

KJARASAMNINGUR

SÚÐAVÍKUR- OG REYKHÓLAHREPPA

og

VERKALÝÐSFÉLAGS VESTFIRÐINGA

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 Starfsgreinasambands Íslands sem unnin 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. 16. janúar 2020. Gildistími 1. janúar 2020 til 30. september 2023.

Frumeintak ofangreinds samkomulags heldur gildi sínu.

EFNINSYFIRLIT

1 KAUP 6

1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN.....	6
1.2	EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM.....	7
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA.....	7
1.4	TÍMAVINNUKAUP.....	7
1.5	YFIRVINNUKAUP.....	8
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR.....	9
1.7	PERSÓNUUPPBÓT.....	9
1.8	ÁKVÆÐI UM RÆSTINGAR.....	10

2 VINNUTÍMI12

2.1	ALMENNT.....	12
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.....	13
2.3	YFIRVINNA.....	14
2.4	LÁGMARKSHVÍLD.....	15
2.5	BAKVAKTIR.....	17
2.6	VAKTAVINNA.....	18

3 MATAR- OG KAFFITÍMI20

3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI.....	20
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU.....	20
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.....	20
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	20
3.5	HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR.....	21
3.6	FRÍTT FÆÐI.....	21

4 ORLOF 22

4.1	LENGD ORLOFS.....	22
4.2	ORLOFSLAUN.....	22
4.3	ORLOFSÁRIÐ.....	22
4.4	SUMARORLOFSTÍMI.....	22
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	23
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI.....	23
4.7	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR.....	23

5 FERÐIR OG GISTING.....24

5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI.....	24
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS.....	24
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR.....	24
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS.....	24
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS.....	24
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.....	24
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ.....	24
5.8	FERÐIR MEÐ NEMENDUR OG SKJÓLSTÆÐINGA.....	26
5.9	ÓFÆRÐ.....	26

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM27

6.1	UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA.....	27
6.2	LYF OG SJÚKRAGÖGN.....	27
6.3	ÖRYGGISBÚNAÐUR.....	27
6.4	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS.....	28

7	TRYGGINGAR	29
7.1	SLYSATRYGGINGAR	29
7.2	FARANGURSTRYGGING	30
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM	31
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	31
8	VERFÆRI OG FATNAÐUR	32
8.1	VERKFÆRI	32
8.2	HLÍÐAR, VINNU OG EINKENNISFATNAÐUR	32
9	AFLEYSINGAR	34
9.1	STAÐGENGLAR	34
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF	34
9.3	ÖNNUR AFLEYSING	34
10	FRÆÐSLUMÁL	35
10.1	SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN	35
10.2	PERSÓNUÁLAG	35
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI	37
10.4	LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI	37
11	ÝMIS ATRIÐI	38
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR	38
11.2	TÆKNIFRJÓVGUN	41
11.3	FRÁFALL	41
12	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	42
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	45
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	45
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM	45
12.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	45
12.9	MÆÐRASKOÐUN	45
13	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	46
13.1	LAUNASEÐILL	46
13.2	FÉLAGSGJÖLD	46
13.3	ORLOFSSJÓÐUR	46
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	46
13.5	SJÚKRASJÓÐUR	46
13.6	LÍFEYRISSJÓÐUR	46
13.7	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	47
13.8	FÉLAGSMANNASJÓÐUR	47
14	FÉLAGSMÁLEFNI	48
14.1	UM SAMSTARFSNEFND	48
14.2	TRÚNAÐARMENN	48
15	GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR	50
15.1	GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR	50
BÓKANIR	51	
	BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020	51
	ELDRI BÓKANIR:	54

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR	55
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA	55
FYLGISKJAL 2: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA.....	63
FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM UNÐANÞÁGULISTA	66
FYLGISKJAL 4: VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS	70
FYLGISKJAL 5: MEÐ KAFLA UM VINNU VIÐ RÆSTINGARSTÖRF	71
VIÐAUKI 1: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT	73
VIÐAUKI 3: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI	74
YFILÝSING SAMNINGSADILA	75

INNGANGUR

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.

Með kjarasamningi þessum eru tekin markviss skref til styttingar vinnutíma starfsmanna sveitarfélaga og þar með til aukinna lífsgæða og bættis vinnuumhverfis. Aðilar eru sammála um að eigi síðar en þann 1. janúar 2021 styttest hver vinnudagur um 36 mínútur, fyrir starfsmann í fullu starfi m.v. 40 stunda vinnuviku. Samtals um 180 mínútur á viku og hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Sjá nánar fylgiskjal 2.

1 KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum, sjá nánar í fylgiskjali 1 og 2:

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. desember 2022.

Launatafla 5: Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023.

Þegar endurnýjaður kjarasamningur á almennum vinnumarkaði liggur fyrir á árinu 2022, skal launatafla 5 taka sömu niðurstöðu frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 samkvæmt samningsniðurstöðu þeirra sem fá greidd laun samkvæmt kaupþöxtum á almennum vinnumarkaði.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. janúar 2020: Hækka laun um kr. 17.000 kr.

1. apríl 2020: Hækka laun um kr. 24.000 kr.

1. janúar 2021: Hækka laun um kr. 24.000 kr.

1. janúar 2022: Hækka laun um kr. 25.000 kr.

1. janúar 2023: Tekur launatafla 5 gildi.

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.

Undir almenn ákvæði þessa kjarasamnings heyrja allir þeir starfsmenn sem eru 18 ára og eldri, sem sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga og fá laun sem starfinu fylgja.

Sama gildir um starfsmenn sem verða 16 ára á almanaksárinu og fram að 18 ára aldri sbr. þó reglugerð nr. 426/1999 um vinnu barna og unglinga með áorðnum breytingum. Sjá einnig gr. 1.4.2 og 1.4.3.

