópar eru þrjú 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.

Innleiðingaráróparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Innleiðingarárópar geta kallað eftir greiningum frá matshóp. Innleiðingarárópum 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 yfirvinnna myndi lækka um 5%	Lækkar um 5%	Stendur í stað/hækkar
Samsetning unninna 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 aðlaða 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 sérfræðipækkingu 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:

	01-Jan-20	01-Apr-20	01-Jan-21	01-Jan-22
1. TV-eining	17.856	17.856	18.302	18.759
2. TV-einingar	35.691	35.691	36.583	37.497
3. TV-einingar	53.567	53.567	54.907	56.279
4. TV-einingar	71.422	71.422	73.208	75.038
5. TV-einingar	89.257	89.257	91.488	93.776
6. TV-einingar	107.123	107.123	109.801	112.546
7. TV-einingar	124.855	124.855	127.977	131.176
8. TV-einingar	142.813	142.813	146.384	150.043
9. TV-einingar	160.669	160.669	164.685	168.803
10. TV-einingar	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-einingar 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 flókinna 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 verkefnin verksviði stofnunar og samræmast markmiðum hennar.
- Við starfið bætist sérstakt vinnuálag vegna viðleitni starfsmanns til að afla viðkomandi stofnun sértekna.

TV-einingar 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 nærvinnnumarkaði 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 launamyndunarþáttum 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 ákvörðunarþætti 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. Launaviðbóttin 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-einingar 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-einingar innan tveggja mánaða frá því að umsókn er lögð fram með rökstuðningi. Ávallt skal þess gætt að TV-einingar 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 3: 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. júní 2011:

1. TV-eining	12.000 kr.
2. TV-eingar	24.000 kr.
3. TV-eingar	36.000 kr.
4. TV-eingar	48.000 kr.
5. TV-eingar	60.000 kr.
6. TV-eingar	72.000 kr.
7. TV-eingar	84.000 kr.
8. TV-eingar	96.000 kr.
9. TV-eingar	108.000 kr.
10. TV-eingar	120.000 kr.

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 flókinna og/eða umfangsmikilla verkefna með tilheyrandi viðbótarálagi umfram hefðbundnar og þekktar álagssveiflur starfsins.

Starfinu fylgi þátttaka í þróunarátaki og sérstakri verkefnavinnslu vegna þess sem er umfram venjubundnar starfsskyldur.

Við starfið bætist viðbótarvinnuálag vegna sérstakra vísindarannsókna, 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 nærvinnnumarkaði 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 liggi 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 ákvörðunarþætti 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 dagvinnumarka 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-einingar 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 leitir nefndin eftir því.~~

~~TV-eingar hækka í samræmi við hækkun launatöflu í fyrsta skipti 1. mars 2012..~~

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 2016¹. 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.

¹ <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 samráðshóps² 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.

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

YFIRLÝSING

YFIRLÝSING

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

YFIRLÝSING FRÁ FÉLAGI ÍSLENSKRA FÉLAGSVÍSINDAMANNA

Félag íslenskra félagsvísindamanna telur mikilvægt að starfsmenn í fæðingarorlofi hafi sömu stöðu og aðrir starfsmenn þegar litið er til ráðningarsambands.