

# KJARASAMNINGUR

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

OG

**LANDSSAMBANDS SLÖKKVILÐS- OG  
SJÚKRAFLUTNINGAMANNA**

**GILDISTÍMI:**  
1. JANÚAR 2020 til 30. SEPTEMBER 2023

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og Landsambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna sem unninn var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma 1. maí 2015 til 31. mars 2019.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 25. mars 2020. Gildistími 1. janúar 2020 til 30. september 2023.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 95. fundar samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Landsambands slökkviliðsmanna þann 2. júlí 2020.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 98. fundar samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Landsambands slökkviliðsmanna þann 23. október 2020.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 100. fundar samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Landsambands slökkviliðsmanna þann 18. desember 2020.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

## EFNISYFIRLIT

<b>1</b>	<b>UM KAUP</b> .....	<b>6</b>
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN .....	6
1.2	EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM .....	7
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA.....	7
1.4	TÍMAVINNA .....	8
1.5	YFIRVINNUKAUP .....	8
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR - VAKTAÁLAG .....	9
1.7	PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT.....	10
1.8	PREKÁLAG .....	10
<b>2</b>	<b>UM VINNUTÍMA</b> .....	<b>11</b>
2.1	ALMENNT .....	11
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.....	12
2.3	YFIRVINNA.....	12
2.4	LÁGMARKSHVÍLD .....	13
2.5	BAKVAKTIR .....	16
2.6	VAKTAVINNA.....	16
2.7	FASTAR VAKTGREIÐSLUR .....	18
<b>3</b>	<b>UM MATAR- OG KAFFITÍMA</b> .....	<b>19</b>
3.1	NEYSLUHLÉ Á DAGVINNUTÍMABILI.....	19
3.2	NEYSLUHLÉ Í YFIRVINNU .....	19
3.3	VINNA Í NEYSLUHLÉUM .....	19
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	19
<b>4</b>	<b>UM ORLOF</b> .....	<b>21</b>
4.1	LENGD ORLOFS .....	21
4.2	ORLOFSLAUN .....	21
4.3	ORLOFSÁRIÐ .....	21
4.4	SUMARORLOFSTÍMI .....	21
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	21
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI.....	22
<b>5</b>	<b>FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>23</b>
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI .....	23
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS .....	23
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR .....	23
5.4	FERÐATÍMI OG FARGJÖLD ERLendis .....	23
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLendis .....	23
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O. FL. ....	24
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ .....	24
5.8	AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU .....	24
5.9	GISTIÐSTAÐA.....	25
5.10	FJARVISTARUPPBÓT .....	25

<b>6</b>	<b>AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR</b>	<b>26</b>
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA	26
6.2	LYF OG SJÚKRAGÖGN	26
6.3	ÖRYGGISEFTIRLIT	26
6.4	SLYSAHÆTTA	26
6.5	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS	26
6.6	LÆKNISSKOÐUN	26
6.7	AÐGANGUR AÐ SUNDSTÖÐUM OG LÍKAMSRÆKTARSTÖÐVUM	27
6.8	HEILSUFARSSTEFNA	27
<b>7</b>	<b>TRYGGINGAR</b>	<b>28</b>
7.1	SLYSATRYGGINGAR	28
7.2	FARANGURSTRYGGING	29
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM	30
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	31
<b>8</b>	<b>VERKFÆRI OG FATNAÐUR</b>	<b>32</b>
8.1	VERKFÆRI	32
8.2	EINKENNIS- OG HLÍÐARFÖT	32
<b>9</b>	<b>AFLEYSINGAR</b>	<b>33</b>
9.1	STAÐGENGLAR	33
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF	33
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	33
<b>10</b>	<b>FRÆÐSLUMÁL</b>	<b>34</b>
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	34
10.2	SÍMENNTUN	34
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI	36
10.4	LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI	36
<b>11</b>	<b>ÝMIS ATRIÐI</b>	<b>37</b>
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR	37
11.2	SAMSTARFSNEFND UM SAMSKIPTI AÐILA	40
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN	41
11.4	FRÁFALL	41
11.5	FÉLAGSMÁLEFNI	41
<b>12</b>	<b>RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA</b>	<b>42</b>
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	42
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	42
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	44
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA	44
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	44
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	45
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM	45
12.8	VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA	45
12.9	MÆÐRASKOÐUN	45
12.10	SAMRÁÐSNEFND	45
12.11	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA	45
<b>13</b>	<b>LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR</b>	<b>46</b>
13.1	LAUNASEÐILL	46
13.2	FÉLAGSGJÖLD	46
13.3	ORLOFSSJÓÐUR	46
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	46
13.5	LÍFEYRISSJÓÐUR	46

13.6	STYRKARSJÓÐUR LSS .....	47
13.7	STARFSHÆFINGARSJÓÐUR .....	47
13.8	FÉLAGSMANNASJÓÐUR .....	47
13.9	TRYGGINGASJÓÐUR .....	47
<b>14</b>	<b>HLUTASTARFANDI SLÖKKVILÐS- OG SJÚKRAFLUTNINGAMENN .....</b>	<b>48</b>
14.1	HLUTASTARFANDI SLÖKKVILÐSSTJÓRAR .....	48
14.2	HLUTASTARFANDI SLÖKKVILÐSMENN .....	48
14.3	HLUTASTARFANDI SJÚKRAFLUTNINGAMENN .....	48
14.4	ÖNNUR ÁKVÆÐI.....	49
<b>15</b>	<b>GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR .....</b>	<b>50</b>
15.1	GILDISTÍMI OG GILDISSVIÐ.....	50
15.2	SAMNINGSFORSENDUR .....	50
<b>BÓKANIR</b>	<b>.....</b>	<b>51</b>
	BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA .....	51
	ELDRI BÓKANIR .....	55
<b>FYLGISKJÖL</b>	<b>.....</b>	<b>56</b>
	FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA .....	56
	FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR .....	70
	FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS .....	73
	FYLGISKJAL 4: RÖÐUN SLÖKKVILÐSSTJÓRA .....	84
	FYLGISKJAL 5: TRYGGINGAR .....	85
	FYLGISKJAL 6: LEIÐBEINANDI HEILSUFARSSTEFNA .....	86
	FYLGISKJAL 7: SKILGREINING Á VINNUTÍMA.....	97
	FYLGISKJAL 8: SÉRMÁL BJÖRGUNAR- OG LEITARKAFARA HJÁ S.H.S. ....	98
	FYLGISKJAL 9: SAMKOMULAG Á GREIN 5.8.2. ....	100
	FYLGISKJAL 10: ÞREKPRÓF.....	101
	VIÐAUKI 1: VERKLAGSREGUR UM STARFSMAT .....	102
	VIÐAUKI 2: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI .....	103
	VIÐAUKI 3: JÖFNUN LAUNA MILLI MARKAÐA.....	104

## INNGANGUR

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

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2020 til 30. september 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 eftirtöldum launatöflum, sjá nánar í fylgiskjali 1:

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

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

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

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

Launatafla 5: Gildir frá 1. apríl 2022 til 31. desember 2022.

Launatafla 6: Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023.

Þegar endurnýjaður kjarasamningur á almennum vinnumarkaði liggur fyrir á árinu 2022, skal launatafla 6 taka sömu niðurstöðu frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 samkvæmt samningsniðurstöðu á almennum vinnumarkaði.

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.

Undir almenn ákvæði þessa kjarasamnings heyra allir þeir starfsmenn sem verða 16 ára á almanaksárinu og eldri, sem sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga og fá laun sem starfinu fylgja. Sjá þó gr. 1.4.3 og 1.4.4.

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

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

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 launaflokkahækkunar verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

## 1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

- 1.2.1 Uppgjörsgreiðsla fyrir tímabilið 1. ágúst 2019 til 31. desember 2019, kr. 105.000, sem greiðist þann 1. febrúar 2020 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem var við störf frá 1. ágúst 2019 til 31. desember 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall. Full upphæð fyrir tímavinumenn miðast við 627 unnar stundir á tímabilinu frá 1. ágúst til 31. desember en annars hlutfallslega.

## 1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

- 1.3.1 Frá 1. desember 2011 verður röðun starfa í launaflokka samkvæmt niðurstöðu starfsmatskerfisins SAMSTARF.

Fram til þess tíma gilda ekki ákvæði kjarasamningsins um starfsmat og framkvæmd þess heldur ákvæði 1. og 10. kafla í fyrri kjarasamnings.

Um nánari atriði varðandi starfsmatið, svo sem um endurmat o.fl. semja aðilar sérstaklega, sjá verklagsreglur og verkferla um starfsmatskerfið (fylgiskjal III).

Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt tengitöflu í fylgiskjali II, sjá einnig bókun I.

- 1.3.2 Boðtæki

- 1.3.2.1 Starfsmönnum skal lagt til boðtæki (t.d. gsm) svo möguleiki sé á að ná í þá. Ekki er um sérstakar greiðslur eða bakvakt að ræða í slíkum tilvikum. Stofn- og rekstrarkostnaður skal borinn af vinnuveitanda, en starfsmaður greiðir fyrir einkanotkun sína, ef um slíkt er að ræða.

Stofnun skal setja nánari reglur um boðtæki í samráði við starfsmenn. Slíkt samkomulag skal staðfest af samstarfsnefnd aðila. Starfsmanni ber ekki skylda til að svara erindum tengdu starfi hans utan vinnutíma nema slíkt samkomulag liggja fyrir.

- 1.3.3 Frávik frá kaupertaxtakerfi.

- 1.3.3.1 Þegar unninn er 40 stunda vinnuvika að jafnaði, reiknast brot úr mánaðarlaunum 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. Ef starfsmaður í vaktavinnu tekur launalaust leyfi t.d. vegna fæðingarorlofs reiknast það hlutfallslega miðað við meðalvaktafjölda í mánuði.

## 1.4 TÍMAVINNA

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

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

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

Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu í eftirfarandi undantekningartilvikum svo fremi sem starfsmaður uppfylli kröfur til menntunar, réttinda og skylda sem krafist er samkvæmt lögum og reglugerðum:

1. Nemendur við störf í skólaleyfum og/eða með námi.
2. Lífeyrisþega, sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmenn, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmenn, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
5. 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 miðað við það launaprep, sem viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.

*Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist á samningstímanum. Ofangreint gildir til-31. desember 2020 varðandi dagvinnufólk og stefnt er að innleiðingu á fylgiskjali 3 fyrir vaktavinnufólk þann 1. maí 2022. Sjá nánar 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. gr. 2.1.1.

*Standist umsamin tímasetning á framkvæmd styttingar vinnutíma ekki hjá sveitarfélagi/stofnun, fylgir breyting á gr.1.5.1 breyttri dagsetningu.*

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



- 1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum, sbr. grein 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, er starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.4 Samningsaðilar eru sammála um að taka upp nýtt fyrirkomulag varðandi viðbótargreiðslur fyrir þá starfsmenn er sinna sjúkraflugi. Frá og með 1. janúar 2010 verður þeim starfsmönnum er sinna sjúkraflugi greitt álag er nemur 1,0385% af dagvinnulaunum vegna innanlandsflugs og 2,077% vegna millilandaflogs. Undir þetta álag fellur sá tími er flugið tekur, tími sem fer í undirbúning og frágang flugsins, biðtími fjarri heimahöfn t.d. þegar beðið er eftir sjúklingi, viðhaldi flugvélar, eða veðurskilyrðum.
- Við þessa breytingu, 1. janúar 2010, falla niður greiðslur fyrir menntun samkvæmt áðurgildandi samkomulagi. Starfsmenn skulu undanþegnir sjúkraflugi ef þeir óska.

## 1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR - VAKTAÁLAG

- 1.6.1 Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. grein 2.3.3). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs vinnutíma og óþægilegs vinnutíma.
- Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:
- 33,33% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga  
 55,00% kl. 17:00 – 24:00 föstudaga  
 55,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga  
 55,00% kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga  
 90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:
- 45,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga  
 33,33% kl. 00:00 – 08:00 þriðjudaga til föstudaga  
 33,33% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga - fimmtudaga  
 45,00% kl. 17:00 – 24:00 föstudaga  
 45,00% kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga  
 90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.6.3 Greiðsla fyrir bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% álag.

## 1.7 PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT

- 1.7.1 Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppbót 1. maí og 1. desember ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Hafi starfsmaður gengt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Hafi starfsmaður látið af störfum á árinu vegna aldurs skal hann fá greidda persónuuppbót hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs sbr. 8. gr. laga nr. 95/2000. Sjá einnig gr. 11.1.8. Persónuuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofslaun. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns. Persónuuppbót miðað við 100% starfshlutfall á samningstímanum verður sem hér segir:
- |                  |              |
|------------------|--------------|
| 1. desember 2019 | kr. 115.850. |
| 1. maí 2020      | kr. 50.450.  |
| 1. desember 2020 | kr. 118.750. |
| 1. maí 2021      | kr. 51.700.  |
| 1. desember 2021 | kr. 121.700. |
| 1. maí 2022      | kr. 53.000.  |
| 1. desember 2022 | kr. 124.750. |
| 1. maí 2023      | kr. 54.350.  |
- 1.7.2 Desemberuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggja fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei hærri en full desemberuppbót sbr. grein 1.7.1.
- 1.7.3 Framangreind desemberuppbót er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

## 1.8 ÞREKÁLAG

- 1.8.1 Sérstakt þrekálag/reykköfunarálag skal greitt þeim starfsmönnum sem standast þrekpróf 2 samkvæmt heilsufarsstefnu aðila, sem viðurkennt er af Brunamálaflokkun, sjá gr. 6.8.1. Þrekpróf 2 er fyrir starfsmenn sem stunda reykköfun. Þrekálagið er föst krónutala sem greiðist í tólf mánuði. Að þeim tíma liðnum er prófið þreytt að nýju. Þrekálag tekur almennum hækkunum skv. grein 1.1.1., en á fjárhæðina reiknast ekki orlof. Þrekálag verður sem hér segir:
- |                    |  |
|--------------------|--|
| Frá 1. janúar 2020 | kr. 16.475.                                    |
| Frá 1. janúar 2021 | kr. 17.266.                                    |
| Frá 1. janúar 2022 | kr. 18.094.                                    |
| Frá 1. janúar 2023 | Upphæðin miðast við niðurstöðu í launatöflu 5. |

## 2 UM VINNUTÍMA

### 2.1 ALMENNT

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

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.

*Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi sveitarfélags/stofnunar/vinnustaðar má aðlaga vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks og stytta vinnuvikuna um allt að 4 stundir á viku. Samhliða því verður grein 3.1 í kjarasamningi óvirk. Sjá nánar í fylgiskjali 2.*

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir meðsamkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálstræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt enda mæti það sameiginlegum þörfum starfsmanns og stofnunar.

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

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir 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. Jóladaur.
16. Annar í jolum.
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 AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl 08:00-17:00 alla virka daga telst dagvinna þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins (sjá grein 2.5).  
Stofnunum/sveitarfélögum er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum.
- 2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

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

## 2.3 YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku 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 hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímamark frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

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

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða 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 kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarkna, 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 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið skal greitt við næstu reglulegu útborgun.
- Frí vegna yfirvinnu frá fyrra ári, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, skal greitt út sem dagvinnustundir við næstu reglulegu útborgun.

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

## 2.4 LÁGMARKSHVÍLD

### 2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

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

### 2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma.

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

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

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

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

### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

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

Frávíksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvöld 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 hvöld 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 lágmarkshvöld 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 almannaeið krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávik frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvöld 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 lágmarkshvöld 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 hvöld, sé þess nokkur kostur.

### 2.4.4 Vikulegur hvöldardagur:

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

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

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvöldardegi sé frestað, skal haga töku hvöldardaga þannig að teknir séu tveir hvöldardagar 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. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvöld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvöldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

- 2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er, með reglubundnum hætti, þó innan 12 mánaða frá því að frítökuréttur myndast til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 Sérstakar aðstæður / lengri útköll

Þegar slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn þurfa að fara til starfa við sérstakar aðstæður utan síns starfssvæðis s.s. vegna skipsbruna á hafi úti og/eða hjálparstarfa innanlands vegna stórslysa eða náttúruhamfara gildir eftirfarandi s.s. þegar um er að ræða útköll sem standa jafnvel dögum saman og án þess að hægt sé að tryggja viðunandi svefnaðstöðu og lágmarkshvíld, samkvæmt samningum.