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

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

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

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

1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

1.2.1 Uppgjörsgreiðsla fyrir tímabilið 1. ágúst 2019 til 31. desember 2019, kr. 105.000, sem greiðist þann 1. apríl 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 tímavinnnumenn miðast við 627 unnar stundir á tímabilinu frá 1. ágúst til 31. desember en annars hlutfallslega.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal miða við niðurstöðu starfsmats. Samningsaðilar eru sammála um að nota starfsmatskerfið SAMSTARF. Um nánari atriði varðandi starfsmatið, svo sem um endurmat o.fl. semja aðilar sérstaklega

Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt fylgiskjali 1.

1.4 TÍMAVINNUKAUP

1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi 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:

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.

6.

1.4.3 Vinnuskóli

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

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

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

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

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

1.5 YFIRVINNUKAUP

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

1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum. Þetta gildir þó ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.

1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, en skylt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveður launagreiðandi með samkomulagi við viðkomandi starfsmann og vitund starfsmannafélagsins.

1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.5.5 Yfirvinna skal greidd skólaliðum í grunnskólum þegar þeir sinna aðalhreingerningum.

Ákvæði 1.5.5 gildir frá 1. desember 2015.

1.5.6 Ónæði utan vinnutíma

Starfsmanni ber ekki að svara erindum tengdu starfi hans utan vinnutíma nema í neyðartilvikum.

Gefi vinnuveitandi upp símanúmer eða netfang starfsmanns og feli honum að svara erindum fyrir hönd vinnuveitanda utan vinnutíma, enda sé slíkt tilgreint í starfslýsingu, skal þá fyrirfram samið um greiðslu fyrir slíkt verkefni.

Greinin á ekki við um stjórnendur eða starfsmenn sem hafa starfsskyldur af þessu tagi í starfslýsingu sinni og tillit hefur verið tekið til við launasetningu starfa þeirra.

Um er að ræða verkefni sem ekki krefjast þess að starfsmaður sé á skipulagðri bakvakt.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

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

Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr. 2.3.3.

1.7 PERSÓNUUPPBÓT

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

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

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

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

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

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

1. 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.

1.8 ÁKVÆÐI UM RÆSTINGAR

1.8.1 Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar, staðinn tími

1.8.1.1 Heimilt er að greiða ákvæðislaun fyrir áætlaðan tímafjölda þar sem vinnutaktur er ákveðinn 130 stig (hámark) enda afköst ákvörðuð samkvæmt viðurkenndum grunnreglum um vinnu- og tímarannsóknir, sbr. rammisamning um vinnu við ræstingar (Fylgiskal IV).

1.8.1.2 Starfsfólki skal afhent skrifleg verklýsing ásamt ræstingartíðnateikningu sem afmarkar skýrt það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram á hvaða tíma dags svæðið skal ræst og hve oft.

1.8.1.3 Laun.

Fyrir staðinn tíma í ákvæðisvinnu greiðist tímakaup samkvæmt niðurstöðu starfsmats að viðbættu persónuálagi. Miðað er við mat á ræstingarstarfi sem er metið til 266 stiga (lfl.117). Þá greiðist 12% álag vegna ákvæðisvinnu í vinnutakti 130 sbr. gr. 1.8.6. Auk þess 8% álag vegna neyslulés enda tekur starfsmaður ekki neyslulé á vinnutíma. Samtals 20% álag. Með stöðnum tíma er átt við að tímalaun sem miðast við virkan vinnutíma starfsmanns og tekur hann því ekki neyslulé á vinnutíma.

Tímavinna með 20% álagi (12% + 8%)									
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%
Launatafla 1: Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020									
117	2.318	2.364	2.410	2.457	2.503	2.549	2.596	2.642	2.688
Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020									
117	2.495	2.545	2.595	2.644	2.694	2.744	2.794	2.844	2.894
Launatafla 3: Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021									
117	2.672	2.725	2.779	2.832	2.886	2.939	2.993	3.046	3.099
Launatafla 4: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. desember 2022									
117	2.856	2.914	2.971	3.028	3.085	3.142	3.199	3.256	3.313
Launatafla 5: Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023									

1.8.1.4 Álag eftir kl. 17:00 virka daga og um helgar.

Álag greiðist á vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils:

33,33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 mánudaga til fimmtudaga

55% álag á tímabilinu kl. 17:00 – kl. 24:00 föstudaga

55% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga sbr. gr. 1.8.1.3.

1.8.1.5 Yfirvinnuálag.

Fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku skal greiða yfirvinnu sbr. gr. 1.5.1 og 1.9.1.3.

- 1.8.1.6 Álag á helgidögum.
Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, fyrsta mánudag í ágúst og annan jóladag greiðist með yfirvinnu sbr. greinar 1.5.1 og 1.8.1.3.
- 1.8.1.7 Álag á stórhátíðardögum.
Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, 1. maí hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með stórhátíðarkaupi sbr. gr. 1.5.2 og 1.8.1.3.
- 1.8.1.8 Hreingerningar.
Tímakaup við hreingerningar/aðalræsting greiðist með 55% álagi á dagvinnutímakaup skv. gr. 1.8.1.3.
- Um aðalhreingerningu skólaliða gildir grein 1.5.5.*
- 1.8.2 Taki ræstingarmaður aukastykki innan sama ræstingarsvæðis í beinu framhaldi af venjubundinni vinnu sinni, skal greiða fyrir þá vinnu með yfirvinnu.
- 1.8.3 Mælieining í tímamældri ákvæðisvinnu miðast við 21,67 virka daga í mánuði og 4,33 vikur í mánuði.
- 1.8.4 Ekki skal greitt fyrir skemmri tíma en tvær klst. við ræstingarstörf, miðað við viðkomandi taxta.
- 1.8.5 Ræstingarfolk í tímavinnu skal eiga kost á þriggja tíma vinnu með samsetningu ræstingasvæða innan sömu byggingar eða fleiri.
- 1.8.6 Öll regluleg ræsting í tímavinnu greiðist skv. taxta í tímamældri ákvæðisvinnu þrátt fyrir að tímamæling hafi enn ekki farið fram.
- 1.8.7 Sé ekki unnt að ræsta húsnæði á venjubundnum tíma, eða þeim tíma sem tiltekinn er í verklýsingu og starfsmaður ekki látinn vita áður en hann mætir á vinnustað, skal hann fá greitt yfirvinnukaup fyrir hvern stundarfjórðung sem byrjaður er meðan hann bíður. Sé ekki unnt að ræsta húsnæði skal engu að síður greiða honum eins og ræst hafi verið.
- 1.8.8 Um útkall vegna ræstinga gildir gr. 2.3.3.
- 1.8.9 Starfsmenn, sem taka að sér þvott utan vinnustaðar á t.d. handklæðum eða öðrum sambærilegum stykkjum skulu fá fyrir það skv. taxta efnalauga og þvottahúsa.

2 VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT

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

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans.

Haga skal skipulagi vinnutíma starfsmanna í leikskólum, grunnskólum og öðrum sambærilegum stofnunum þannig að það mótist í samráði viðkomandi stjórnenda og starfsmanna. Þegar starfsmönnum eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna og krefjast undirbúnings skulu þeir starfsmenn fá allt að tvær klukkustundir á viku til að sinna honum. Undirbúningur verkefna skal fara fram á starfsstað.

Jafnframt skulu stjórnendur skóla skilgreina viðveruskyldu og verkefni starfsmanna þannig að einstökum starfsmönnum séu þessir þættir ljósir við upphaf hvers skólaárs. Stjórnendur skulu rökstyðja fyrir starfsmönnum áform sín um skipulag vinnutímanst og endanlega ákvörðun eftir samráðið.

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 jólum.
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.1.5 Sérákvæði um undirbúningstíma

2.1.5.1 Undirbúningstími í leikskóla

Lágmarks undirbúningstími stjórnanda deildar leikskóla, skal vera 5 klst. á viku miðað við fullt starf.

Undirbúningstími starfsmanna í leikskólum með lokapróf í uppeldisfræði á háskólastigi skal vera 4 klst. á viku miðað við fullt starf.

Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða.

Sérstaklega skal taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar almennum starfsmönnum leikskóla eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni.

Miða skal við að starfsmaður skili öllum undirbúningstíma á starfsstað.

2.1.5.2 Undirbúningstími í grunnskóla

Undirbúnings- og samstarfstími stuðningsfulltrúa í grunnskóla skal vera 4 klst. á viku miðaða við fullt starf. Undirbúnings- og samstarfstíma skal varið til samstarfs við aðra faghópa í grunnskóla og foreldra.

Sérstaklega skal taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar almennum starfsmönnum grunnskóla eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni.

Miða skal við að starfsmaður skili öllum undirbúningstíma á starfsstað.

2.2 DAGVINNA OG AFBRIÐILEGUR VINNUTÍMI.

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

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

2.2.3 Afbriðilegur 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.

Grein þessi gildir eingöngu um vinnu á virkum dögum. Grein þessi tekur gildi 1. ágúst 2020.

2.3 YFIRVINNA

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

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5.1, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

2.3.3 Útkall

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

Þegar um endurtekin útköll er að ræða og greiðslutími fyrra/fyrsta útkalls er ekki liðinn þegar hið næsta hefist, skal greiða samfelldan tíma frá upphafi fyrra/fyrsta útkalls til loka þess síðara/síðasta. Þetta á við um útköll hvort sem starfsmaður er á bakvakt eða ekki.

Dæmi: Útkall hefist kl. 13:00. Næsta útkall hefist kl. 15:30 og þriðja útkallið hefist kl. 17:30 og því lýkur kl. 18:30. Greiða skal samfelldan tíma frá kl. 13:00 til 18:30.

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

2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða ráðningarsamningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.

2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

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

2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.

2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.

- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið skal greitt við næstu reglulegu útborgun.

Frí vegna yfirvinnu frá fyrra ári, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, skal greitt út sem dagvinnustundir við næstu reglulegu útborgun.

Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns. Yfirvinnuálag skal ekki tekið út í 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.

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.

Fylgiskjal: Samningur ASÍ, BHM, BSRB og KÍ um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma 23.01.1997 er hægt að nálgast á heimasíðu sambandsins,

<http://www.samband.is/media/samningar-vid-launthegasamtok/Samkomulag-um-skipulag-vinnutima.pdf>

- 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. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafríi, 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 skýringaranna 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 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
- Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. töluliðar, a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framan greinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 BAKVAKTIR

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

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

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

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

2.6 VAKTAVINNA

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal leggja fram drög að vaktskrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirbyggjandi drögum að vaktskrá.
- Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
- Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.
- Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu að beiðni yfirmanns, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og á sérstökum frídögum, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 12 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

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

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

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

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

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

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

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.

Um fæðisfé vaktavinnufólks fer skv. gr. 3.4.5.

- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.

- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.

- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

3 MATAR- OG KAFFITÍMI

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

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

Almennt skal miða við að taka 15 mínútna kaffitíma fyrir hádegi og 20 mínútna kaffitíma eftir hádegi.

- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.
- 3.1.6 Starfsfólk í mötuneytum hefur ekki reglubundin neysluhlé, en á rétt á að taka kaffihlé þegar aðstæður leyfa og 30 mínútna matarhlé sem telst til vinnutíma. Vegna takmörkunar á matartíma skal telja viðveru starfsmanna 30 mín. styttri en ella hefði verið. Kaffihlé miðað við fullt starf eru 35 mínútur og reiknast hlutfallslega fyrir hlutastarf.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

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

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum 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. Upphæðin skal koma til framkvæmdar 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. 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 koma til framkvæmdar 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 koma til framkvæmdar 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019.

3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR

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

3.6 FRÍTT FÆÐI

3.6.1 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

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

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

4 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.

Breytingar á 4 kafla um orlof gilda frá 1. janúar 2020.

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. 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.
- 4.2.4 Á vaktaálag starfsmanna í fastri reglubundinni vaktavinnu reiknast ekki orlofsfé. Í þess stað skulu starfsmenn halda vaktaálagsgreiðslum í sumarorlofi. Greiðslu vaktaálags skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða fyrir upphaf nýs orlofsárs. Vaktaálag er ekki greitt í helgidagafrii skv. gr. 2.6.7 þótt það sé tekið í beinu framhaldi af sumarorlofi. Heimilt er stofnunum og stéttarfélögum að semja um aðra tilhögun þessara greiðslna og greiðist þá ekki orlofsfé á vaktaálag, sbr. gr. 4.2.1.