Við útköll sem þessi, sem taka að lágmarki 12 klukkutíma frá upphafi útkalls, skulu starfsmenn vera á launum frá því að útkallið hefst og þar til að því lýkur. Að auki skulu þeir fá álag sem nemur 0,518 % af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, er starfsmaður tekur laun eftir, á hvern tíma frá því að útkallið hefst og þar til að því lýkur. Innifalið í álaginu eru greiðslur vegna skerðingar á matar og kaffitíma (2.6.10). Starfsmönnum skal tryggð lágmarkshvíld þ.e. 11 tíma í kjölfar útkallsins.

Ekki er greitt álag fyrir undirbúning og frágang ef um slíkt er að ræða. Álagið fellur niður þegar og ef starfsmenn fá lögbundna hvíld, s.s. á gistiheimili, hóteli eða sambærilegu. Þá gilda almenn viðmið kjarasamningsins. Álag þetta kemur ekki til vegna fyrirfram skipulagðra verkefna, s.s. æfingar eða þjálfunar þ.e. á ekki við ef um náms- eða þjálfunarferðir er að ræða. Tímamörk upphafs og loka útkalls vegna sérstakra aðstæðna er ákveðið af slökkviliðsstjóra.

2.4.7 Aðstu 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 Evrópu-sambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölulið, a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds 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 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma, sem unninn er, þó aldrei minna en 4 klst. fyrir útkall, nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.

2.5.5 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.

2.5.6 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.5.

2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar/sveitarfélags og með skriflegu samþykki samstarfsnefndar aðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. Liggi samþykki samstarfsnefndar ekki fyrir gildir grein 1.6.2.

## 2.6 VAKTAVINNA

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

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

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

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



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

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

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 6 til 13 klst.
- 2.6.5 Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.6 Þeir sem vinna vaktavinnu skulu í viku hverri fá tvo frídaga, þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir.

*Hér er eingöngu átt við skipulagðar vaktir innan vinnuskyldu starfsmanns, en ekki aukavaktir.*

Heimilt er að flytja frídaga milli vikna.

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

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

- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7., skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
- Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.
- Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi.
- Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3. að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam miðað við 8 klst. á vakt. Séu vaktir lengri eða skemmri greiðist hlutfallslega lengri/skemmri tími. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiðast sem yfirvinna.
- 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, er þeir hafa náð 50 ára aldri. Á sama hátt skal slökkviliðsmaður sem þess óskar og náð hefur 50 ára aldri, vera undanþeginn skyldu til reykköfunar og/eða sjúkraflutninga nema í sérstökum neyðartilfellum.
- 2.6.12 Fella skal samvistartíma við vaktaskipti inn í reglulegan vinnutíma.
- 2.6.13 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

## 2.7 FASTAR VAKTGREIÐSLUR

- 2.7.1 Slökkviliðsmönnum sem eingöngu ganga 12 tíma vaktir samkvæmt vaktskrá skal greiða, auk fastra mánaðarlauna skv. 1.1.1, þann tímafjölda, sem hér greinir í hverjum mánuði:
- 33,33% vaktaálag 27,83 klst.  
 55,00% vaktaálag 98,70 klst.  
 90,00% vaktaálag 3,84 klst.
- Orlof er innifalið í útreikningum þessum.
- Um greiðslur fyrir aðrar tegundir vaktavinnu fer samkvæmt gr. 1.6 og gr. 2.6.

### 3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

#### 3.1 NEYSLUHLÉ Á DAGVINNUTÍMABILI

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

#### 3.2 NEYSLUHLÉ Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19.00-20.00, kl. 24.00-00.20, kl. 03.30-04.00, kl. 06.45-07.00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.4.1 skal vera 1 klst. á tímanum frá 11.30-13.30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08.00-17.00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað. Þessi ákvæði gilda ekki, ef ákvörðun um yfirvinnu er einungis í höndum starfsmanns.

#### 3.3 VINNA Í NEYSLUHLÉUM

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiðast 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 ár hvert.
- Upphæðin skal taka breytingum í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

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

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

Upphæðin skal 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.

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

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

Upphæðin skal 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.

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

## 4 UM ORLOF

### 4.1 LENGÐ ORLOFS

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 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 og 4.6.2.

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

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

### 4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

### 4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

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

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

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

## 4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

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

## 5 FERÐIR OG GISTING

### 5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.
- 5.1.4 Þeir félagsmenn LSS sem kjörnir eru á þing LSS/BSRB og til annarrar fundarsetu á vegum félaganna skulu til þess fá frí á fullum launum að höfðu samráði við viðkomandi yfirmann.

### 5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

### 5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

### 5.4 FERÐATÍMI OG FARGJÖLD ERLENDIS

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.
- 5.4.2 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis til viðbótar reglubundum launum vera með eftirfarandi hætti:
- Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 eða heimkoma eftir kl. 15:00, skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur 3 álagsstundum með 33,33% álagi.
- Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema 6 álagsstundum með 33,33% álagi.
- Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma, sbr. grein 2.5.2.

### 5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

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

## 5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

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

## 5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
  - Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira.
  - Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.
- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamlu ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

## 5.8 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU

- 5.8.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal stofnunin sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða ferðakostnað. Greiðslan skal miðast við akstursgjald skv. ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.8.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.8.3 Sérstaklega skal samið um greiðslur vegna ferðatíma starfsmanna hvers vinnustaðar, sem liggur utan marka aðalíbúðarsvæðis.



## 5.9 GISTIÐSTAÐA

- 5.9.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu gert að gista, 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 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistaðstaða ekki vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands, eftir því sem við verður komið. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.

## 5.10 FJARVISTARUPPBÓT

- 5.10.1 Reynist nauðsynlegt, af sérstökum ástæðum, að senda starfsmann til starfa fjarri föstum vinnustað skal greiða fjarvistaruppbót. Fjarvistaruppbót á ekki við ef um náms- og þjálfunarferðir er að ræða.
- 5.10.2 Fjarvistaruppbót greiðist einungis 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.
- 5.10.3 Fjarvistaruppbót greiðist til viðbótar unnum tíma skal greiða þrjár klst. í yfirvinnu á dag frá og með öðrum degi samfelldrar fjarvistar, sem uppfyllir skilyrði gr. 5.10.2. Greiðsla þessi fellur niður sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi LSS.

## 6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

### 6.1 RÉTTUR STARFSMANNA

6.1.1 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 öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustuhátta.

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

### 6.2 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.

### 6.3 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. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB.

### 6.4 SLYSAHÆTTA

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

### 6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

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

6.5.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglugerð nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum.

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

*Um tilkynningarskyldu launagreiðanda til tryggingarfélags fer eftir reglum viðkomandi tryggingarfélags.*

### 6.6 LÆKNISSKOÐUN

6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur fulltrúi LSS óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

## **6.7 AÐGANGUR AÐ SUNDSTÖÐUM OG LÍKAMSRÆKTARSTÖÐVUM**

- 6.7.1 Slökkviliðs- og sjúkraflutningamönnum skal tryggður aðgangur að aðstöðu til að stunda líkamsrækt, til þjálfunar og viðhalds líkamlegu þreki sínu, þeim að kostnaðarlausu á almennum opnunartímum. Verði því viðkomið er þeim með sama hætti heimill aðgangur að sundlaug sveitarfélagsins, þeim að kostnaðarlausu.

## **6.8 HEILSUFARSSTEFNA**

- 6.8.1 Starfsmenn skulu sinna líkamsrækt og fara reglulega í læknisskoðun, þrek- og styrktarpróf. Miða skal við leiðbeinandi heilsufarsstefnu aðila, sem viðurkennd er af Mannvirkjastofnun (sjá fylgiskjal VI).

## 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/stofnunni.

- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysátryggingar launþega hjá tryggingarfélögum þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysátryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar m.t.t. 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 hjótist 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 ferðaslysátryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysátryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa og skv. aukinni tryggingarvernd vegna tryggingasjóðs, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.
- 7.1.11 Slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamenn skulu slysátryggðir skv. almennum slysátryggingaskilmálum svo sem tilgreint er í gr. 7.1.7. Þegar slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn gegna störfum eiga undanþágur í almennum skilmálum slysátrygginga launþega eiga ekki við sbr. fylgiskjal 5.
- 7.1.12 Slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn í atvinnuslökkviliðum skulu líftryggðir. Líftryggingarfjárhæð verði kr. 4.942.502 en lækkar um 4% fyrir hvert aldursár eftir að hinn tryggði nær 50 ára aldri og fellur niður eftir að hann nær 70 ára aldri eða þegar hann lætur af störfum. Tilgreind fjárhæð gildir fyrir tímabilið 1. júní 2016 til 1. janúar 2017. Fjárhæðin breytist samkvæmt gr. 7.1.4.

## 7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjarmunir 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 mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða 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 týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 30/2004, um váttryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

### 7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

- 7.3.1 Starfsmaður ber ábyrgð á þeim persónulegu munum sem hann hefur meðferðis á vinnustað og ekki telst nauðsynlegur við vinnu hans.
- Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum fatnaði og munum sem teljast nauðsynlegir við vinnu hans, skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati samstarfsnefndar aðila.
- Slíkt tjón verður einungis bætt, ef það verður vegna óhapps 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 EINKENNIS- OG HLÍFÐARFÖT

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt og skófátnað vegna veðurs, óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann. Þegar um er að ræða vinnu, þar sem fataslit er óvenju mikið, störf sérstaklega óhreinleg eða hætt er við slysaskemmdum á fatnaði, þörf er fyrir öryggishálma, gasgrímur, eyrnaskjól eða högghelda skó, skulu starfsmenn fá slík hlífðarföt eða hlífðarbúnað til afnota á vinnustað og annað, sem nauðsynlegt telst í þessu skyni samkvæmt ákvörðun yfirmanns.
- 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. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af launagreiðanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.2.4 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði, er hann fékk.
- 8.2.5 Samið skal sérstaklega við LSS nánar um þessi atriði.



## 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 LAUNAD 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 hverju 12 mánaða tímabili sem hefst við upphaf ráðningar í stöðu launaðs staðgengils. 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.

Formlega skipaður staðgengill yfirmanns sem sinnir skyldustörfum hans að fullu í hans fjarvist, raðast tveimur launaflokkum hærra en ella, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess í starfsmati eða við röðun starfsins í launaflokk.

### 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 hans.

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

## 10 FRÆÐSLUMÁL

### 10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

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

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

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

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

### 10.2 SÍMENNTUN

10.2.1 Símenntun

10.2.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja reglubundna þjálfun, námskeið eða annarskonar fræðslu til að viðhalda og auka við þekkingu sína og færni. Gert er ráð fyrir að allar stofnanir og/eða starfseiningar setji fram símenntunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna.

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

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

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

10.2.1.2 Starfsþróunarsamtal

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

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

## 10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

Með vísan til greinar 10.2.1.1 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 2% eftir 1 árs starf sem slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður.
- Samtals 4% eftir 5 ára starf sem slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður.
- Samtals 6% eftir 9 ára starf sem slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður.
- Samtals 8% eftir 15 ára starf sem slökkviliðs- og/eða sjúkraflutningamaður.

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

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

*Persónulag eftir 15 ára starf gildir frá 1. apríl 2019.*

## 10.2.3 Persónuálag vegna menntunar á framhaldsskólastigi

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

Hafi starfsmaður annað lokapróf á framhaldsskólastigi sem ekki hefur verið metið í starfsmati fær hann það metið til 4% persónuálags, svo framarlega að viðbótarnámið samsvari a.m.k. 2 ára námi. Einingar eru aldrei tvítaldar.

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

Iðnaðarmenn sem hafa meistara réttindi og eða löggildingu til reksturs fá 4% þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins.

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

## 10.2.4 Persónuálag vegna menntunar á háskólastigi

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

## 10.2.5 Ljúki starfsmaður viðurkenndu diplómanámi á háskólastigi hækkar persónuálag hans um 2% fyrir hverjar 30 ECTS einingar enda sé námið að lágmarki 60 ECTS og tengist starfi hans. Forsenda fyrir veitingu persónuálags skv. þessari grein er að starfsmaður hafi lokið formlegri prófgráðu.

Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 6% og skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að menntunin nýtist í starfi.

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

### 10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfelld í 3 ár, launað leyfi í samtals tvo mánuði til þess að stunda viðurkennt nám sem veitir ákveðin starfsréttindi.
- Sveitarfélög geta sett nánari reglur um veitingu launaðra námsleyfa sem samræmast símenntunaráætlunum þeirra.
- Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.
- 10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.
- 10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu þó aldrei lengur en 2 ár.
- 10.3.4 Trúnaðarmannaskóli BSRB
- Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3 grein samkomulags um trúnaðarmenn (3 x 5 daga lotur).

### 10.4 LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI

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

## 11 ÝMIS ATRIÐI

### 11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

#### 11.1.1 Um gildissvið

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

„Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu sveitarfélagsins 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 sveitarfélagsins.

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

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

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

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

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

#### 11.1.2 Um auglýsingu starfa

##### 11.1.2.1 Að jafnaði skulu laus störf auglýst en heimilt er að gera undantekningar t.d. þegar um er að ræða tímabundnar ráðningar eða tilfærslu í starfi.

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

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

Starfsmaður skal eiga rétt til að fá afhent öll gögn eða afrit af gögnum sem hann hefur afhent vinnuveitanda og varða hann sjálfan s.s. námsgögnum, starfsaldursvottorðum o.fl.

- 11.1.3.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Uppsagnarfrestur fyrir nýliða á fyrstu sex mánuðum í starfi er þó einn mánuður.

Sé tímabundin ráðning starfsmanns framlengd í sama starfi telst reynslutími hans liðinn.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelldt 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. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðamót, sjá þó 11.1.3.4.

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

- 11.1.3.3 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningasamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Sé samið um slíkt í ráðningarsamningi þá fer um reynslutíma og uppsagnarfrest samkvæmt gr. 11.1.3.2.

Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfelldt lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

- 11.1.3.4 Starfslýsingar

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

- 11.1.4 Breytingar á störfum

- 11.1.4.1 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 uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.

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

## 11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

11.1.5.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa. Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmeðlum vikulegum vinnutíma.

## 11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 11.1.7 Starfslok
- 11.1.7.1 Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar. Rétt er að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með þriggja til sex mánaða fyrirvara.
- 11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi
- 11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 11.1.8.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

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

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

## 11.2 SAMSTARFSNEFND 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.

Starf samstarfsnefndar liggur að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.
- 11.2.2 Skipan samstarfsnefnda
 

Samningsaðilar hvor um sig skipa þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og þrjá til vara. Aðilar tilkynni gagnaðila formlega um skipan fulltrúa í nefndinni.
- 11.2.3 Framlagning erinda og málsmeðferð
 

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

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

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



### 11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

- 11.3.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni 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-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslu fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns.

### 11.5 FÉLAGSMÁLEFNI

- 11.5.1 Félagið fer með forsvar fyrir félagsmenn sína í þjónustu sveitarfélaganna, sem gegna störfum á samningssviði félagsins sbr. ákv. laga nr. 94/1986.

## 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 greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

### 12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

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

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

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til 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:

Starfstími	Fjöldi daga
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 framantalinna 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, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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 almanaks-mánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

### 12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

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

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

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

### 12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNSS

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann haldaföstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

## 12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

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

*Talning veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikinda) skal þannig framkvæmd að skilja að talningu líkt og um tvo starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlutastarfinu, annar er veikur en hinn frískur. Telja skal veikindadaga hjá hinum veika miðað við hlutfall veikindalauna 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 BARNNA 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.

## 12.11 ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA

- 12.11.1 Starfsmaður sem hefur, fyrir 1. janúar 2001, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

## 13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

### 13.1 LAUNASEÐILL

- 13.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til grunnlaunaflokkur ef aðstæður leyfa, 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 LSS á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagsskrám LSS vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

### 13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 0,5% af öllum launum félaga í orlofssjóð LSS.

### 13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð LSS. Gjald þetta skal nema 0,80% af heildarlaunum félagsmanna í LSS.

### 13.5 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.5.1 Aðild að lífeyrissjóði

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

- 13.5.2 Lífeyrissjóðsiðgjöld

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

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

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

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

- 13.5.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar  
Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til lífeyrissparnaðar, greiðir vinnuveitandi móttframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.