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.

Samtal skal fara fram eigi síðar en í janúar ár hvert milli starfsmanns og yfirmanns um hvernig töku orlofs skuli lokið innan orlofsársins.

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 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 óyggjandi 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.“

- 4.5.2 Við niðurröðun orlofs skal að því stefnt að það byrji og endi á reglulegu fríi nema samkomulag sé um annað. Þetta ákvæði gildir um samfelld frí vaktavinnumanna. Það á ekki við um orlof sem tekið er í styttri skömmtum.

Við útreikning á orlofi skal tryggt að starfsmaður sem vinnur vaktavinnu, fái aldrei færri orlofsdaga en sem nemur úttalningu á orlofi í dögum skv. orlofslögum.

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.

4.7 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

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

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum 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.

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna samkvæmt ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

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

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL

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

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 - Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 150 km eða meira.
- Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.

- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Vinnusókn og ferðir
- 5.7.7.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.7.7.2 Sé vinnustaður á vegum sveitarfélags staðsettur í a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélag um greiðslu ferðakostnaðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.
- Í slíkum samningnum skal vegalengdin milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar liggja til grundvallar. Búi starfsmaður annars staðar en í næsta þéttbýli og í a.m.k. 5 km fjarlægð frá stofnun skal einnig semja vegna hans þó að hámarki um sömu vegalengd og er á milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar.*

Um heimaþjónustu í dreifbýli sem sinnt er af starfsmanni sem býr í nágrenni þjónustuþega gildir það sama um vegalengdina milli heimila starfsmanns og þjónustuþega sé hún 5 km eða meiri.
- 5.7.7.3 Þar sem almenningsamgöngur eru fyrir hendi og vinnutími starfsmanns hefst, eða hann er kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.
- 5.7.8 Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utanbæjar og þeim er ekki ekið heim á máltíðum eða að kvöldi, skulu þeir fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.
- 5.7.9 Ef starfsmönnum, sem vinna utan starfsstöðvar, er ekki ekið heim á máltíðum og þeim ekki séð fyrir fæði og/eða gistingu á vinnustað, skal greiða þeim skv. dagpeningum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.7.10 Bifreiðagjald fyrir afnot eigin bifreiða í þágu vinnuveitanda.

Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðslan miðast við ekna kílómetra og upphæð pr. km skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni (sjá kaupgjaldsskrá).

Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð, er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.

Ef vinnuveitandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu og skal hún lögð til starfsmanni að kostnaðarlausu.

5.8 FERÐIR MEÐ NEMENDUR OG SKJÓLSTÆÐINGA

5.8.1 Þegar starfsmenn ferðast með og annast nemendur og/eða skjólstæðinga á ferðalögum skal hver ferðadagur reiknast 12 klst., 8 dagvinnutímar og 4 yfirvinnutímar. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur og/eða skjólstæðinga greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu.

Vegna ferðalaga með nemendur og/eða skjólstæðinga til eða frá útlöndum að nóttu til þar sem ferðatími er á tímabilinu kl. 00.00 til 07:00 eru greiddar 4 klst. í yfirvinnu.

Þegar um dagsferðir innanlands er að ræða er greidd yfirvinna samkvæmt vinnuframlagi.

5.8.2 Ef starfsmaður er á ferð með skjólstæðingi og annast hann einn skal greitt fyrir allan sólarhringinn á meðan ferð stendur. Ef starfsmaður fer í ferðalag með skjólstæðingi að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

5.8.3 Þegar starfsmenn ferðast með og annast íbúa/skjólstæðinga á ferðalögum innanlands og til útlanda, sem búa á heimilum fyrir fatlað fólk og njóta sólarhringsþjónustu skal unnið samkvæmt vaktskrá. Áður en ferð er hafin, skal vinnuskipulag að öðru leyti liggja fyrir. Starfsmönnum skal greitt samkvæmt vaktskrá og með yfirvinnu utan þess tíma sem vaktskrá nær til í samræmi við vinnuframlag. Á ekki við um forstöðumenn stofnana sbr. gr. 1.5.3.

Við skipulag ferða með skjólstæðinga skal taka tillit til ákvæða um lágmarkshvöld sbr. grein 2.4.

5.9 ÓFÆRÐ

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

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

- 6.1.1 Vinnustaður er umhverfi innan húss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Ráðningarstaður getur verið utan vinnustaðar. 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

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

6.3 ÖRYGGISBÚNAÐUR

- 6.3.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi, til afnota fyrir starfsmenn, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi.
- 6.3.2. Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.
- 6.3.2 Brot á öryggisreglum.
- 6.3.2.1 Starfsmönnum er skylt að nota þann öryggisbúnað, sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum, og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður. Ef verkamenn nota ekki öryggisbúnað, sem þeim er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa þeim fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað þá skriflega.
- 6.3.2.2 Trúnaðarmaður starfsmanna skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar, skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.
- 6.3.2.3 Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður stofnunar eru sammála um það.
- 6.3.2.4 Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni, er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann, skal hann halda óskertum launum.
- 6.3.2.5 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við vinnu sína þar sem slyshætta er mikil. Um þetta skal semja sérstaklega þar sem það á við.
- 6.3.2.6 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, geta félög starfsmanna óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsmönnum. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

- 6.3.2.7 Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til kjaranefndar.

6.4 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

- 6.4.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirvarsmaður 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. Atvinnurekandi skal innan viku tilkynna skriflega um slysið til Vinnueftirlits ríkisins. Atvinnurekandi skal skrá öll slys sem eiga sér stað á vinnustaðnum og leiða til andláts eða óvinnufærni starfsmanns í einn eða fleiri daga, auk þess dags sem slysið varð, sbr. XII. kafla laga nr. 46/1980.
- 6.4.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglugerð nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum.
- 6.4.3 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Sjúkratryggingum Íslands um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysalaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá Sjúkratryggingar Íslands.

Um tilkynningarskyldu launagreiðanda til tryggingarfélags fer eftir reglum viðkomandi tryggingarfélags.

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

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 619.809 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 118.796 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. gr. 7.2.4. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 10.326. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótast af möflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirvarsmönnum 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. 35. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 30/2004, um váttryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

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

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

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

8 VERFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

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

8.2 HLÍFÐAR, VINNU OG EINKENNISFATNAÐUR

- 8.2.1 Hlífðarfatnaður, skilgreining:

Vinnuveitandi skal leggja hverjum starfsmanni til, honum að kostnaðarlausu, allar þær persónuhlífar (hlífðarbúnaður), sem krafist er samkvæmt lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum gilda þar um og reglum sem gilda um persónuhlífar sem ætlaðar eru til notkunar á vinnustöðum.

Persónuhlífar er allur sá búnaður sem starfsmanni er gert að klæðast eða halda á, sér til verndar gegn einni eða fleiri hættum sem stefnt geta öryggi hans og heilsu í voða svo og allan viðbótar- eða aukabúnað sem ætlað er að þjóna þessu hlutverki.

Fatnaðurinn/búnaðurinn er eðli sínu samkvæmt ætlaður til einstaklingsnota. En ef aðstæður krefjast þess að fatnaðurinn/búnaðurinn sé notaður af fleiri en einum manni skal gera viðeigandi ráðstafanir m.a. varðandi hreinlæti o.fl.

Sjá frekar á vef Vinnueftirlits ríkisins:

http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/497_1994.pdf

http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/501_1994.pdf

- 8.2.2 Vinnufatnaður, skilgreining:

Starfsmanni skal lagður til vinnufatnaður eftir þörfum.

- a. Starfsfólk íþróttahúsa og sundstaða: Stakkur/jakki, buxur, skór og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol, einnig venjuleg sólgleraugu eða smellt sólgleraugu þar sem við á.
- b. Starfsfólk áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnana, starfsmenn tækni- og eignadeilda: Stakkur/jakki, buxur, skyrta.
- c. Gangaverðir, skólaliðar, stuðningsfulltrúar, lengd viðvera, starfsmenn félagsmiðstöðva, dægradvalar og sambærileg störf í skólum: Stakkur/jakki, buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol.
- d. Gangbrautarvarsla: Stakkur/jakki, buxur, skyrta.
- e. Umsjónarmenn - húsverðir: Stakkur/jakki, buxur og skyrta.
- f. Starfsfólk mötuneyta, sjúkraliðar, heimilishjálpar, fólk í heilbrigðisþjónustu og starfsfólk dvalarheimila: Stakkur/jakki, buxur, skyrta eða bolur. Starfsmenn mötuneyta fá jafnframt öryggisskó.
- g. Starfsfólk á leikskólum: Stakkur/jakki, buxur, skyrta eða íþróttagalli ásamt bol.
- h. Starfsfólk hafna og vigta: Stakkur/jakki, buxur, skyrta,
- i. Stöðumælaverðir: Stakkur/jakki, buxur, skyrta, húfa og bindi.
- j. Ræstingar: Hlífðarfatnaður, skór og gúmmíhanskar.

Vegna öryggis og hlífðarfatnaðar skal fara eftir grein 8.2.1

Sveitarfélög og stofnanir þeirra geta sett nánari reglur um vinnufatnað í samráði við stéttarfélög vegna liða a til j.

8.2.3 Einkennisfatnaður, skilgreining:

Þar sem krafist er einkennisfatnaðar skal hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu.

Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með einkennisfatnað.

Hreinsun á einkennisfatnaði skal látin í té starfsmanni, þeim að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af launagreiðanda.

8.2.4 Borgaralegur fatnaður:

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

Framangreind fjárhæð skal greidd um mánaðarmótin nóvember / desember ár hvert í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu októbermánaðar 2019 sem grunnvísitölu 131,8 stig.

8.2.5 Reglur um meðferð fatnaðar:

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

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

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

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

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

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

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

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

9.3 ÖNNUR AFLEYSING

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans.

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

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

10 FRÆÐSLUMÁL

10.1 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN

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

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

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

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

10.1.3 Símenntun

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

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

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

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

10.1.4 Starfsþróunarsamtal

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

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

10.2 PERSÓNUÁLAG

10.2.1 Starfsþróunarnámskeið

Starfsmenn sem ljúka starfstengdu námi og/eða námskeiðum sem eru sérsniðin að þörfum sveitarfélaga og kennd eru af fræðsluaðilum sem hlotið hafa viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 eða lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008, geta að hámarki fengið 2% persónuálag fyrir námið samkvæmt nánari reglum Starfsþróunarnefndar aðila. Skilyrt er að námið tengist starfi viðkomandi starfsmanns.

<https://www.samband.is/verkefning/kjara-og-starfsmannamal/starfsthrouarnefnd/>

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

Starfsþróunarnefnd hefur m.a. það hlutverk að:

- vera sameiginlegur vettvangur samningsaðila til eflingar tækifæra starfsmanna sveitarfélaga til framhaldsfræðslu.
- vinna að nánari útfærslu á 10. kafla kjarasamninga aðila þannig að hann taki til fjölbreytts skilgreinds starfstengds náms og námskeiða á vegum fræðsluaðila, sem hafa hlotið viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 eða lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008.
- stuðla að þróun og framboði námskeiða sem sérsniðnar eru að þörfum sveitarfélaga.
- fylgjast með þróun raunfærnimats.
- fylgjast með þróun vinnu við flokkun náms/ starfa á hæfnisprep samkvæmt námskrá á öllum skólastigum.