### 13.6 STYRKARSJÓÐUR LSS

- 13.6.1 Löggjaldagreiðslur launagreiðanda í Styrktarsjóð LSS
- 13.6.2 Löggjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Löggjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

*Félagsmenn/sjóðfélagar geta sótt um bætur til sjóðsins í slysa- og veikindatilvikum eftir að veikindarétti lýkur hjá vinnuveitanda. Þá geta þeir sótt um styrki vegna fyrirbyggjandi aðgerða á sviði heilsueflingar og forvarna gegn sjúkdómum og veitir fæðingarstyrki.*

### 13.7 STARFSHÆFINGARSJÓÐUR

- 13.7.1 Löggjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

#### **VIRK Starfsendurhæfingarsjóður**

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

### 13.8 FÉLAGSMANNASJÓÐUR

- 13.8.1 Félagsmannasjóður  
Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í Félagsmannasjóð sem nemur 1,24% af heildarlaunum starfsmanna.  
Úthlutun úr sjóðnum skal fara fram 1. febrúar ár hvert samkvæmt stofnskrá sjóðsins.

### 13.9 TRYGGINGASJÓÐUR

- 13.9.1 Tryggingasjóður  
Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í Tryggingasjóð sem nemur 0,75% af heildarlaunum starfsmanna.

## 14 HLOTASTARFANDI SLÖKKVILIÐS- OG SJÚKRAFLUTNINGAMENN

### 14.1 HLOTASTARFANDI SLÖKKVILIÐSSTJÓRAR

Sjá fylgiskjal 4.

### 14.2 HLOTASTARFANDI SLÖKKVILIÐSMENN

- 14.2.1 Um hlutastarfandi slökkviliðsmenn gilda ekki önnur ákvæði kjarasamningsins en gr. 14.2 og 14.4.
- Við útreikning tímakaups hlutastarfandi slökkviliðsmanna er ekki tekið mið af persónuálagi samkvæmt 10. kafla kjarasamnings þessa.
- 14.2.2 Fyrsta hvers mánaðar skal greiða hlutastarfandi slökkviliðsmönnum skv. samningi þessum fyrir þau störf er þeir hafa innt af hendi fyrir launagreiðanda. Þó er heimilt að greiðslur eigi sér stað ársfjórðungslega, sé um það samkomulag.
- 14.2.3 Hlutastarfandi slökkviliðsnemi raðast í l.fl. 121. Fyrir æfingar og útköll skal greiða pr. yfirvinnuklukkustund samkvæmt lfl. 121.
- Grunnnámi slökkviliðsmanns skal lokið innan þriggja ára frá ráðningu.
- Hlutastarfandi slökkviliðsmaður, sem lokið hefur grunnnámi slökkviliðsmanns raðast í l.fl. 131. Fyrir æfingar og útköll skal greiða pr. yfirvinnuklukkustund samkvæmt lfl. 131.
- 14.2.4 Millistjórnendur / varðstjórar raðast í lfl. 143.
- 14.2.5 Fyrir útkall skal greiða minnst 4 klukkustundir.
- 14.2.6 Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af þeim launaflokki sem hlutastarfandi slökkviliðsmaður tekur laun eftir.

*Grein 14.2 um hlutastarfandi slökkviliðsmenn gildir til 31. desember 2021 og fellur þá úr gildi án frekari uppsagnar.*

### 14.3 HLOTASTARFANDI SJÚKRAFLUTNINGAMENN

- 14.3.1 Um hlutastarfandi sjúkraflutningamenn gilda ekki önnur ákvæði kjarasamningsins en gr. 14.3 og 14.4.
- Við útreikning tímakaups hlutastarfandi sjúkraflutningamanna er ekki tekið mið af persónuálagi samkvæmt 10. kafla kjarasamnings þessa.
- 14.3.2 Fyrsta hvers mánaðar skal greiða hlutastarfandi sjúkraflutningamönnum skv. samningi þessum fyrir þau störf er þeir hafa innt af hendi fyrir launagreiðanda. Þó er heimilt að greiðslur eigi sér stað ársfjórðungslega, sé um það samkomulag.
- 14.3.3 Hlutastarfandi sjúkraflutningamaður, sem lokið hefur grunnnámi sjúkraflutningamanna raðast í l.fl. 131. Fyrir æfingar og útköll skal greiða pr. yfirvinnuklukkustund samkvæmt lfl. 131.
- 14.3.4 Hlutastarfandi sjúkraflutningamaður sem lokið hefur EMT-I námi raðast í lfl. 142. Fyrir æfingar og útköll skal greiða pr. yfirvinnuklukkustund samkvæmt lfl. 142.
- 14.3.5 Fyrir útkall skal greiða minnst 4 klukkustundir.



- 14.3.6 Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% í hverjum launaflokki sem hlutastarfandi slökkviliðsmaður tekur laun eftir.

*Grein 14.3 um hlutastarfandi sjúkraflutningamenn gildir til 31. desember 2021 og fellur þá úr gildi án frekari uppsagnar.*

#### 14.4 ÖNNUR ÁKVÆÐI

- 14.4.1 Tryggingakafli kjarasamnings aðila gildir fyrir slökkvilið- / sjúkraflutningamenn sem falla undir þennan kafla með þeirri takmörkun þó að tryggingar gilda aðeins þann tíma sem æfingar, útköll og önnur störf á vegum slökkviliðs-/ sjúkraflutninga standa yfir og ná einnig til ferðatímans á leið til og frá áðurnefndum störfum.
- 14.4.2 Verði hlutastarfandi slökkviliðs- eða sjúkraflutningamaður óvinnufær vegna vinnuslyss sem hann verður fyrir við störf sín sem slökkviliðs- eða sjúkraflutningamaður, skal hann njóta réttar til launa sem hann væri ráðinn í fullt starf mv.l.fl.143 í allt að sex mánuði.
- 14.4.3 Þar sem starfsmenn slökkviliða/sjúkraflutninga bera boðtæki að ósk yfirmanns. skal þeim útvegað boðtæki og greitt árlega kr. 16.978 1. maí 2019, kr. 16.978 1. desember 2019, kr. 18.489 1. maí 2020, kr. 18.489 1. desember 2020, 19.377 1. maí 2021, kr. 19.377 1. desember 2021, kr. 20.307 1. maí 2022 og kr. 20.307 1. desember 2022. Upphæð þessi tekur breytingum samkvæmt gr. 1.1.1.
- 14.4.4 Öllum starfsmönnum sem falla undir þennan kafla skal greiða orlof á tímakaup skv. grein 4.2.1.
- 14.4.5 Slökkviliðs- / sjúkraflutningamönnum skal tryggð aðstaða til að stunda líkamsrækt, til þjálfunar og viðhalds líkamlegu þreki sínu, þeim að kostnaðarlausu. Verði því við komið er þeim með sama hætti heimill aðgangur að sundlaug sveitarfélagsins.
- 14.4.6 Greiða skal í orlofssjóð, starfsmenntunarsjóð og tryggingasjóð Landsambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna og félagsmannasjóð með sama hætti og gert er vegna fastra starfsmanna slökkviliða skv. kjarasamningi aðila. Hið sama gildir um félagsgjöld.
- 14.4.7 Launagreiðandi skal greiða lífeyrissjóðsiðgjald af launum slökkviliðsmanna sbr. grein 13.5.1.
- 14.4.8 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga, tilskipun 91/533/EBE og gr. 11.1.3.1.

*Grein 14.4 um önnur ákvæði gildir til 31. desember 2021 og fellur þá úr gildi án frekari uppsagnar.*

---

## 15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

---

### 15.1 GILDISTÍMI OG GILDISSVIÐ

- 15.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. janúar 2020 til 30. september 2023, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

### 15.2 SAMNINGSFORSENDUR

- 15.2.1 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 samningi 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 8. apríl 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 8. apríl 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 25. mars 2020.

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

F.h. Landsambands slökkviliðs- og  
sjúkraflutningamanna, með fyrirvara  
um samþykki félagsmanna.

---

## BÓKANIR

---

### BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA

#### BÓKUN 1 [2020]

##### Mismunandi meðferð vegna aldurs

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

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

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

Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþómsstóllinn 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 nákominnna. Enn fremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 12. kafla ásamt því að ákvæði verði skýrð betur með það að markmiði að lesendur kjarasamnings fái betri yfirsýn um hvað ákvæðin fela í sér.

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

**BÓKUN 3 [2020]****14. kafli um hlutastarfandi slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn**

Með reglugerð um starfsemi slökkviliða nr. 747/2018 er gerð grundvallarbreyting á starfsemi slökkviliða. Samningsaðilar eru sammála um að aðlaga kjarasamninginn að þeim skipuagsbreytingum og þeim kröfum sem reglugerðin gerir til starfa slökkviliðsmanna. Frá og með 1. janúar 2022 fellur 14. kafli úr kjarasamningi aðila án frekari uppsagnar.

Frá þeim tíma skulu allir slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn vera ráðnir í starfshlutfall og taka laun samkvæmt starfsmati. Slökkviliðsstjórar og varaslökkviliðsstjórar eru launasettir samkvæmt ákvæðum í fylgiskjali 4. Um réttindi og skyldur þeirra fer að öðru leyti samkvæmt kjarasamningi þessum.

**BÓKUN 4 [2020]****Starfsmatskerfið Samstarf**

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

Helstu verkefni sem ráðist verður í eru:

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

**BÓKUN 5 [2020]****Fræðslumál**

Aðilar eru sammála um að gera sérstakt átak í fræðslumálum slökkviliðsmanna til styðja við innleiðingu og framkvæmd reglugerðar um starfsemi slökkviliða nr. 747/2018. Markmið aðila er bæta fagþekkingu og aðra sérþekkingu sem nauðsynleg er í starfi félagsmanna LSS. Liður í þessu átaki er að efla starfsmenntunarsjóð LSS. Aðilar munu einnig fara í sameiginlega endurskoðaða á 10. kafla kjarasamnings með sérstaka áherslu á símenntun og viðbótarmenntun slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna. Samstarfsnefnd SNS og LSS hefur frumkvæði í verkefninu. Vinnu þessari skal lokið fyrir 1. apríl 2021 og gildir breyttur 10. kafli frá og með þeim tíma.

**BÓKUN 6 [2020]****Stytting vinnutíma í dagvinnu og vaktavinnu**

Um styttingu vinnutíma fyrir dagvinnumenn fer samkvæmt fylgiskjali 2.

Aðilar eru jafnframt sammála um að fresta innleiðingu á fylgiskjali 3, samkomulagi um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks, um óákveðinn tíma. Samstarfsnefnd aðila mun vinna að undirbúningi innleiðingar á fylgiskjali 3. Meðan sú vinna er í gangi gildir eftirfarandi fyrir vaktavinnufólk:

Eigi síðar en frá 1. maí 2021 ávinnur starfsmaður sér 13 mínútna styttingu vinnutíma fyrir hverja vakt óháð lengd.

## **BÓKUN 7 [2020]** **Upplýsingagjöf**

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

## **BÓKUN 8 [2020]** **Endurskoðun á hlutverki tryggingasjóðs**

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða hlutverk tryggingasjóðs s.s að kanna möguleika á greiðslu bóta til félagsmanna vegna alvarlegra veikinda er tengja má störfum þeirra.

## **BÓKUN 9 [2020]** **Endurskoðun heilsufarsstefnu**

LSS mun skipa starfshóp til að endurskoða heilsufarsstefnu sem fylgir kjarasamningi þessumog skal lögð fyrir SNS til samþykktar. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. desember 2020.

## **BÓKUN 10 [2020]** **Stjórnendur slökkviliða**

Samningsaðilar eru sammála um að LSS undirbúi tillögur að sérstökum kjarasamningi fyrir slökkviliðsstjóra, varaslökkviliðsstjóra og deildarstjórar sem aðilar munu ræða til niðurstöðu fyrir 1. september 2021.

## **BÓKUN 11 [2020]** **Lífeyristökualdur**

Í ársbyrjun 2017 var skipaður sérstakur starfshópur sem falið var að greina með heildstæðum hætti þörf á því að lífeyristökualdur tiltekinna starfshópa verði lægri en almennt tíðkast. Hópurinn er enn að störfum og hefur meðal annars látið vinna sérstaka skýrslu um tilhögun starfstengdrar snemmtöku lífeyris og fjármögnunar hennar í þeim ríkjum sem Ísland er gjarnan borið saman við, einkum Evrópuríkja og annarra OECD ríkja. Aðilar eru sammála um að brýnt sé að starfshópurinn skili niðurstöðu sinni, eigi síðar en 1. september 2020.

### **Yfirlýsing LSS með bókun 11**

LSS telur nauðsynlegt er að fundin verði viðunandi og varanleg lausn á þeim vanda sem steðjar að vegna hækkandi aldurs starfandi slökkviliðsmanna. Aldur starfsmanna hefur mun meiri áhrif á starfsemi slökkviliða en annarra fyrirtækja vegna eðlis starfsins. Umræða um mikilvægi þess að leysa starfsloka- og starfsaldursmál slökkviliðsmanna hefur átt sér stað áratugum saman og endurpeglast m.a. í bókunum með kjarasamningum LSS í gegnum tíðina. Engin viðeigandi og mannsæmandi úrræði eru enn í sjónmáli vegna þeirra starfsmanna sem standast ekki lengur þær kröfur sem gerðar eru í lögum og reglugerðum um styrk og þrek liðsins.

Sérstaða og sérhæfing starfa slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna og þær ríku kröfur sem gerðar eru í lögum og reglugerðum til þjálfunar og þreks þeirra gera það að verkum að almennt þeir verða þeir að hverfa frá þeim störfum fyrr en almennt gerist með opinbera starfsmenn.

### **BÓKUN 12 [2020]** **Um launþróunartrygging**

BSRB og opinberir launagreiðendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022. Launþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launþróun á samningstímabilinu.

### **BÓKUN 13 [2020]** **Um mat á störfum**

Aðilar eru sammála um að óska eftir mati á störfum þeirra er starfa eingöngu sem slökkviliðsmenn, sjúkraflutningamenn og slökkviliðsstjórar. LSS hefur frumkvæði í málinu. Þegar niðurstaða starfsmats liggur fyrir tekur sú röðun gildi og sérröðun starfanna samkvæmt 14. kafla fellur niður.

### **BÓKUN 14 [2020]** **Sálrænn stuðningur**

Aðilar eru sammála um að vinna áfram samkvæmt samkomulagi aðila um sálrænan stuðning sem undirritað var á 6. september 2018 og koma fjármögnun verkefnisins í tryggan farveg. Samstarfsnefnd aðila er falið verkefnið.

## **ELDRI BÓKANIR**

### **BÓKUN 6 [2016] Trúnaðarmenn**

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

### **BÓKUN 3 [2014] Um jafnræði í launum óháð stéttarfélagsaðild**

Aðilar eru sammála um að beina þeim tilmælum til sveitarfélaga að jafnræðis verði gætt í launum þeirra starfsmanna sem vinna sömu og/eða sambærileg störf innan sveitarfélags, óháð stéttarfélagsaðild.

---

## FYLGISKJÖL

---

### FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA

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

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

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

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

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

Launatafla 5: Gildir frá 1. apríl 2022 til 31. desember 2022.

Launatafla 6: Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023.

Þegar endurnýjaður kjarasamningur á almennum vinnumarkaði liggur fyrir á árinu 2022, skal launatafla 6 taka sömu niðurstöðu frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 samkvæmt samningsniðurstöðu á almennum vinnumarkaði.