10.2.2 Símenntun og starfsreynsla

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

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

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

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

10.2.3 Menntun á framhaldsskólastigi

Þeir starfsmenn sem hafa lokið starfstengdu námi á framhaldsskólastigi eða stúdentsprófi fá persónuálag sem nemur 2% fyrir hverjar 100 fein. Skilyrt er að námið tengist starfi viðkomandi starfsmanns

Framangreint gildir ekki ef gerð er krafa um tiltekna framhaldskólamenntun í starfið og tekið hefur verið tillit til við röðun í starfsmati.

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starf sem er.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 4% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok. Einingar eru aldrei tvítaldar.

Þeir sem þegar njóta persónuálags á grundvelli eldri ákvæða kjarasamningsins halda því meðan þeir starfa hjá viðkomandi sveitarfélagi.

Fullt nám í framhaldsskóla telst 60 framhaldsskólæiningar (fein.) á einu skólaári eða 30 einingar á önn. Almenn námskrá framhaldsskóla kveður á um að stúdentspróf skuli vera á bilinu 200 til 240 fein.

10.2.4 Meistarabréf

Starfsmenn sem hafa meistarabréf í löggildri iðngrein fá 2% persónuálag fyrir hverjar 100 fein. Framangreint gildir ekki þar sem gerð er krafa um tiltekna framhaldsmenntun í starf sem tekið hefur verið tillit til við röðun þess í starfsmati.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 4% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok. Einingar eru aldrei tvítaldar.

Þeir sem þegar njóta persónuálags á grundvelli eldri ákvæða kjarasamningsins halda því meðan þeir starfa hjá viðkomandi sveitarfélagi.

10.2.5 Grunnpróf á háskólastigi þar sem ekki er gerð krafa um háskólamenntun í starfið.

Hafi starfsmaður, sem sinnir starfi þar sem ekki er gerð krafa um háskólamenntun, lokið háskólaprófi allt að 180 ECTS, er heimilt að meta nám hans til 2% persónuálags fyrir hverjar 30 ECTS einingar.

Sé þessi heimild nýtt ávinnur starfsmaðurinn sér ekki persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1, 10.2.3 og 10.2.4.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 12% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok. Einingar eru aldrei tvítaldar.

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfelldt hjá sama sveitarfélagi í 3 ár, launað leyfi í samtals þrjá 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.

10.4 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.
- 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. Brjóti atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum samkvæmt almennum reglum skaðabótaréttar.

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

- 11.1.3.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda starfsmanns er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráð hann í tímavinnu. Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu, skv. grein 1.4.3.
- 11.1.3.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, sjá þó grein 11.1.6. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Í undantekningartilvikum getur vinnuveitandi í samráði við viðkomandi stéttarfélag þó ákveðið að reynslutími skuli vera fimm mánuðir enda byggji það á málefnalegum sjónarmiðum.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld 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.

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

11.1.3.5 Starfslýsingar

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

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

11.1.4 Breytingar á störfum

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

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

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma. Yfirvinnuskylda:

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

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

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

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

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

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

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

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

11.1.6.2 Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu 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 sex mánaða fyrirvara. Mikilvægt er að upplýsa starfsmann um heimild til að sækja um framlengingu ráðningar sbr. gr. 11.1.7.2.

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

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

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

- 11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi
- 11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 11.1.8.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- Starfsmaður sem er í a.m.k. 20% starfi og starfað hefur í samfelld sex mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðenda nýtur í fæðingarorlofi réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- (desemberuppbót) 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 TÆKNIFRJÓVGUN

- 11.2.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni vaktaskrá (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.

11.3 FRÁFALL

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

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu 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. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.
- 12.1.7 Útborganir launa og endurgreiðslu útlagðs kostnaðar í slysatilvikum verða með sama hætti og á sömu tímum og aðrar launagreiðslur viðkomandi stofnunar, enda hafi vottorð og reikningar borist í tæka tíð fyrir launavinnslu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

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

- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megir 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 STARFSMANNS

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

12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

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

Talningu veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikindi) skal þannig framkvæmd að 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.

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

- 13.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu og starfsheiti samkvæmt kjarasamningi. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns, það tímabil sem greiðslan tekur til, launaflokk, persónuálagsstig, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur, skv. greinum 2.3.10, 2.4.5 og 2.6.7, og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

13.2 FÉLAGSGJÖLD

- 13.2.1 Vinnuveitendur taka að sér innheimtu félagsgjalda viðkomandi stéttarfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum sé skilað mánaðarlega til félagsins og er eindagi 15. næsta mánaðar á eftir. Heimilt er að skila félagsgjöldum samhliða lífeyrissjóðsgjöldum. Aðilar samningsins munu beita sér fyrir því að reglum um gjalddaga lífeyrisiðgjalda verði breytt því til samræmis.

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 1% af heildarlaunum félaga í orlofssjóð stéttarfélagsins.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóðinn Sveitamennt sem hefur eina stjórn með jafnri stjórnarþátttöku beggja samningsaðila. Gjald þetta nemur 0,82% af heildarlaunum.

13.5 SJÚKRASJÓÐUR

- 13.5.1 Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar til 0,6% af heildarlaunum starfsmanna til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði.

Gjaldið var áður 0,33% en er 0,6% frá 1. janúar 2020.

13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.6.1 Um lífeyrissjóði

Starfsmenn sem vinna samkvæmt samningi þessum skulu vera aðilar að þeim lífeyrissjóðum sem aðildarfélög SGS eiga aðild að. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald af heildarlaunum til lífeyrissjóðs og launagreiðandi með sama hætti 11,5% mótframlag, eftir því sem lög og samþykktir viðkomandi sjóða segja til um.

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

13.7 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

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

Þó skulu iðgjöld atvinnurekenda og þeirra sem stunda sjálfstæða starfsemi og lífeyrissjóða til starfsendurhæfingarsjóðs vera 0,10% af stofni til iðgjalds vegna árána 2016 og 2017 í samræmi við ákvæði 33. gr. laga nr. 124/2015.

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 heilsubrests 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 Félagsmannasjóður

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í félagsmannasjóð sem nemur 1,5% af heildarlaunum félagsmanna. Úthlutun úr sjóðnum skal fara fram 1. febrúar ár hvert samkvæmt stofnskrá sjóðsins.