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

<b>Landsamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna</b>									
<b>LAUNATAFLA 1</b>									
Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020									
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%
160	492.470	502.319	512.169	522.018	531.868	541.717	551.566	561.416	571.265
161	497.699	507.653	517.607	527.561	537.515	547.469	557.423	567.377	577.331
162	502.988	513.048	523.108	533.167	543.227	553.287	563.347	573.406	583.466
163	508.333	518.500	528.666	538.833	549.000	559.166	569.333	579.500	589.666
164	513.738	524.013	534.288	544.562	554.837	565.112	575.387	585.661	595.936
165	519.202	529.586	539.970	550.354	560.738	571.122	581.506	591.890	602.274
166	524.726	535.221	545.715	556.210	566.704	577.199	587.693	598.188	608.682
167	532.088	542.730	553.372	564.013	574.655	585.297	595.939	606.580	617.222
168	539.557	550.348	561.139	571.930	582.722	593.513	604.304	615.095	625.886
169	547.135	558.078	569.020	579.963	590.906	601.849	612.791	623.734	634.677
170	554.821	565.917	577.014	588.110	599.207	610.303	621.400	632.496	643.592
171	562.619	573.871	585.124	596.376	607.629	618.881	630.133	641.386	652.638
172	570.532	581.943	593.353	604.764	616.175	627.585	638.996	650.406	661.817
173	578.558	590.129	601.700	613.271	624.843	636.414	647.985	659.556	671.127
174	586.700	598.434	610.168	621.902	633.636	645.370	657.104	668.838	680.572
175	594.960	606.859	618.758	630.658	642.557	654.456	666.355	678.254	690.154
176	603.341	615.408	627.475	639.541	651.608	663.675	675.742	687.809	699.876
177	611.843	624.080	636.317	648.554	660.790	673.027	685.264	697.501	709.738
178	620.468	632.877	645.287	657.696	670.105	682.515	694.924	707.334	719.743
179	629.218	641.802	654.387	666.971	679.555	692.140	704.724	717.309	729.893
180	638.095	650.857	663.619	676.381	689.143	701.905	714.666	727.428	740.190
181	647.101	660.043	672.985	685.927	698.869	711.811	724.753	737.695	750.637
182	656.237	669.362	682.486	695.611	708.736	721.861	734.985	748.110	761.235
183	665.506	678.816	692.126	705.436	718.746	732.057	745.367	758.677	771.987
184	674.910	688.408	701.906	715.405	728.903	742.401	755.899	769.397	782.896
185	684.449	698.138	711.827	725.516	739.205	752.894	766.583	780.272	793.961
186	694.128	708.011	721.893	735.776	749.658	763.541	777.423	791.306	805.188
187	703.946	718.025	732.104	746.183	760.262	774.341	788.420	802.498	816.577
188	713.906	728.184	742.462	756.740	771.018	785.297	799.575	813.853	828.131
189	724.011	738.491	752.971	767.452	781.932	796.412	810.892	825.373	839.853
190	734.264	748.949	763.635	778.320	793.005	807.690	822.376	837.061	851.746
191	744.664	759.557	774.451	789.344	804.237	819.130	834.024	848.917	863.810
192	755.215	770.319	785.424	800.528	815.632	830.737	845.841	860.945	876.049
193	765.919	781.237	796.556	811.874	827.193	842.511	857.829	873.148	888.466
194	776.778	792.314	807.849	823.385	838.920	854.456	869.991	885.527	901.062
195	787.794	803.550	819.306	835.062	850.818	866.573	882.329	898.085	913.841
196	798.971	814.950	830.930	846.909	862.889	878.868	894.848	910.827	926.806
197	810.310	826.516	842.722	858.929	875.135	891.341	907.547	923.753	939.960
198	821.813	838.249	854.686	871.122	887.558	903.994	920.431	936.867	953.303
199	833.483	850.153	866.822	883.492	900.162	916.831	933.501	950.171	966.840
200	845.321	862.227	879.134	896.040	912.947	929.853	946.760	963.666	980.572

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

<b>Landsamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna</b>									
<b>LAUNATAFLA 2</b>									
<b>Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
160	516.470	526.799	537.129	547.458	557.788	568.117	578.446	588.776	599.105
161	521.699	532.133	542.567	553.001	563.435	573.869	584.303	594.737	605.171
162	526.988	537.528	548.068	558.607	569.147	579.687	590.227	600.766	611.306
163	532.333	542.980	553.626	564.273	574.920	585.566	596.213	606.860	617.506
164	537.738	548.493	559.248	570.002	580.757	591.512	602.267	613.021	623.776
165	543.202	554.066	564.930	575.794	586.658	597.522	608.386	619.250	630.114
166	548.726	559.701	570.675	581.650	592.624	603.599	614.573	625.548	636.522
167	556.088	567.210	578.332	589.453	600.575	611.697	622.819	633.940	645.062
168	563.557	574.828	586.099	597.370	608.642	619.913	631.184	642.455	653.726
169	571.135	582.558	593.980	605.403	616.826	628.249	639.671	651.094	662.517
170	578.821	590.397	601.974	613.550	625.127	636.703	648.280	659.856	671.432
171	586.619	598.351	610.084	621.816	633.549	645.281	657.013	668.746	680.478
172	594.532	606.423	618.313	630.204	642.095	653.985	665.876	677.766	689.657
173	602.558	614.609	626.660	638.711	650.763	662.814	674.865	686.916	698.967
174	610.700	622.914	635.128	647.342	659.556	671.770	683.984	696.198	708.412
175	618.960	631.339	643.718	656.098	668.477	680.856	693.235	705.614	717.994
176	627.341	639.888	652.435	664.981	677.528	690.075	702.622	715.169	727.716
177	635.843	648.560	661.277	673.994	686.710	699.427	712.144	724.861	737.578
178	644.468	657.357	670.247	683.136	696.025	708.915	721.804	734.694	747.583
179	653.218	666.282	679.347	692.411	705.475	718.540	731.604	744.669	757.733
180	662.095	675.337	688.579	701.821	715.063	728.305	741.546	754.788	768.030
181	671.101	684.523	697.945	711.367	724.789	738.211	751.633	765.055	778.477
182	680.237	693.842	707.446	721.051	734.656	748.261	761.865	775.470	789.075
183	689.506	703.296	717.086	730.876	744.666	758.457	772.247	786.037	799.827
184	698.910	712.888	726.866	740.845	754.823	768.801	782.779	796.757	810.736
185	708.449	722.618	736.787	750.956	765.125	779.294	793.463	807.632	821.801
186	718.128	732.491	746.853	761.216	775.578	789.941	804.303	818.666	833.028
187	727.946	742.505	757.064	771.623	786.182	800.741	815.300	829.858	844.417
188	737.906	752.664	767.422	782.180	796.938	811.697	826.455	841.213	855.971
189	748.011	762.971	777.931	792.892	807.852	822.812	837.772	852.733	867.693
190	758.264	773.429	788.595	803.760	818.925	834.090	849.256	864.421	879.586
191	768.664	784.037	799.411	814.784	830.157	845.530	860.904	876.277	891.650
192	779.215	794.799	810.384	825.968	841.552	857.137	872.721	888.305	903.889
193	789.919	805.717	821.516	837.314	853.113	868.911	884.709	900.508	916.306
194	800.778	816.794	832.809	848.825	864.840	880.856	896.871	912.887	928.902
195	811.794	828.030	844.266	860.502	876.738	892.973	909.209	925.445	941.681
196	822.971	839.430	855.890	872.349	888.809	905.268	921.728	938.187	954.646
197	834.310	850.996	867.682	884.369	901.055	917.741	934.427	951.113	967.800
198	845.813	862.729	879.646	896.562	913.478	930.394	947.311	964.227	981.143
199	857.483	874.633	891.782	908.932	926.082	943.231	960.381	977.531	994.680
200	869.321	886.707	904.094	921.480	938.867	956.253	973.640	991.026	1.008.412

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

<b>Landsamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna</b>									
<b>LAUNATAFLA 3</b>									
Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021									
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%
160	540.470	551.279	562.089	572.898	583.708	594.517	605.326	616.136	626.945
161	545.699	556.613	567.527	578.441	589.355	600.269	611.183	622.097	633.011
162	550.988	562.008	573.028	584.047	595.067	606.087	617.107	628.126	639.146
163	556.333	567.460	578.586	589.713	600.840	611.966	623.093	634.220	645.346
164	561.738	572.973	584.208	595.442	606.677	617.912	629.147	640.381	651.616
165	567.202	578.546	589.890	601.234	612.578	623.922	635.266	646.610	657.954
166	572.726	584.181	595.635	607.090	618.544	629.999	641.453	652.908	664.362
167	580.088	591.690	603.292	614.893	626.495	638.097	649.699	661.300	672.902
168	587.557	599.308	611.059	622.810	634.562	646.313	658.064	669.815	681.566
169	595.135	607.038	618.940	630.843	642.746	654.649	666.551	678.454	690.357
170	602.821	614.877	626.934	638.990	651.047	663.103	675.160	687.216	699.272
171	610.619	622.831	635.044	647.256	659.469	671.681	683.893	696.106	708.318
172	618.532	630.903	643.273	655.644	668.015	680.385	692.756	705.126	717.497
173	626.558	639.089	651.620	664.151	676.683	689.214	701.745	714.276	726.807
174	634.700	647.394	660.088	672.782	685.476	698.170	710.864	723.558	736.252
175	642.960	655.819	668.678	681.538	694.397	707.256	720.115	732.974	745.834
176	651.341	664.368	677.395	690.421	703.448	716.475	729.502	742.529	755.556
177	659.843	673.040	686.237	699.434	712.630	725.827	739.024	752.221	765.418
178	668.468	681.837	695.207	708.576	721.945	735.315	748.684	762.054	775.423
179	677.218	690.762	704.307	717.851	731.395	744.940	758.484	772.029	785.573
180	686.095	699.817	713.539	727.261	740.983	754.705	768.426	782.148	795.870
181	695.101	709.003	722.905	736.807	750.709	764.611	778.513	792.415	806.317
182	704.237	718.322	732.406	746.491	760.576	774.661	788.745	802.830	816.915
183	713.506	727.776	742.046	756.316	770.586	784.857	799.127	813.397	827.667
184	722.910	737.368	751.826	766.285	780.743	795.201	809.659	824.117	838.576
185	732.449	747.098	761.747	776.396	791.045	805.694	820.343	834.992	849.641
186	742.128	756.971	771.813	786.656	801.498	816.341	831.183	846.026	860.868
187	751.946	766.985	782.024	797.063	812.102	827.141	842.180	857.218	872.257
188	761.906	777.144	792.382	807.620	822.858	838.097	853.335	868.573	883.811
189	772.011	787.451	802.891	818.332	833.772	849.212	864.652	880.093	895.533
190	782.264	797.909	813.555	829.200	844.845	860.490	876.136	891.781	907.426
191	792.664	808.517	824.371	840.224	856.077	871.930	887.784	903.637	919.490
192	803.215	819.279	835.344	851.408	867.472	883.537	899.601	915.665	931.729
193	813.919	830.197	846.476	862.754	879.033	895.311	911.589	927.868	944.146
194	824.778	841.274	857.769	874.265	890.760	907.256	923.751	940.247	956.742
195	835.794	852.510	869.226	885.942	902.658	919.373	936.089	952.805	969.521
196	846.971	863.910	880.850	897.789	914.729	931.668	948.608	965.547	982.486
197	858.310	875.476	892.642	909.809	926.975	944.141	961.307	978.473	995.640
198	869.813	887.209	904.606	922.002	939.398	956.794	974.191	991.587	1.008.983
199	881.483	899.113	916.742	934.372	952.002	969.631	987.261	1.004.891	1.022.520
200	893.321	911.187	929.054	946.920	964.787	982.653	1.000.520	1.018.386	1.036.252

<b>Landsamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna</b>									
<b>LAUNATAFLA 4</b>									
<b>Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2022</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
117	387.045	394.786	402.527	410.268	418.009	425.750	433.490	441.231	448.972
118	390.313	398.119	405.926	413.732	421.538	429.344	437.151	444.957	452.763
119	393.616	401.488	409.361	417.233	425.105	432.978	440.850	448.722	456.595
120	396.956	404.895	412.834	420.773	428.712	436.652	444.591	452.530	460.469
121	400.332	408.339	416.345	424.352	432.359	440.365	448.372	456.378	464.385
122	403.746	411.821	419.896	427.971	436.046	444.121	452.196	460.270	468.345
123	407.197	415.341	423.485	431.629	439.773	447.917	456.061	464.205	472.349
124	410.688	418.902	427.116	435.329	443.543	451.757	459.971	468.184	476.398
125	414.215	422.499	430.784	439.068	447.352	455.637	463.921	472.205	480.489
126	417.781	426.137	434.492	442.848	451.203	459.559	467.915	476.270	484.626
127	421.386	429.814	438.241	446.669	455.097	463.525	471.952	480.380	488.808
128	425.031	433.532	442.032	450.533	459.033	467.534	476.035	484.535	493.036
129	428.717	437.291	445.866	454.440	463.014	471.589	480.163	488.737	497.312
130	432.443	441.092	449.741	458.390	467.038	475.687	484.336	492.985	501.634
131	436.209	444.933	453.657	462.382	471.106	479.830	488.554	497.278	506.002
132	440.018	448.818	457.619	466.419	475.219	484.020	492.820	501.621	510.421
133	443.868	452.745	461.623	470.500	479.377	488.255	497.132	506.010	514.887
134	447.760	456.715	465.670	474.626	483.581	492.536	501.491	510.446	519.402
135	451.696	460.730	469.764	478.798	487.832	496.866	505.900	514.933	523.967
136	455.675	464.789	473.902	483.016	492.129	501.243	510.356	519.470	528.583
137	459.697	468.891	478.085	487.279	496.473	505.667	514.861	524.055	533.249
138	463.764	473.039	482.315	491.590	500.865	510.140	519.416	528.691	537.966
139	467.876	477.234	486.591	495.949	505.306	514.664	524.021	533.379	542.736
140	472.031	481.472	490.912	500.353	509.793	519.234	528.675	538.115	547.556
141	476.233	485.758	495.282	504.807	514.332	523.856	533.381	542.906	552.430
142	480.482	490.092	499.701	509.311	518.921	528.530	538.140	547.749	557.359
143	484.778	494.474	504.169	513.865	523.560	533.256	542.951	552.647	562.342
144	489.121	498.903	508.686	518.468	528.251	538.033	547.816	557.598	567.380
145	493.511	503.381	513.251	523.122	532.992	542.862	552.732	562.603	572.473
146	497.949	507.908	517.867	527.826	537.785	547.744	557.703	567.662	577.621
147	502.437	512.486	522.534	532.583	542.632	552.681	562.729	572.778	582.827
148	506.974	517.113	527.253	537.392	547.532	557.671	567.811	577.950	588.090
149	511.561	521.792	532.023	542.255	552.486	562.717	572.948	583.180	593.411
150	516.197	526.521	536.845	547.169	557.493	567.817	578.141	588.465	598.789
151	520.887	531.305	541.722	552.140	562.558	572.976	583.393	593.811	604.229
152	525.626	536.139	546.651	557.164	567.676	578.189	588.701	599.214	609.726
153	530.417	541.025	551.634	562.242	572.850	583.459	594.067	604.675	615.284
154	535.262	545.967	556.672	567.378	578.083	588.788	599.493	610.199	620.904
155	540.160	550.963	561.766	572.570	583.373	594.176	604.979	615.782	626.586
156	545.113	556.015	566.918	577.820	588.722	599.624	610.527	621.429	632.331
157	550.118	561.120	572.123	583.125	594.127	605.130	616.132	627.135	638.137
158	555.179	566.283	577.386	588.490	599.593	610.697	621.800	632.904	644.008
159	560.296	571.502	582.708	593.914	605.120	616.326	627.532	638.737	649.943

<b>Landsamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna</b>									
<b>LAUNATAFLA 4</b>									
<b>Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2022</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
160	565.470	576.779	588.089	599.398	610.708	622.017	633.326	644.636	655.945
161	570.699	582.113	593.527	604.941	616.355	627.769	639.183	650.597	662.011
162	575.988	587.508	599.028	610.547	622.067	633.587	645.107	656.626	668.146
163	581.333	592.960	604.586	616.213	627.840	639.466	651.093	662.720	674.346
164	586.738	598.473	610.208	621.942	633.677	645.412	657.147	668.881	680.616
165	592.202	604.046	615.890	627.734	639.578	651.422	663.266	675.110	686.954
166	597.726	609.681	621.635	633.590	645.544	657.499	669.453	681.408	693.362
167	605.088	617.190	629.292	641.393	653.495	665.597	677.699	689.800	701.902
168	612.557	624.808	637.059	649.310	661.562	673.813	686.064	698.315	710.566
169	620.135	632.538	644.940	657.343	669.746	682.149	694.551	706.954	719.357
170	627.821	640.377	652.934	665.490	678.047	690.603	703.160	715.716	728.272
171	635.619	648.331	661.044	673.756	686.469	699.181	711.893	724.606	737.318
172	643.532	656.403	669.273	682.144	695.015	707.885	720.756	733.626	746.497
173	651.558	664.589	677.620	690.651	703.683	716.714	729.745	742.776	755.807
174	659.700	672.894	686.088	699.282	712.476	725.670	738.864	752.058	765.252
175	667.960	681.319	694.678	708.038	721.397	734.756	748.115	761.474	774.834
176	676.341	689.868	703.395	716.921	730.448	743.975	757.502	771.029	784.556
177	684.843	698.540	712.237	725.934	739.630	753.327	767.024	780.721	794.418
178	693.468	707.337	721.207	735.076	748.945	762.815	776.684	790.554	804.423
179	702.218	716.262	730.307	744.351	758.395	772.440	786.484	800.529	814.573
180	711.095	725.317	739.539	753.761	767.983	782.205	796.426	810.648	824.870
181	720.101	734.503	748.905	763.307	777.709	792.111	806.513	820.915	835.317
182	729.237	743.822	758.406	772.991	787.576	802.161	816.745	831.330	845.915
183	738.506	753.276	768.046	782.816	797.586	812.357	827.127	841.897	856.667
184	747.910	762.868	777.826	792.785	807.743	822.701	837.659	852.617	867.576
185	757.449	772.598	787.747	802.896	818.045	833.194	848.343	863.492	878.641
186	767.128	782.471	797.813	813.156	828.498	843.841	859.183	874.526	889.868
187	776.946	792.485	808.024	823.563	839.102	854.641	870.180	885.718	901.257
188	786.906	802.644	818.382	834.120	849.858	865.597	881.335	897.073	912.811
189	797.011	812.951	828.891	844.832	860.772	876.712	892.652	908.593	924.533
190	807.264	823.409	839.555	855.700	871.845	887.990	904.136	920.281	936.426
191	817.664	834.017	850.371	866.724	883.077	899.430	915.784	932.137	948.490
192	828.215	844.779	861.344	877.908	894.472	911.037	927.601	944.165	960.729
193	838.919	855.697	872.476	889.254	906.033	922.811	939.589	956.368	973.146
194	849.778	866.774	883.769	900.765	917.760	934.756	951.751	968.747	985.742
195	860.794	878.010	895.226	912.442	929.658	946.873	964.089	981.305	998.521
196	871.971	889.410	906.850	924.289	941.729	959.168	976.608	994.047	1.011.486
197	883.310	900.976	918.642	936.309	953.975	971.641	989.307	1.006.973	1.024.640
198	894.813	912.709	930.606	948.502	966.398	984.294	1.002.191	1.020.087	1.037.983
199	906.483	924.613	942.742	960.872	979.002	997.131	1.015.261	1.033.391	1.051.520
200	918.321	936.687	955.054	973.420	991.787	1.010.153	1.028.520	1.046.886	1.065.252



<b>Landsamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna</b>									
<b>Launatafla 5 með hagvaxtarauka</b>									
<b>Gildir frá 1. apríl 2022 til 31. desember 2022</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
117	397.545	405.496	413.447	421.398	429.349	437.300	445.250	453.201	461.152
118	400.813	408.829	416.846	424.862	432.878	440.894	448.911	456.927	464.943
119	404.116	412.198	420.281	428.363	436.445	444.528	452.610	460.692	468.775
120	407.456	415.605	423.754	431.903	440.052	448.202	456.351	464.500	472.649
121	410.832	419.049	427.265	435.482	443.699	451.915	460.132	468.348	476.565
122	414.246	422.531	430.816	439.101	447.386	455.671	463.956	472.240	480.525
123	417.697	426.051	434.405	442.759	451.113	459.467	467.821	476.175	484.529
124	421.188	429.612	438.036	446.459	454.883	463.307	471.731	480.154	488.578
125	424.715	433.209	441.704	450.198	458.692	467.187	475.681	484.175	492.669
126	428.281	436.847	445.412	453.978	462.543	471.109	479.675	488.240	496.806
127	431.886	440.524	449.161	457.799	466.437	475.075	483.712	492.350	500.988
128	435.531	444.242	452.952	461.663	470.373	479.084	487.795	496.505	505.216
129	439.217	448.001	456.786	465.570	474.354	483.139	491.923	500.707	509.492
130	442.943	451.802	460.661	469.520	478.378	487.237	496.096	504.955	513.814
131	446.709	455.643	464.577	473.512	482.446	491.380	500.314	509.248	518.182
132	450.518	459.528	468.539	477.549	486.559	495.570	504.580	513.591	522.601
133	454.368	463.455	472.543	481.630	490.717	499.805	508.892	517.980	527.067
134	458.260	467.425	476.590	485.756	494.921	504.086	513.251	522.416	531.582
135	462.196	471.440	480.684	489.928	499.172	508.416	517.660	526.903	536.147
136	466.175	475.499	484.822	494.146	503.469	512.793	522.116	531.440	540.763
137	470.197	479.601	489.005	498.409	507.813	517.217	526.621	536.025	545.429
138	474.264	483.749	493.235	502.720	512.205	521.690	531.176	540.661	550.146
139	478.376	487.944	497.511	507.079	516.646	526.214	535.781	545.349	554.916
140	482.531	492.182	501.832	511.483	521.133	530.784	540.435	550.085	559.736
141	486.733	496.468	506.202	515.937	525.672	535.406	545.141	554.876	564.610
142	490.982	500.802	510.621	520.441	530.261	540.080	549.900	559.719	569.539
143	495.278	505.184	515.089	524.995	534.900	544.806	554.711	564.617	574.522
144	499.621	509.613	519.606	529.598	539.591	549.583	559.576	569.568	579.560
145	504.011	514.091	524.171	534.252	544.332	554.412	564.492	574.573	584.653
146	508.449	518.618	528.787	538.956	549.125	559.294	569.463	579.632	589.801
147	512.937	523.196	533.454	543.713	553.972	564.231	574.489	584.748	595.007
148	517.474	527.823	538.173	548.522	558.872	569.221	579.571	589.920	600.270
149	522.061	532.502	542.943	553.385	563.826	574.267	584.708	595.150	605.591
150	526.697	537.231	547.765	558.299	568.833	579.367	589.901	600.435	610.969
151	531.387	542.015	552.642	563.270	573.898	584.526	595.153	605.781	616.409
152	536.126	546.849	557.571	568.294	579.016	589.739	600.461	611.184	621.906
153	540.917	551.735	562.554	573.372	584.190	595.009	605.827	616.645	627.464
154	545.762	556.677	567.592	578.508	589.423	600.338	611.253	622.169	633.084
155	550.660	561.673	572.686	583.700	594.713	605.726	616.739	627.752	638.766
156	555.613	566.725	577.838	588.950	600.062	611.174	622.287	633.399	644.511
157	560.618	571.830	583.043	594.255	605.467	616.680	627.892	639.105	650.317
158	565.679	576.993	588.306	599.620	610.933	622.247	633.560	644.874	656.188
159	570.796	582.212	593.628	605.044	616.460	627.876	639.292	650.707	662.123

<b>Landsamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna</b>									
<b>Launatafla 5 með hagvaxtarauka</b>									
<b>Gildir frá 1. apríl 2022 til 31. desember 2022</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
160	575.970	587.489	599.009	610.528	622.048	633.567	645.086	656.606	668.125
161	581.199	592.823	604.447	616.071	627.695	639.319	650.943	662.567	674.191
162	586.488	598.218	609.948	621.677	633.407	645.137	656.867	668.596	680.326
163	591.833	603.670	615.506	627.343	639.180	651.016	662.853	674.690	686.526
164	597.238	609.183	621.128	633.072	645.017	656.962	668.907	680.851	692.796
165	602.702	614.756	626.810	638.864	650.918	662.972	675.026	687.080	699.134
166	608.226	620.391	632.555	644.720	656.884	669.049	681.213	693.378	705.542
167	615.588	627.900	640.212	652.523	664.835	677.147	689.459	701.770	714.082
168	623.057	635.518	647.979	660.440	672.902	685.363	697.824	710.285	722.746
169	630.635	643.248	655.860	668.473	681.086	693.699	706.311	718.924	731.537
170	638.321	651.087	663.854	676.620	689.387	702.153	714.920	727.686	740.452
171	646.119	659.041	671.964	684.886	697.809	710.731	723.653	736.576	749.498
172	654.032	667.113	680.193	693.274	706.355	719.435	732.516	745.596	758.677
173	662.058	675.299	688.540	701.781	715.023	728.264	741.505	754.746	767.987
174	670.200	683.604	697.008	710.412	723.816	737.220	750.624	764.028	777.432
175	678.460	692.029	705.598	719.168	732.737	746.306	759.875	773.444	787.014
176	686.841	700.578	714.315	728.051	741.788	755.525	769.262	782.999	796.736
177	695.343	709.250	723.157	737.064	750.970	764.877	778.784	792.691	806.598
178	703.968	718.047	732.127	746.206	760.285	774.365	788.444	802.524	816.603
179	712.718	726.972	741.227	755.481	769.735	783.990	798.244	812.499	826.753
180	721.595	736.027	750.459	764.891	779.323	793.755	808.186	822.618	837.050
181	730.601	745.213	759.825	774.437	789.049	803.661	818.273	832.885	847.497
182	739.737	754.532	769.326	784.121	798.916	813.711	828.505	843.300	858.095
183	749.006	763.986	778.966	793.946	808.926	823.907	838.887	853.867	868.847
184	758.410	773.578	788.746	803.915	819.083	834.251	849.419	864.587	879.756
185	767.949	783.308	798.667	814.026	829.385	844.744	860.103	875.462	890.821
186	777.628	793.181	808.733	824.286	839.838	855.391	870.943	886.496	902.048
187	787.446	803.195	818.944	834.693	850.442	866.191	881.940	897.688	913.437
188	797.406	813.354	829.302	845.250	861.198	877.147	893.095	909.043	924.991
189	807.511	823.661	839.811	855.962	872.112	888.262	904.412	920.563	936.713
190	817.764	834.119	850.475	866.830	883.185	899.540	915.896	932.251	948.606
191	828.164	844.727	861.291	877.854	894.417	910.980	927.544	944.107	960.670
192	838.715	855.489	872.264	889.038	905.812	922.587	939.361	956.135	972.909
193	849.419	866.407	883.396	900.384	917.373	934.361	951.349	968.338	985.326
194	860.278	877.484	894.689	911.895	929.100	946.306	963.511	980.717	997.922
195	871.294	888.720	906.146	923.572	940.998	958.423	975.849	993.275	1.010.701
196	882.471	900.120	917.770	935.419	953.069	970.718	988.368	1.006.017	1.023.666
197	893.810	911.686	929.562	947.439	965.315	983.191	1.001.067	1.018.943	1.036.820
198	905.313	923.419	941.526	959.632	977.738	995.844	1.013.951	1.032.057	1.050.163
199	916.983	935.323	953.662	972.002	990.342	1.008.681	1.027.021	1.045.361	1.063.700
200	928.821	947.397	965.974	984.550	1.003.127	1.021.703	1.040.280	1.058.856	1.077.432

<b>Landsamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna</b>									
<b>LAUNATAFLA 6</b>									
<b>Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023</b>									
<b>L.fl.</b>	<b>Grunn- laun</b>	<b>Persónu- álag 2%</b>	<b>Persónu- álag 4%</b>	<b>Persónu- álag 6%</b>	<b>Persónu- álag 8%</b>	<b>Persónu- álag 10%</b>	<b>Persónu- álag 12%</b>	<b>Persónu- álag 14%</b>	<b>Persónu- álag 16%</b>
<b>117</b>	Þegar endurnýjaður kjarasamningur á almennum vinnumarkaði liggur fyrir á árinu 2022, skal launatafla 6 taka sömu niðurstöðu frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 samkvæmt samningsniðurstöðu þeirra sem fá greidd laun samkvæmt kauptöxtum á almennum vinnumarkaði.								
<b>118</b>									
<b>119</b>									
<b>120</b>									
<b>121</b>									
<b>122</b>									

## TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA

<b>TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT</b>		
<b>Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2023</b>		
<b>Launaflokkur</b>	<b>Neðri mörk</b>	<b>Efri mörk</b>
117	265	274
118	275	284
119	285	294
120	295	304
121	305	314
122	315	324
123	325	334
124	335	344
125	345	354
126	355	363
127	364	372
128	373	381
129	382	390
130	391	399
131	400	408
132	409	417
133	418	426
134	427	433
135	434	440
136	441	447
137	448	454
138	455	461
139	462	468
140	469	475
141	476	482
142	483	489
143	490	496
144	497	503
145	504	510
146	511	517
147	518	524
148	525	531
149	532	538

<b>TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT</b>		
<b>Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2023</b>		
<b>Launaflokkur</b>	<b>Neðri mörk</b>	<b>Efri mörk</b>
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
173	700	706
174	707	713
175	714	720
176	721	727
177	728	734
178	735	741
179	742	748
180	749	755

## FYLGISKJAL 2: 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
- bæta gæði þjónustu
- tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika
- stuðla að bættum lífskjörum
- stuðla að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DÆMI UM ÚTFÆRSLU STYTTINGAR VINNUTÍMA**

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



## FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS

### Inngangur

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

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

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

Helstu breytingarnar eru að vinnuvikan styttest úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður. Í nýju launamyndunarkerfi fjölgar 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 almannaþjónustu 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 fyrirliggjandi drögum að vaktskrá.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

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

2.6.10 Vaktahvati

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

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

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

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

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

**X Tímakaup í dagvinnu**

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

**Y Yfirvinna**

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

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



**VIÐAUKI 1: INNLEIÐING OG EFTIRFYLGNI****Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum**

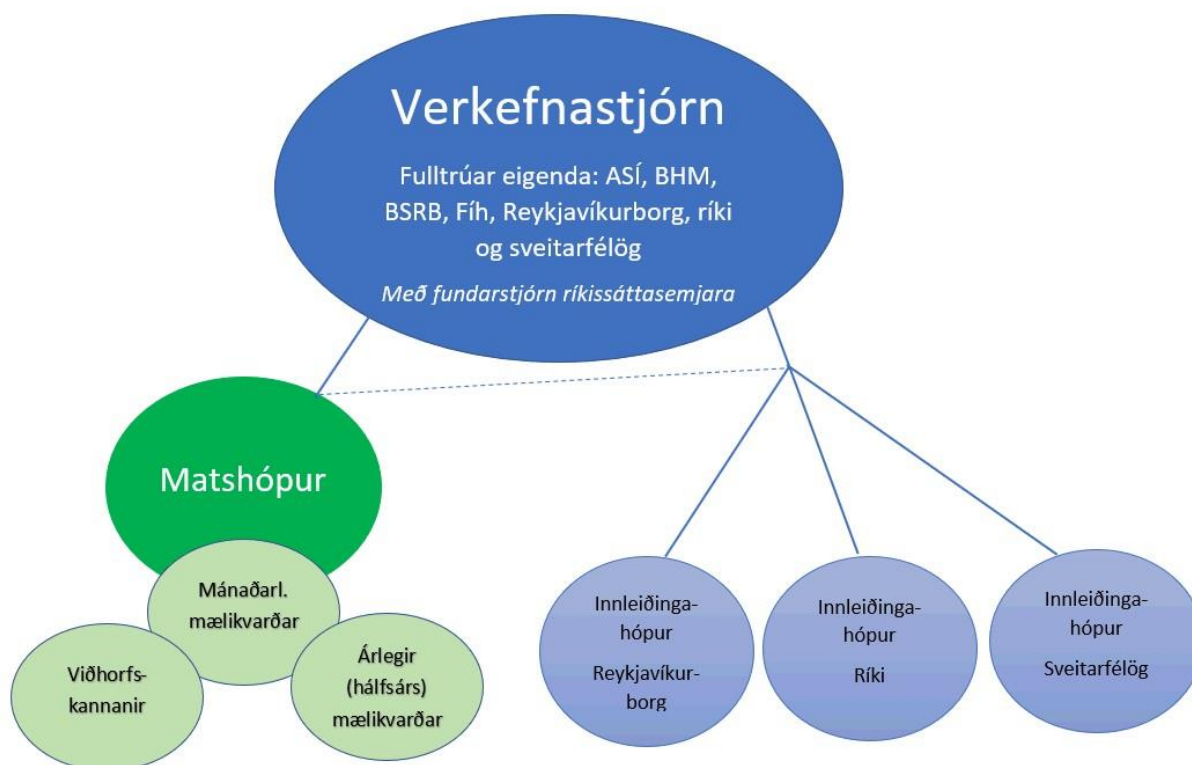
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

**VIÐAUKI 2: MARKMIÐ OG MÆLIKVARÐAR**

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

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

Á samningstímanum verða framkvæmdar reglulegar mælingar til að leggja mat á áhrif kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. Mælingarnar skulu vera mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, ýmist gerðar með upplýsingum úr launa- eða mannauðskerfum, með spurningakönnunum eða öðrum hætti. Mælingar skulu hefjast hálfu ári fyrir gildistöku breytinganna. Ef einstakir lykilmælikvarðar víkja frá markmiðum eða ná skilgreindu viðvörðunargreindum 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 aldersbil			
Mælikvarði	Skýringar / athugasemdir	Markmið	Viðvörðun
Heildarlaunakostnaður	Skv. niðurstöðu í heildarkostnaðarmatslíkani ríkisins m.v. núverandi stöðu	Hækki sem nemur 7,1%	+/- 0,5 prósentustig m.v. markmið
Meðalstarfshlutfall	Horfa á hreyfingu á milli mánaða, sama mánuð á milli ára og 12 mánuði aftur í tímann	Aukning um 12 prósentustig	<10 prósentustig
Vaktahvati	Áætlaður vaktahvati í kostnaðarmati (heildaríkan) er 4,9% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati 5% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati <3% eða >7% af heildarlaunakostnaði
Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði er 12,5%. Gert er ráð fyrir því í heildarkostnaðarmati að staðin unnin yfirvinna myndi lækka um 5%	Lækkar um 5%	Stendur í stað/hækkar
Samsetning unninna vinnustunda Hlutfall vinnuskuldustunda af heildarfjöldi vinnustunda Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjöldi vinnustunda	Nánari greining á báðum þáttum: Meðaltalsstarfshlutfall og hlutfall unninnar breytilegrar yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Aukist Dregst saman	Stendur í stað/lækkar Stendur í stað/hækkar

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

**Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins**

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

**FYLGISKJAL 4: RÖÐUN SLÖKKVILIÐSSTJÓRA**

Slökkviliðsstjórar og varaslökkviliðsstjórar skulu ráðnir samkvæmt starfshlutfalli. Um réttindi og skyldur þeirra fer að öðru leyti samkvæmt kjarasamningi þessum.