Fyrsta úthlutun úr sjóðnum fer fram með eftirfarandi hætti:

Stofnframlag í félagsmannasjóðinn fyrir tímabilið 1. apríl 2019 til 31. janúar 2020 er kr. 61.000 og greiðist þann 1. febrúar 2020 til hvers starfsmanns miðað við fullt starfshlutfall. Upphæðin greiðist hlutfallslega m.v. starfstíma og starfshlutfall á áðurgreindu tímabili.

Félagsmannasjóðurinn er stofnsettur vegna kröfu ASÍ félaga um jöfnun lífeyrisréttinda milli starfsmanna á almennum vinnumarkaði og opinberra starfsmanna.

14 FÉLAGSMÁLEFNI

14.1 UM SAMSTARFSNEFND

14.1.1. 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.

14.1.2 Skipan samstarfsnefnda

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

14.1.3 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.

14.1.4 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.

14.2 TRÚNAÐARMENN

14.2.1 Kosning trúnaðarmanna

14.2.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnið viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi.

14.2.1.2 Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

14.2.2 Störf trúnaðarmanna

14.2.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

14.2.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

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

14.2.4 Aðstaða trúnaðarmanna

14.2.4.1 Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.

14.2.5 Fundir á vinnustað

14.2.5.1 Trúnaðarmanni hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með verkamönnum tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari.

Laun starfsmanna skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

14.2.6 Kvartanir trúnaðarmanna

14.2.6.1 Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsmanna upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

14.2.7 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

14.2.7.1 Trúnaðarmönnum, skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum viðkomandi stéttarfélags SGS í allt að fimm vinnudaga á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Sama gildir um stjórnarmenn félagsins. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.

14.2.8 Störf við kjarasamningsgerð

14.2.8.1 Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd viðkomandi aðildarfélags SGS, skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

14.2.9 Trúnaðarmannanámskeið

14.2.9.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja námskeið. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda reglubundnum launum í allt að fimm vinnudaga á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

14.2.10 Réttur verkalýðsfélaga

14.2.10.1 Samkomulag þetta um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra verkalýðsfélaga, sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

15 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1.1 Komi til þess að samkomulag um náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á nógildandi kjarasamningum vegna forsendu ákvæða þeirra skulu samninganefnd Verk Vest vegna þessa kjarasamnings og samninganefndir Súðavíkur- og Reykhólahreppa taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningi aðila. Náist ekki samkomulag um viðbrögð þá skal samninganefnd þess aðila sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu tilkynna það gagnaðila og er þá heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Verði nógildandi kjarasamningur á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er bæði samninganefnd Verk Vest vegna þessa kjarasamnings og samninganefndum Súðavíkur- og Reykhólahreppa heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 10. febrúar 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 10. febrúar 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

Ísafirði 25. mars 2020.

F.h. Súðavíkur- og Reykhólahreppa
með fyrirvara um samþykki sveitastjórna

F.h. Verkalýðsfélags Vestfirðinga
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020

BÓKUN 1 [2020] Mismunandi meðferð vegna aldurs

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

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögum um markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópudómstóllinn 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 veikindakaflans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi, framkvæmd talningar veikindadaga samræmd og ákvæði er varða trúnaðarlækna. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna. Enn fremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 12. kafla ásamt því að ákvæði verði skýrð betur með það að markmiði að lesendur kjarasamnings fái betri yfirsýn um hvað ákvæðin fela í sér.

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

Við endurskoðun veikindakaflans verði m.a. hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtíma veikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort heppilegra væri að hún fjallaði um veikindi nákominna.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12 kafla á samningstímanum.

BÓKUN 3 [2020] **Hagvaxtarauki**

Komi til greiðslu launaauka í samræmi við ákvæði um hagvaxtarauka í lífsskjarasamningi SA og ASÍ með gildistíma 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 á almennum vinnumarkaði, skal slík greiðsla einnig koma til framkvæmdar hjá starfsmönnum sveitarfélaga. Sjá ákvæði lífsskjarasamnings um hagvaxtarauka í viðauka III.

BÓKUN 4 [2020] **Launaþróunartrygging**

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild ASÍ. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

BÓKUN 5 [2020] **Vaktavinna**

Aðilar eru sammála um að vinnutími vaktavinnuþinganna styttest með sama hætti og aðilar hafa náð samkomulagi um vegna dagvinnuþinganna sbr. fylgiskjal 2. Eigi síðar en frá 1. janúar 2021 ávinnur starfsmaður sér 36 mínútna styttingu vinnutíma fyrir hverjar 8 vinnustundir. Þannig safnast 4,5 mínútur upp fyrir hverja unna klukkustund. Þannig er uppsöfnun styttingar í hlutfalli við vinnuframlag starfsmanns. Samkvæmt fylgiskjali 2 skal fara fram samtal í viðkomandi sveitarfélagi / stofnun um nánari útfærslu.

Aðilar eru sammála um að taka áfram fullan þátt í starfshópi aðila opinbera vinnumarkaðarins er fjallar um fyrirkomulag vaktavinnu og starfskjör vaktavinnufólks. Nái starfshópurinn niðurstöðu um frekari breytingar munu samningsaðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti þær verða innleiddar.

Nái starfshópurinn ekki niðurstöðu um frekari breytingar fyrir 1. nóvember 2020 munu samningsaðilar taka upp viðræður um fyrirkomulag vaktavinnu og starfskjör vaktavinnufólks.

BÓKUN 6 [2020] **Mötuneyti**

Aðilar eru sammála um að fyrirkomulag mönnunar mötuneyta sé á ábyrgð rekstraraðila, en hvetja þá til að skipuleggja starfseminna í samræmi við aðstæður á hverjum stað og í góðri sátt við starfsmenn. Stéttarfélag viðkomandi starfsmanna getur óskað eftir skoðun á mönnun í mötuneyti ef margir þjónustuþegar hafa sérþarfir í matarræði sem kallar á aukið umfang starfseminnar.