Launaröðun slökkviliðsstjóra og varaslökkviliðsstjóra skal vera sem hér segir:

Slökkviliðsstjóri sem ráðinn er í 100% starfshlutfall sem slökkviliðsstjóri	Lfl. 181
Slökkviliðsstjóri sem ráðinn er í minna en 100% starfshlutfall sem slökkviliðsstjóri	Lfl. 165
Varaslökkviliðsstjóri sem ráðinn er í 100% starfshlutfall sem varaslökkviliðsstjóri	Lfl. 171
Varaslökkviliðsstjóri sem ráðinn er í minna en 100% starfshlutfall sem varaslökkviliðsstjóri	Lfl. 155

## FYLGISKJAL 5: TRYGGINGAR

Undanþágur í almennum skilmálum slysatrygginga launþega eiga ekki við þegar slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn eru að gegna störfum sínum. Um skilmála vegna slysa utan starfs gilda almennir skilmálar tryggingarfélaga fyrir atvinnuslysatryggingar launþega.

Þegar starfsmenn eru við störf eru þeir auk almennra skilmála tryggðir fyrir tjóni sem hlýst af, eða verður vegna eftirfarandi atburða enda eru þeir nauðsynlegir vegna starfa þeirra:

1. Slysa, sem beint eða óbeint eru af völdum kjarnabreytingar, jónandi geislunar, mengunar af geislavirkum efnum, kjarnaeldsneyti og kjarnaúrgangsefnis eða af völdum styrjaldar, innrásar, hernaðaraðgerða, borgararósta, uppreisnar, uppþots eða svipaðra aðgerða.
2. Af völdum eitraðra lofttegunda.
3. Beint eða óbeint af völdum hryðjuverka vegna hvers konar líffræðilegra eða efnafræðilegra áhrifa og/eða eitrunar, þ.m.t. vegna sýkla og veira eða þegar afleiðingar slyss verða meiri vegna framangreindra atriða.
4. Handalögmálum, þegar váttryggður bregst við í starfi sínu í sjálfsvörn eða á vettvangi við að tryggja öryggi borgara eða einstaklinga eða koma þeim í öruggt skjól.
5. Ef jarðskjálfti, eldgos, flóð, skriðuföll eða aðrar náttúruhamfarir valda slysi í einum og sama atburði á mörgum einstaklingum, sem váttryggðir eru í atvinnuslysatryggingu launþega, gilda takmarkanir tryggingarfélaga um heildarbætur ekki vegna slysa sem slökkviliðs- og sjúkraflutningamenn verða fyrir vegna starfa við framangreindar aðstæður.
6. Í bjargsigi, kletta-, fjalla- og ísklifri.
7. Í fjallgöngu af hvaða tegund sem er ef hæð fjalls er meiri en 4.000 metrar frá sjávarmáli.
8. Í köfun með súrefniskút á meira dýpi en 10 metrar.
9. Í fallhlífastökki og BASE stökki og öðrum sambærilegum athöfnum.
10. Í sjúkra- og björgunarflugi á vegum aðila sem hefur tilskilin leyfi hlutaðeigandi flugmálayfirvalda.
11. Við þátttöku í íþróttum, keppnum á vegum samtaka slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna og vegna íþróttæfinga á vegnum slökkviliðsmanna og ætlast sé til þátttöku váttryggðs í slíkri iðkun sem hluti af starfi hans.
12. Í bardaga-, glímu-, eða sjálfsvarnaríþróttum þar sem tilgangur íþróttanna er að slá, kýla eða sparka til andstæðingsins eða takast á við hann á annan hátt er þátttaka er liður í reglubundinni þjálfun eða fellur undir lið 10.

## FYLGISKJAL 6: LEIÐBEINANDI HEILSUFARSSTEFNA

### INNGANGUR

Heilsufarsstefna þessi er gefin út af Landssambandi slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna (LSS) og Samband íslenskra sveitarfélaga og er leiðbeinandi fyrir alla félagsmenn LSS sem taka laun samkvæmt kjarasamningi aðila. Mannvirkjastofnun gefur út leiðbeiningar um læknisskoðun og heilbrigðisvottorð fyrir starfandi reyk- og efnakafara og liggja þær leiðbeiningar til grundvallar heilsufarsstefnunni.

Sum störf félagsmanna LSS krefjast mikillar þjálfunar og líkamsburða en önnur minni. Það er hins vegar allra hágur að allir félagsmenn sinni líkamsrækt og fari reglulega í læknisskoðun, þrek- og styrktarpróf.

Allir félagsmenn LSS skulu einu sinni á 12 mánaða tímabili gangast undir læknisskoðun hjá trúnaðarlækni.<sup>1</sup> Auk almennrar læknisskoðunar skulu menn fara reglulega í hjartarannsókn, áreynslupróf á þrekhlóli og hjartalínurit. Tíðni áreynsluprófs og hjartalínurits er miðað við aldur.

Við læknisskoðun skal m.a. meta ástand viðkomandi með tilliti til eftirfarandi:

- Hjarta- og æðakerfis
- Öndunarfæra, lungna, háls og nefs
- Taugakerfis
- Meltingar- og þvagfæra
- Sýkinga
- Heyrnar
- Sjónar
- Geðheilsu
- Úthalds við erfiðisvinnu

Þrekpróf skiptast í tvo þætti og er misjafnt hvaða þætti menn þurfa að taka m.t.t. starfa sinna hverju sinni.

1. Styrktarpróf
2. Göngupróf á bretti

---

<sup>1</sup> Í þessu skjali er alltaf talað um trúnaðarlækni slökkviliðs. Í þeim tilfellum þar sem trúnaðarlæknir er ekki starfandi hjá slökkviliði, er átt við annan viðurkenndan lækni.

# 1. LÆKNISSKOÐANIR

## 1.1 HELSTU HLUTVERK TRÚNAÐARLÆKNIS

Trúnaðarlæknir sér um reglulegar læknisskoðanir starfsmanna samkvæmt ákveðnum verklagsreglum. Hann er ráðgefandi varðandi vinnuslys, veikindi og endurhæfingu starfsmanna. Jafnframt er hann ráðgefandi um vafamál sem snerta heilsu starfsmanna. Trúnaðarlæknir á reglulega fundi með slökkviliðsstjóra og er ráðgefandi hvað varðar stefnu slökkviliðsins í heilsumálefnum.

Ef vinnuslys eða veikindi þarfnast frekari skoðunar eða meðhöndlunar er haft samband við trúnaðarlækni. Einnig er trúnaðarlækni tilkynnt um öll vinnuslys sem og önnur slys starfsmanna. Trúnaðarlæknir skal færa öll sjúkragögn og heilsufarssögu vegna starfsmanna þannig að auðvelt sé að afhenda þau öðrum ef þarf, skv. reglum um persónuleg gögn. Þá er átt við öll handrituð gögn, tölvugögn, bólusetningarskrirteini og skráningar ónæmisaðgerða. Þetta á einnig við um eldri gögn sem trúnaðarlækni hafa verið afhent og tengjast starfsmönnum.

Slökkvilið endurkrefja kostnað vegna vinnuslysa starfsmanna þeirra til Sjúkratrygginga Íslands (SÍ). SÍ gerir kröfu um að áverkavottorð fylgi hverri umsókn um endurgreiðslu. Ef starfsmaður hefur ekki fengið áverkavottorð hjá viðkomandi heilbrigðisstofnun þarf trúnaðarlæknir að útbúa áverkavottorðið.

Öll samskipti trúnaðarlæknis við starfsmenn eru trúnaðarmál skv. þeim reglum sem um það gilda. Slökkviliðsstjóri fær þó upplýsingar um það hvort starfsmaður hafi staðist læknisskoðun eða ekki. Jafnframt upplýsir trúnaðarlæknir um ástæðu þess ef starfsmaður stenst ekki læknisskoðun og möguleika hans til að standast læknisskoðun og á hvaða tíma. Slíkt skal gert með vitund og í samráði við starfsmanninn og jafnvel að honum viðstöddum. Þá skal meta hvaða möguleika slökkviliðið hefur til að koma til móts við og aðstoða starfsmanninn.

Mikilvægt er að trúnaðarlæknir greini tengilið slökkviliðsins og/eða yfirmönnum þess strax frá því ef einhver starfsmaður stenst ekki læknisskoðun og getur ekki starfað sem slökkviliðs- og sjúkraflutningamaður.

## 1.2 REGLULEG LÆKNISSKOÐUN

Þeir sem stunda reykjöfun skulu gangast undir læknisskoðun einu sinni á 12 mánaða tímabili hjá trúnaðarlækni. Aðrir starfsmenn skulu gangast undir læknisskoðun einu sinni á 12 mánaða tímabili, að hámarki 14 mánaða, hjá trúnaðarlækni. Nýliðar skulu gangast undir læknisskoðun trúnaðarlæknis áður en þeir hefja störf.

Auk almennrar læknisskoðunar fara þeir sem eru á vöktum og þeir sem sinna bakvöktum reglulega í hjartarannsókn, áreynslupróf á þrekhljóli og hjartalínurit. Þetta er valkvætt hjá öðrum félagsmönnum. Tíðni áreynsluprófs og hjartalínurits er miðað við aldur, sjá kafla 2.4 og færslu milli aldursflokka skal miða við fæðingardag. Ef veikindi eða aðrar læknisfræðilegar ástæður eru fyrir hendi er hægt að fara oftar.

### 1.3 LÆKNISSKOÐUN

Við læknisskoðun eru kröfur og meðferðarúrræði mismunandi og háð starfi viðkomandi. Til að gefa einhverja mynd af kröfum til starfsmanna er hér fyrir neðan tekið á nokkrum þáttum sem snerta heilsu og heilsugæslu. Kröfur eru almennt gerðar í samvinnu við trúnaðarlækni ef þær liggja ekki fyrir í lögum eða reglugerðum.

1. Hjartarannsókn, hjartalínurit og áreynslupróf. Taka skal hjartalínurit í hvíld, einkum m.t.t. hjartavöðvasjúkdóms, cardiomyopathia, og skal blóðþrýstingur vera undir 160/90 mmHg. Starfsmaður sem hefur fengið hjartadrep (kransæðastíflu), hjartakveisu, undirgengist útvíkkun á kransæðum eða kransæðaaðgerð, með hjartagangráð eða með hjartavöðvasjúkdóm (cardiomyopathia) má ekki stunda reykköfun. Reykkafari sem undirgengist hefur aðgerðir á hjartalokum eða minniháttar hjartagöllum, með vægar hjartsláttartruflanir sem ekki trufla meðvitund eða starfsgetu, t.d. aukaslög frá gáttum, eða sem hefur fengið hjartavöðvabólgu og með of háan blóðþrýsting, getur lagt stund á reykköfun séu vandamál hans undir góðri stjórn og þeim fylgi ekki einkenni að mati hjartalækni. Reykkafarar með háan blóðþrýsting skulu þó ekki meðhöndlaðir með betahemlum.
2. Blásturspróf. Gera þarf einfalt öndunarpróf (SpiroStar Dx (Spiro2000) frá Medikro eða Vitallograph) og skulu niðurstöður vera innan eðlilegra marka að teknu tilliti til aldurs og kyns.
3. Lungnarannsókn. Taka skal röntgenmyndir og myndgreina lungu stöku sinnum. Reykkafarar skulu ekki hafa astma eða lungnateppu.
4. Heyrnarmæling. Reykkafarar skulu hafa eðlilega heyrn á báðum eyrum, en undantekningar má gera vegna heyrnardeyfu á öðru eyra eftir mat háls-, nef- og eyrnalæknis.
5. Sjónpróf. a) Sjónskerpa: Reykkafari verður að hafa sjónskerpu, með sjónglerjum ef þörf krefur, sem nemur a.m.k. 0.8 á betra auga og a.m.k. 0.5 á verra auga. Ef sjóngler eru notuð til að ná gildunum 0.8 (6/7.5) og 0.5 (6/12) skal óleiðrétt sjónskerpa á hvoru auga vera a.m.k. 0.05 (6/125). Lágmarkssjónskerpa (0.8 og 0.5) skal nást með því að leiðrétta með sjónglerjum sem eru ekki sterkari en + eða – 4 ljósbrotseiningar. Sjóngler sem leiðrétta sjón mega ekki valda óþægindum. Reykkafarar ættu ekki að nota snertilinsur vegna hættu á að þær gætu losnað við störf. b) Reykkafari skal hafa eðlilegt sjónsvið á báðum augum. c) Blinda: Lágmarssjónskerpa á verra auga skal vera 0.5, sbr. að ofan. Reykkafari má því ekki þjást af blindu á öðru auga. d) Tvísýni: Reykkafarar skulu ekki þjást af tvísýni.
6. Blóðprufur/ -rannsókn.
7. Þvagprufur/ -rannsókn. Starfsmaður með alvarlega nýrnabilun skal ekki stunda reykköfun.
8. Sýklarannsókn.
9. Berklapróf.
10. Kólesterólmeðlingar.
11. Sjúkdómar í vöðvum, beinum og liðum. Reykkafarar skulu ekki hafa skilgreinda sjúkdóma í vöðvum, beinum og liðum sem trufla styrk þeirra og hreyfigetu þannig að áhrif hafi á starf þeirra.
12. Sjúkdómar í taugakerfi. Reykkafarar skulu ekki hafa flogaveiki. Ef saga er um flog skulu a.m.k. 10 ár hafa liðið án floga án meðferðar, áður en reykkafari telst hæfur til starfa. Reykkafarar skulu ekki heldur hafa skilgreinda taugakerfissjúkdóma nema vandamálin séu minniháttar að mati taugasjúkdómalækni.
13. Sykursýki. Sykursýki meðhöndluð með mataræði hefur ekki áhrif á getu til reykköfunar. Almennt skulu þó reykkafarar ekki vera með sykursýki sem þarfnast lyfjameðferðar. Að mati innkirtlalækni má þó gera undantekningu, sé meðhöndlunin



með lyfi, sem ekki veldur blóðþrýstingsfalli (metformin, glitazone). Insúlínmeðhöndlun samrýmist ekki störfum reykkafara.

14. Geðtruflanir. Reykkafarar skulu ekki hafa alvarlega geðsjúkdóma, geðhvörf eða geðklofa. Einstaklingar með vægt þunglyndi, kvíðapunglyndi, fælni og persónuleikatruflanir verður að meta sérstaklega, í sumum tilvikum af sérfræðingi í geðlækningum.
15. Lyf. Reykkafarar skulu ekki vera á blóðþynningarlyfjum eða ónæmisbælandi lyfjum.
16. Fíkn og lyfjamisnotkun. Starfsmaður sem misnotar áfengi, fíkniefni eða læknislyf skal ekki stunda reykköfun. Starfsmaður sem hefur fengið bót meina sinna að mati geðlæknis eða sérfræðings í fíknisjúkdómum skal metinn til starfa við reykköfun ef a.m.k. 2 ár eru liðin frá meðferð vandans og velgengni staðfest.
17. Þungun og brjóstagjöf. Efni í reyk og ýmis kemísk efni geta mögulega valdið skaða á fóstri. Þungaðar konur og þær sem hafa börn á brjósti ættu því ekki að stunda reykköfun, sbr. reglugerð 931/2000 um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.
18. Bólusetningar og mótefnamælingar af öllu tagi, s.s. við inflúensu, lungnabólgu, lifrabólgu A – B/D, mænusótt, mislingum, hettusótt, rauðum hundum, stífkrampa og barnaveiki svo eitthvað sé nefnt. Tíðni samkvæmt skilgreindu ferli í samvinnu við trúnaðarlækni.
19. Röntgenmynd af tönnum. Í upphafi áður en menn fara á kafaranámskeið skal taka röntgenmynd af tönnum þeirra.
20. Útgáfa ýmissa vottorða. T.d. vottorð fyrir kafara og starfshæfisvottorð eftir slys og veikindi. Mat á því hvort viðkomandi geti komið í léttari vinnu og svo framvegis. Eftirfylgni er nauðsynleg af hálfu trúnaðarlæknis.
21. Fara yfir og fylgjast með heilsufarssögu starfsmanna: Sjúkrasaga er skráð og er það einkum mikilvægt í upphafi. Þar er leitað eftir ákveðnum sjúkdómum sem sumir geta leitt til útilokunar frá starfi á borð við hjarta-, æða- og lungnasjúkdóma. Sérstaka áherslu þarf að leggja á starfsemi hjarta og lungna í heilbrigðisskoðun. Einnig er sálrænt ástand metið, svo sem innilokunarkennd, geðsjúkdómar eins og þunglyndi, efnaskiptasjúkdómar eins og sykursýki, flogaveiki, lyfjameðferð. Þá þarf að kanna lífsstíl viðkomandi m.t.t. reykinga, alkóhólneyslu, notkunar ávanabindandi efna og vaxtarörvandi efna og lyfja. Skrá þarf starfsferil, einkum m.t.t. skaðlegra áhrifa á lungu í fyrra starfi. Reynt er að meta óbeint viðhorf og þol gagnvart því að starfa í miklum hita og myrkri í lokuðu rými. Gerð er almenn og ítarleg líkamsskoðun.

#### 1.4TÍÐNI SKOÐANA

Tíðni skoðana fer eftir aldri, menntun, þjálfun og hlutverki starfsmanna. Við færslu milli aldursflokka skal miða við fæðingardag.

Aldurs- og starfsflokkun er með eftirfarandi hætti:

- 39 ára og yngri
- 40-49 ára
- 50 ára og eldri
- Vatnsköfun

Hér fyrir neðan er tekin saman tíðni skoðana. 1 merkir að skoðunin skuli framkvæmd á hverju ári. 5 merkir að skoðunin skuli framkvæmd á fimm ára fresti. EP merkir að tíðni sé eftir þörfum og \* merkir að skoðun verði að vera lokið innan þriggja mánaða.

Tegund skoðunar, sjá kafla 2.3	Nýliðar á reynslu-ráðningu	39 ára og yngri	40 t.o.m. 49 ára	50 ára og eldri	Starfar sem vatnskafari
1.	*	5	2	1	1
2.	*	2	2	1	1
3.	*	3	3	2	2
4.	*	5	5	3	3
5.	*	5	5	3	3
6.	*	5	5	3	2
7.	*	5	5	3	2
8.		EP	EP	EP	EP
9.		EP	EP	EP	EP
10.	*	5	5	3	3
11.	*	1	1	1	1
12.	*	1	1	1	1
13.	*	1	1	1	1
14.	*	1	1	1	1
15.	*	1	1	1	1
16.	*	1	1	1	1
17.		1	1	1	1
18.	*	EP	EP	EP	EP
19.		-	-	-	2
20.		EP	EP	EP	EP
21.	*	1	1	1	1

## 1.5 FRAMKVÆMD LÆKNISSKOÐUNAR

Trúnaðarlæknir sér um læknisskoðanir starfsmanna.

## 1.6 NIÐURSTAÐA LÆKNISSKOÐUNAR

Ef starfsmaður stenst ekki læknisskoðun og það er mat trúnaðarlæknis að starfsmaður geti ekki sinnt útkallsstörfum eða ákveðnum þáttum þeirra skal trúnaðarlæknir tilkynna tengilið slökkviliðsins það. Jafnframt skal þá skoða til hvaða ráðstafana skuli grípa og meta hvaða störfum viðkomandi starfsmaður geti sinnt. Starfsmaður sem ekki getur sinnt sínum daglegu störfum skal ávallt fara í léttari vinnu við fyrsta tækifæri, nema trúnaðarlæknir telji það hamlá bata.

Öll samskipti lækna við starfsmenn eru trúnaðarmál skv. þeim reglum sem um það gilda. Slökkviliðsstjóri fær þó upplýsingar um það hvort starfsmaður hans hafi staðist læknisskoðun eða ekki. Jafnframt upplýsir læknir um ástæðu þess að starfsmaður stenst ekki læknisskoðun og möguleika hans til að gera það og þá á hvaða tíma. Slíkt skal gert með vitund og í samráði við starfsmanninn og helst að honum viðstöddum. Jafnframt skal skoðað hvort og hvaða möguleika vinnuveitandinn hefur til að koma til móts við eða aðstoða starfsmanninn.

Ef starfsmaður stenst ekki læknisskoðun í þriðja skiptið skal viðkomandi fara í ferli í samráði við yfirmann, trúnaðarlækni og þjálfara, þar sem það á við. Hann skal jafnframt færast yfir í dagvinnu þar til hann stenst læknisskoðun.

Ef starfsmaður þarf á sjúkraþjálfun eða annarri meðferð að halda, skal hafa samráð við trúnaðarlækni og þjálfara, þar sem það á við, en ekki skal stofnað til kostnaðar nema með samþykki til þess bærar yfirmanns. Mikilvægt er að sem minnst töf eða röskun eigi sér stað á frekari meðhöndlun starfsmanna.

### **1.7 LENGRI VEIKINDI, STARFSHÆFNISVOTTORÐ**

Starfsmaður sem hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa í meira en einn mánuð, hefur verið lagður inn á sjúkrastofnun, eða hefur verið þungaður, má ekki hefja starf að nýju nema trúnaðarlæknir votti að heilsa hans leyfi það með svokölluðu starfshæfnisvottorði.

### **1.8 LÉTTARI VINNA Í VEIKINDUM**

Starfsmaður sem er í veikindaleyfi má ekki sinna vinnu annars staðar á meðan á veikindaleyfi stendur.

Starfsmaður skal ávallt fara í léttari störf við fyrsta tækifæri, nema trúnaðarlæknir telji það hamla bata. Ef trúnaðarlæknir telur að viðkomandi starfsmaður geti ekki sinnt léttari störfum í dagvinnu þarf hann að tilkynna það skriflega.

### **1.9 BOÐUN Í LÆKNISSKOÐUN**

Boðun starfsmanns í reglulega læknisskoðun er á ábyrgð viðkomandi yfirmanns í samvinnu við tengilið slökkviliðsins gagnvart trúnaðarlækni. Trúnaðarlæknir og tengiliður bera ábyrgð á eftirfylgni, ef einhver er, í framhaldi af reglulegri læknisskoðun, veikindum eða slysum. Einnig ber trúnaðarlæknir ábyrgð á því að allir starfsmenn fari í læknisskoðun innan þess tíma sem er skilgreindur.

### **1.10 VEIKINDI OG SLYS**

Trúnaðarlæknir er ráðgefandi vegna alls sem lýtur að veikindum, vinnuslysum og öðrum slysum starfsmanna. Ef vinnuslys og/eða veikindi þarfnast frekari skoðunar og/eða meðhöndlunar skal haft samráð við trúnaðarlækni, eftir því sem við á.

Slökkvilið endurkrefja kostnað vegna vinnuslysa starfsmanna þeirra til Sjúkratrygginga Íslands (SÍ). SÍ gerir kröfu um að áverkavottorð fylgi hverri umsókn um endurgreiðslu. Ef starfsmaður hefur ekki fengið áverkavottorð hjá viðkomandi heilbrigðisstofnun þarf trúnaðarlæknir að útbúa áverkavottorðið.

Mikilvægt er að tryggja allt ferli í sambandi við veikindi eða vinnuslys sem hægt er að rekja til vinnu starfsmanns hjá slökkviliði. Það á jafnt við um ferlið gagnvart læknisþjónustu og tilkynningaskyldu til vinnueftirlits og annarra.

## 2 ÞREKPRÓF

Einungis íþróttafraeðingur, íþróttakennari eða aðili með sambærilega menntun hefur leyfi til þess að framkvæma þrekpróf, þ.e. styrktarpróf og þolpróf, sjá hér að neðan. Áður en starfsmenn taka þrekpróf verða þeir að hafa staðist læknisskoðun innan ákveðins tíma, sem fer eftir aldri:

1. 49 ára og yngri skulu hafa staðist læknisskoðun innan síðustu 12 mánaða.
2. 50 ára og eldri skulu hafa staðist læknisskoðun innan síðustu 6 mánaða.
3. Nýliðar þurfa að skila læknisvottorði með umsókn.

Við færslu milli aldursflokka skal miða við fæðingardag. Allir starfsmenn fara einu sinni á ári í þrek- og styrkleikapróf.

Sérstakt þrekálag skal greitt þeim sem standast þrekpróf, skv. kjarasamningi Landssambands slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna við Samband Íslanskra Sveitarfélaga (SNS). Þrekpróf 2 er fyrir starfsmenn sem þurfa að vera reiðubúnir til að stunda reykköfun og sjúkraflutninga.

Þrekprófum 2. er skipt í tvo þætti. Þættirnir eru teknir í rétttri röð, sjá hér að aftan.

1. Styrktarpróf – upphíingar, brjóstpressa, fótapressa og róður
2. Þolpróf - göngupróf á bretti

### 2.1 ÞREKPRÓF FYRIR REYKKAFARA

Þrekpróf 2. eru fyrir reykkafara. Þau skulu framkvæmd í þeirri röð sem hér er sett fram.

### 2.2 STYRK TARPRÓF

Styrktarprófið skiptist í tvo hluta. Annars vegar er um upphíingar að ræða, sem eru valfrjáls hluti í þrekprófi 2. Hinn hlutinn er brjóstpressa, fótapressa og róður. Þann hluta er hægt að framkvæma á þrenns konar hátt. Hægt er að framkvæma hann í sérstöku styrktarmælingatæki, svokölluðu Concept tæki, eða í hefðbundnum þar til gerðum æfingatækjum á líkamsræktarstöð. Einnig er hægt að framkvæma prófið samkvæmt lýsingu í leiðbeiningum Mannvirkjastofnunar, en þær eiga eingöngu við um þrekpróf 2.

### *Upphíingar*

Upphíingar fyrir karla og konur, tölur standa fyrir fjölda „dauðra upphíinga“. Upphíingar eru valfrjáls hluti á þrekprófi 2.

#### *Upphíingar 2 (þrekpróf 2)*

	< 29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	> 55
Upphíinga	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1

## Brjóstpressa, fótapressa og róður

Síðari hluti styrktarprófs fyrir karla og konur. Útfærslur á prófinu geta verið mismunandi. Slökkvilið höfuðborgarsvæðisins og fleiri slökkvilið framkvæma styrktarprófið í styrktarmælingatæki, svokölluðu Concept tæki (A). Einnig er hægt að framkvæma það á annan hátt, t.d. í bekkpressu, fótapressu og róðrarvél (B). Mannvirkjastofnun gefur út grunnkröfur vegna reykköfunar, þ.e. þrekpróf 2 (C).

### Útfærsla A

Tölurnar hér að neðan gera ráð fyrir að styrktarprófið sé framkvæmt í styrktarmælingatæki, svokölluðu Concept tæki.

#### Þrekpróf 2

	Brjóstpressa (kg)			
	< 29 ára	30-39 ára	40-49 ára	> 50 ára
Kröfur	56/48	52/45	48/42	45/39

	Fótapressa (kg)			
	< 29 ára	30-39 ára	40-49 ára	> 50 ára
Kröfur	170/125	150/120	130/115	120/110

	Róður (kg)			
	< 29 ára	30-39 ára	40-49 ára	> 50 ára
Kröfur	56/47	52/45	48/42	45/39

### Útfærsla B

Hægt er að framkvæma styrktarprófið án tækisins, með bekkpressu, fótapressu og róðrarvél/liggjandi upphígingu. Þyngd í bekkpressu og fótapressu er í hlutfalli við líkamsþyngd en þó aldrei hærri en 50 kg.

#### Þrekpróf 2:

**Bekkipressa.** Viðkomandi lyftir 40% af líkamsþyngd sinni (40 ára og eldri lyfta 30%). Stöng að brjóstakassa og rétta alveg úr höndum. Endurtekið 20 sinnum.

**Hnébeygja.** Viðkomandi lyftir 50% af líkamsþyngd sinni (40 ára og eldri lyfta 40%). Hér verður passa upp á rétta líkamsbeitingu. Beygja niður í 90° og rétta síðan alveg úr líkamanum. Endurtekið 20 sinnum.

**Róður.** Liggjandi upphígingar, 10 endurtekningar. Yfirgrip, draga brjóstakassa að stönginni sem er í um 100-110 cm hæð með líkamann í beinni stöðu með hæla við gólf. Rétta síðan alveg úr höndunum en þó passa að aðeins hælarn snerti gólf.

Útfærsla B verður endurskoðuð 1. janúar 2011.

### Útfærsla C

Mannvirkjastofnun gefur út grunnkröfur vegna reykköfunar, þ.e. þrekpróf 2, og leggur til eftirfarandi æfingar til þess að uppfylla þær kröfur. Sami klæðnaður er notaður og í þolprófinu en hér er gerð krafa um að loftkúturinn sé 18 kíló.

**Fót- og mjaðmavöðvar.** Viðkomandi stendur beinn fyrir framan leikfimigrind og heldur með útrétta handleggji í rim í naflahæð. Sá sem prófar heldur hendi sinni um 10 cm fyrir ofan höfuð hans. Viðkomandi beygir sig í hnánum með beint bak þar til mjaðmaliður er kominn neðar en

hnjáliður. Þá stendur hann hratt upp þannig að hann hoppi um 10 cm frá gólfi og snerti hendi prófarans.

Niðurstaða:

- 25 eða fleiri réttur: Mjög gott.
- 15 – 24 réttur: Gott, próf gilt.
- 14 eða færri réttur: Stenst ekki próf.

*Handleggs- og brjóstvöðvar.* Hér er um að ræða venjulegar armbeygjur með ofanefndan búnað. Bak verður að vera beint og viðkomandi þarf að snerta vel með bringunni handarbak prófara í hverri beygju, en hann hefur lagt hendina á gólfið neðan við bringubein viðkomandi.

Niðurstaða:

- 12 eða fleiri réttur: Mjög gott.
- 7 – 11 réttur: Gott, próf gilt.
- 6 eða færri réttur: Stenst ekki próf.

*Handleggs- og bakvöðvar.* Hér þarf viðkomandi ekki að vera með loftkút á bakinu. Viðkomandi er í lárétttri stöðu með beinan líkama, en hangir með beina handleggi neðan í þverslá með hælana upp á t.d. stólsetu. Lófar skulu snúa að andliti viðkomandi. Viðkomandi beygir síðan handleggina uns bringan snertir þverslána og lætur sig síga aftur uns handleggir eru beinir.

Niðurstaða:

- 15 eða fleiri réttur: Mjög gott.
- 7 – 14 réttur: Gott, próf gilt.
- 6 eða færri réttur: Stenst ekki próf.

## 2.3 POLPRÓF - GÖNGUPRÓF Á BRETTI

Klæðnaður er íþróttaskór og eldgalli með reykköfunartæki (stálhylki) á bakinu, heildarþyngdaraukning er 23 kg. Öndunargríman er þó ekki tengd. Æskilegur undirfatnaður er íþróttagalli, þ.e. peysa með síðum ermum og síðar buxur. Þrekpróf 2 er grunnkrafa vegna reykköfunar, gefin út af Mannvirkjastofnun.

*Göngupróf 2 (þrekpróf 2)*

	Óháð aldri
Hraði (km/klst.)	5,6

Tími	1 mín	1 mín	6 mín	Alls 8 mínútur
Halli %	4%	7%	12%	
Halli °	2,5°	4,0°	7,0°	

*Göngupróf 3 (þrekpróf 3)*

	Óháð aldri
Hraði (km/klst.)	5,6

Tími	1 mín	1 mín	6 mín	2 mín	Alls 10 mínútur
Halli %	4%	7%	12%	14%	39 ára og yngri
Halli °	2,5°	4,0°	7,0°	8,0°	39 ára og yngri

Sá aðili sem prófar skal kynna sér vel læknisskoðun viðkomandi starfsmanns, einkum álagsprófið, en tíðni þess er breytileg eftir aldri starfsmanna, sjá kafla 2.3 og 2.4. Prófari skal grípa inn í og stöðva prófið þegar ástand starfsmannsins krefst þess eða ef starfsmaðurinn upplifir óeðlileg óþægindi við próftökuna. Hann skal jafnframt skrá hjartslátt starfsmannsins á mínútu fresti. Þær upplýsingar eru geymdar og færðar í sjúkrasögu starfsmannsins til síðari viðmiðunar. Um trúnaðarupplýsingar er að ræða. Að prófi loknu er hraðinn lækkaður í 3,6 km/klst í 60 sekúndur, hallinn færður í 0° og hjartsláttur metinn. Ef prófarinn metur ástand starfsmannsins óeðlilegt, eða ef starfsmaðurinn upplifir óeðlileg óþægindi á þessum 60 sekúndum, skal láta trúnaðarlækni vita.

Stuðningur við brettið er bannaður í prófinu. Hitastig í herberginu skal vera 18 – 24°C.

Bæði prófið og kröfurnar eru eins fyrir karla og konur og þrektala er ekki gefin upp. Annað hvort nær viðkomandi prófinu eða ekki.

Allir nýir starfsmenn sem ráðnir eru í varðliðið á vaktir þurfa að taka göngupróf 3. Prófið skal tekið snemma í inntökuferlinu og verður að standast það til að halda áfram í ferlinu.

## 2.4 NIÐURSTÖÐUR OG ENDURTEKNING

Starfsmaður fær niðurstöður úr prófunum strax. Ef hann stenst ekki einhvern þátt þrekprófsins telst hann ekki hæfur til að sinna reykjöfun frá þeim tíma og missir þrekálagið frá sama tíma. Undantekning er ef starfsmaður fer aftur í þrekprófið, innan 4 vikna og nær því. Þá heldur hann þrekálaginu.

Ef starfsmaður fellur á öllum þáttum prófsins er eðlilegt að viðkomandi taki ekki prófið fyrr en að loknum sex til átta vikum.

Ef starfsmaður nær prófunum heldur ekki þá er hægt að endurtaka þau eftir 3 mánuði og síðan aftur að öðrum 3 mánuðum liðnum. Starfsmaður getur óskað eftir því að taka prófið með innan þriggja mánaða frestsins.

Ef starfsmaður hefur ekki staðist þrekpróf þegar 6 mánuðir eru liðnir frá fyrstu tilraun fer hann í dagvinnu og missir vaktaálag (það á ekki við um starfsmenn sem eru 60 ára og eldri). Bakvaktarmaður sem hefur ekki staðist þrekpróf þegar 6 mánuðir eru liðnir frá fyrstu tilraun má ekki standa bakvaktir og verður fyrir skerðingu á launum sem því nemur.

Til að minnka líkurnar á þessu skal starfsmanninum gefinn kostur á því að fá þjálfunaráætlun og einkatíma hjá íþróttfræðingi/íþróttakennara á vegum slökkviliðsins, þegar hann hefur fallið tvisvar á prófinu. Starfsmaður verður að sýna frumkvæði og leita sér aðstoðar sem slökkviliðið býður.

Nánari skýring:

- Ef starfsmaður stenst ekki styrktarprófið skal hann samt sem áður taka gönguprófið.
- Þrekprófi er ekki náð fyrr en búíð er að ljúka bæði styrktar- og gönguprófinu.
- Ef meira en fjórar vikur líða þarf að endurtaka prófið í heild sinni.

## 2.5 GEYMSLA OG MEÐFERÐ GAGNA

Niðurstöður og gögn úr þrekprófum skulu geymd þannig að einungis sá sem framkvæmir mælingarnar og trúnaðarlæknir, eftir atvikum, hafi aðgang að þeim. Hann skal ganga þannig frá gögnum að tryggt sé að enginn óviðkomandi geti komist í þau og gögnin séu geymd hjá slökkviliðinu. Til öryggis skal einn starfsmaður að auki hafa aðgang að gögnunum, svo ekki sé hætt á að þau glatist. Slökkviliðsstjóri fær upplýsingar um það hvort starfsmenn hafi staðist próf eður ei, en ekki niðurstöður úr mælingum.

## **2.6 BOÐUN Í ÞREKPRÓF**

Boðun starfsmanns í þrekpróf er á ábyrgð viðkomandi yfirmanns í samvinnu við tengilið gagnvart trúnaðarlækni. Leitast skal við að boðun starfsmanna sé á þeirri vinnutörn sem er á undan áætluðu þrekprófi.



## **FYLGISKJAL 7: SKILGREINING Á VINNUTÍMA**

### **SAMKOMULAG MILLI LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA OG LSS UM SKILGREININGU Á VINNUTÍMA**

Samkvæmt 2. gr. vinnutímasamnings þess er Reykjavíkurborg og BSRB undirrituðu þann 23. janúar 1997, telst vinnutími sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.

Vegna skilgreiningar samningsins á vinnutíma og vegna hins sérstaka eðlis starfa slökkviliðsmanna eru samningsaðilar sammála um að tíminn frá kl. 24:00 til 06:00 verði reiknaður við meðaltalsútreikninga þannig að hver klst. á því tímabili reiknist sem fjórðungur úr klukkustund.

## FYLGISKJAL 8: SÉRMÁL BJÖRGUNAR- OG LEITARKAFARA HJÁ S.H.S.

### SÉRMÁL BJÖRGUNAR- OG LEITARKAFARA HJÁ S.H.S

#### SKILGREINING

Ekki er gerður greinamunur á leitarköfun og /eða björgunarköfun. Kafarar hjá SHS sinna hvoru tveggja eftir atvikum og starfsheitið kafari á vegum SHS inniheldur báða verkþætti.

#### ÞJÁLFUN

Kafarar hjá SHS teljast þeir sem lokið hafa námskeiði í leitar- og björgunarköfun. Kafarar skulu ávallt uppfylla starfsreglur SHS sem verða settar í samráði við fulltrúa starfsmanna. Mikilvægt öryggisatriði fyrir alla kafara er að viðhalda menntun og færni með eigin þjálfun samkvæmt starfsreglum SHS, sem og að taka þátt í æfingum og þjálfun á vegum SHS. Ef kafari telur að hæfni og/eða geta hans sem kafari sé ábótavant skal hann án tafar tilkynna það til yfirmanns köfunarmála, hér er ekki átt við tilfallandi veikindi en þau skal tilkynna til vakthafandi yfirmanns í upphafi vaktar. Kafari má ekki undir neinum kringumstæðum stefna eigin öryggi í hættu.

#### AÐGERÐIR

Eftir aðgerðir skulu þeir kafarar sem framkvæmdu köfun fá 12 tíma hvíld og koma ekki til vinnu fyrr en að þeim tíma liðnum. Hvíld þessi er gífurlega mikilvægt öryggisatriði fyrir þá kafara sem framkvæmt hafa köfun og mega þeir ekki undir neinum kringumstæðum sinna öðrum störfum meðan á henni stendur. Enginn greinamunur er gerður á hvort viðkomandi kafari hafi framkvæmt köfun eða ekki hvað varðar greiðslur.

Greiðslulega gildir sama regla fyrir alla kafara sem voru skráðir í viðkomandi aðgerð sem og köfunarformann ef hann hefur einnig lokið þjálfun sem kafari, þ.e.a.s. 12 tímar að frádreginni vinnuskyldu eru greiddir í yfirvinnu að aðgerð lokinni. Þeir kafarar sem eru skráðir á vakt og tóku þátt í viðkomandi aðgerð en framkvæmdu ekki köfun skulu þó klára vaktina.

Rétt er að undirstrika að stöðvarstjóri í samvinnu við köfunarformann ákveður hverjir eru skráðir í viðkomandi aðgerð og hverjir framkvæma köfun. Reglur varðandi hvíld sem og greiðslur fyrir hana eiga ekki við æfingar nema samkvæmt ákvörðun yfirmanns köfunarmála, sem liggur þá fyrir áður en æfingin hefst.

#### EFTIRLIT OG UMHIRÐA MEÐ KÖFUNARBÚNAÐI

Eftir allar minni kafanir og æfingar sjá viðkomandi kafarar um þrif á tækjum og yfirferð í beinu framhaldi samkvæmt „*User Handbook*“ og starfsreglur SHS. Allur búnaður sem var notaður skal merktur með þar til gerðum merkimiða sem viðkomandi kafari kvittar á sé tækið í lagi.

Ef búnaðurinn reynist ekki vera í lagi eftir yfirferð skal hann merktur sem slíkur og koma greinilega fram hvaða kafari úrskurðar og hvers vegna. Í öllum tilvikum skal kafari kvitta með nafni og dagsetningu.

Allur búnaður skal ávallt geymdur á þeim stað sem honum hefur verið valinn og sérstaklega merktur. Mikilvægt er að allir kafarar séu meðvitaðir um þessar vinnureglur og þeim sé fylgt án undantekninga. Fyrirbyggjandi viðhald sem og annað viðhald er samkvæmt „*Service Manual*“ viðkomandi búnaðar og skal framkvæmast af aðila sem hefur leyfi til. Allan búnað skal merkja sérstaklega eftir slíka yfirferð með þar til gerðum merkimiða sem viðkomandi aðili kvittar á og staðfestir að búnaðurinn sé í lagi með nafni og dagsetningu.

## TANNSKOÐUN

Áður en slökkviliðsmaður byrjar á köfunarnámskeiði skal hann fara í tannskoðun hjá tannlækni sem slökkviliðið vísar honum á að kostnaðarlausu. Komi í ljós að gera þarf við tennur hans vegna starfa við köfun greiðir slökkviliðið ekki fyrir viðgerðir.

Sama gildir um þá sem þegar hafa fengið réttindi. Þar með liggur fyrir hvert ástand tanna hvers og eins er og bili viðgerðir vegna köfunar greiðir slökkviliðið þær viðgerðir enda liggi fyrir úrskurður tannlæknis liðsins um ástæður bilunar.

## **FYLGISKJAL 9: SAMKOMULAG Á GREIN 5.8.2.**

### **SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU Á GREIN 5.8.2. Á MILLI SLÖKKVILÐS HÖFUÐBORGARSVÆÐISINS OG LSS**

Fyrir akstur þegar almenningsvagnar ganga ekki skulu að jafnaði greiddir 15 km. fyrir hverja ferð til og frá vinnustað. Greiðsla þessi miðast við 52 helgar á ári og að meðaltali 11 sérstaka frídaga að frádregnu meðalorlofi. Miðað við þessar forsendur skal greitt fyrir 849 km akstur á ári og skal greiðslan innt af hendi eftirá í einu lagi í desember.

Miðað er við kílómetragjald gefið út af ferðakostnaðarnefnd ríkisins (akstur per km. undir 10.000 km) sem er nú 110 kr./km og tekur breytingum skv. ákvörðun nefndarinnar. Greiðsla þessi nemur nú samtals 93.390 kr. fyrir fullt starf.

**FYLGISKJAL 10: ÞREKPRÓF****ÞREKPRÓF****Niðurstöður og endurtekning**

Starfsmaðurinn fær niðurstöður úr matinu á þoli og líkamsstyrk strax og telst ekki hafa náð matinu fyrr en hann hefur lokið öllum þáttum þess. Ef hann stenst ekki einhvern þátt matsins telst hann ekki hæfur til að sinna reykköfun fyrr en því er náð og þarf því að endurtaka þann þátt sem hann ekki stóðst. Ef það líða meira en 4 vikur frá fyrstu tilraun skal starfsmaður endurtaka matið í heild sinni í endurtekningu 2 hér að neðan, og einnig ef hann nær ekki því sem uppá vantaði samkvæmt endurtekningu 1. Starfsmaður sem fellur á öllum þáttum matsins í fyrstu tilraun má ekki endurtaka matið fyrir en eftir 8 vikur, endurtekning 2. Alls fær starfsmaður þrjár endurtekningar til að standast matið:

**Endurtekning 1:** Ef starfsmaður stenst ekki einhvern þátt í matinu þarf hann einungis að endurtaka þann þátt þegar hann fer aftur í matið ef það er innan 4 vikna frá fyrstu tilraun.

**Endurtekning 2:** Ef starfsmaður fellur á öllum þáttum matsins í fyrstu tilraun má viðkomandi ekki taka matið fyrr en að loknum 10 vikum. Hið sama gildir ef starfsmaður sem náði ekki einstaka þáttum í matinu náði þeim ekki heldur í endurtekningu 1.

**Endurtekning 3:** Þriðja endurtekning er innan 24 vikna frá endurtekningu 2, eða 24 vikum frá fyrstu tilraun. Ef starfsmaður hefur ekki staðist mat á þoli og líkamsstyrk innan 24 vikna (u.þ.b. 6 mánuðir) frá fyrstu tilraun fer hann tímabundið í dagvinnu og missir vaktaálag frá næstu mánaðamótum eftir færslu í dagvinnu. Starfsmenn sem hafa náð 60 ára aldri munu þó áfram ganga vaktir og sinna störfum sem ekki fela í sér reykköfun. Bakvaktamaður sem stendur vaktir sem staðgengill slökkviliðsstjóra mun að sama skapi missa bakvaktargreiðslur.

Ef starfsmaður nær ekki matinu fellur þrekálagið að sama skapi niður næstu mánaðamót á eftir, nema hann nái þeim þætti sem hann stóðst ekki innan 4 vikna frá fyrstu tilraun samkvæmt endurtekningu. Þá heldur hann þrekálaginu óskertu.

Bakvaktarmaður sem hefur ekki staðist þrekpróf þegar 6 mánuðir eru liðnir frá fyrstu tilraun má ekki standa bakvaktir og verður fyrir skerðingu á launum sem því nemur. Til að minnka líkurnar á þessu skal starfsmanninum gefinn kostur á því að fá þjálfunaráætlun og einkatíma hjá íþróttafraeðingi/íþróttakennara á vegum slökkviliðsins, þegar hann hefur fallið tvisvar á prófinu. Starfsmaður verður að sýna frumkvæði og leita sér aðstoðar sem slökkviliðið býður.

**Nánari skýring:**

Bakvaktamaður sem stenst ekki styrktarprófið skal samt sem áður taka gönguprófið.

Þrekprófi er ekki náð fyrr en búíð er að ljúka bæði styrktar- og gönguprófi.

Ef meira en fjórar vikur líða þarf að endurtaka prófið í heild sinni.

## VIÐAUKI 1: VERKLAGSREGUR UM STARFSMAT

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

### 1. Mat á nýjum störfum:

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

### 2. Endurmat starfa:

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

Starfsmatsteymi ber að endurskoða niðurstöður starfsmats ef:

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

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

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

#### 2.1 Endurmat sem leiðir til hækkunar:

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

#### 2.2 Endurmat sem leiðir til lækkunar:

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

### 3. Niðurstöður úr starfsmati:

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

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

**VIÐAUKI 2: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI****HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 2019-2022**

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

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

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

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

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

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

**VIÐAUKI 3: JÖFNUN LAUNA MILLI MARKAÐA****Samkomulag vegna framkvæmdar jöfnunar launa milli markaða í tengslum við kjarasamninga**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>2</sup> <https://www.bhm.is/media/utgafa/Samkomulag-BHM-BSRB-og-KI-16-09-16.pdf>



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

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

Aðilar eru sammála um að samráðshópurinn taki mið af vinnu fyrri samráðshóps<sup>3</sup> sem stofnaður var 2017 og falið var m.a. að kortleggja launagögn, launamyndunarkerfi, launahugtök o.fl. Í því felast eftirfarandi forsendur varðandi jöfnun launa fram til loka ársins 2023:

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>3</sup> <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=1d27333a-418b-11e8-942b-005056bc530c>