BÓKUN 7 [2020] **Tímakerfi**

Aðilar eru sammála um að setja á fót starfshóp sem hefur það hlutverk að ræða framkvæmd tímavinnukerfa og koma með tillögur að úrbótum til rekstraraðila. Skal hún skipuð eigi síðar en 1. mars 2020 og skal hún leggja sínar tillögur fyrir samstarfsnefndir aðila eigi síðar en 1. nóvember 2020. Ríkissáttasemjari boðar aðila til fyrsta fundar.

BÓKUN 8 [2020] **Tímavinnufólk**

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að leiðrétta og endurskoða fyrirkomulag ráðningar tímavinnufólks. Aðilar skulu skipa starfshóp er tekur til starfa þann 1. mars 2020. Hópurinn er skipaður þremur fulltrúum frá hvorum samningsaðila og hefur það hlutverk að vinna tillögur um jöfnun kjara og réttinda milli tímavinnufólks og annarra starfsmanna sem undir kjarasamninginn heyra. Starfshópurinn skal leggja tillögur sínar fyrir samstarfsnefnd aðila eigi síðar en 1. nóvember 2020 til frekari úrvinnslu. Ríkissáttasemjari boðar til fyrsta fundar.

BÓKUN 9 [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
- Matsaðferðir samræmdar milli Sambands íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkurborgar.
- Skoða þróun starfsmatskerfisins í Bretlandi og vinna að úrbótum á starfsmatskerfinu í samráði við höfundarrétthafa.
- Heildarendurskoðun á útgefnum störfum.

Vinna þessi hefjist eigi síðar en 1. september 2020.

BÓKUN 11 [2020] **Um sérákvæði**

Aðilar eru sammála um að sérákvæði einstakra stéttarfélaganna sem fylgdu fyrri kjarasamningi haldi áfram gildi sínu, nema eftirfarandi sérákvæði sem falla niður:

Afl starfsgreinafélag: Breiðdalshreppur, sérákvæði um sjúkrasjóð.

Afl starfsgreinafélag: Breiðdalshreppur, sérákvæði um ferðir með nemendum.

ELDRI BÓKANIR:

BÓKUN 3 [2015] Um launaupplýsingar

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

BÓKUN 9 [2015] Leiðbeiningar um notkun farsíma í heimaþjónustu

Aðilar eru sammála um að ákvörðun um notkun farsíma í heimaþjónustu sé á ábyrgð rekstraraðila. Sveitarfélög eru hvött til að gefa út leiðbeiningar um notkun farsíma starfsmanna í heimaþjónustu.

BÓKUN 5 [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 OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA

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. desember 2022.

Launatafla 5: Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023.

Þegar endurnýjaður kjarasamningur á almennum vinnumarkaði liggur fyrir á árinu 2022, skal launatafla 5 taka sömu niðurstöðu frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 samkvæmt samningsniðurstöðu þeirra sem fá greidd laun samkvæmt kauptöxtum á almennum vinnumarkaði.

Starfsgreinasamband Íslands									
LAUNATAFLA 1									
Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020									
Launaflokkur	Grunnlaun	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
160	492.470	502.319	512.169	522.018	531.868	541.717	551.566	561.416	571.265

Starfsgreinasamband Íslands									
LAUNATAFLA 2									
Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020									
Launaflokkur	Grunnlaun	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	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
160	516.470	526.799	537.129	547.458	557.788	568.117	578.446	588.776	599.105

Starfsgreinasamband Íslands									
LAUNATAFLA 3									
Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021									
Launaflokkur	Grunnlaun	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
160	540.470	551.279	562.089	572.898	583.708	594.517	605.326	616.136	626.945

Starfsgreinasamband Íslands									
LAUNATAFLA 4									
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. desember 2022									
Launaflokkur	Grunnlaun	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	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
160	565.470	576.779	588.089	599.398	610.708	622.017	633.326	644.636	655.945

Starfsgreinasamband Íslands									
LAUNATAFLA 5									
Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023									
Launaflokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%

Þegar endurnýjaður kjarasamningur á almennum vinnumarkaði liggur fyrir á árinu 2022, skal launatafla 5 taka sömu niðurstöðu frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023 samkvæmt samningsniðurstöðu þeirra sem fá greidd laun samkvæmt kauptöxtum á almennum vinnumarkaði.

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. janúar 2020 til 30. september 2023		
Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk
115	249	256
116	257	264
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

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. janúar 2020 til 30. september 2023		
Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk
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: 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 5 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 innleiðingarhópinum 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 endurspegla fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks.

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

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttist vinnutími starfsfólks sem nemur 36 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 36 mínútur á dag eða 180 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 UNÐANÞÁGULISTA

Samkomulag

Verkalýðsfélags Vestfirðinga annars vegar, og Súðavíkur- og Reykhólahreppa hins vegar.

um skrá um störf við nauðsynlega heilbrigðis- og öryggisþjónustu við íbúa sem undanþága frá vinnustöðvun nær til.

Samningsforsendur og markmið.

Sveitarfélög eru staðbundin stjórnvöld þegar kemur að því að veita margháttaða heilbrigðis- og öryggisþjónustu við íbúa. Þá hafa sveitarfélögin tekið að sér, skv. samningum við ríkið, að reka þjónustu við fatlað fólk, þjónustustofnanir á borð við hjúkrunar- og dvalarheimili og heimili sem starfa samkvæmt barnaverndarlögum. Sem stjórnvöld bera sveitarfélög lögbundna ábyrgð á að íbúar fái nauðsynlega þjónustu án röskunar til þess að lífi þeirra og öryggi sé ekki hætt. Þessi ábyrgð kemur m.a. skýrt fram í 5. gr. laga nr. 38/2018, um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir, lögum um félagsþjónustu sveitarfélaga nr. 40/1991 og í barnaverndarlögum nr. 80/2002.

Almennt er viðurkennt að vinnustöðvun skv. löglega boðuðu verkfalli eigi ekki að raska þeim hluta opinberrar velferðarþjónustu sem lýtur að þeirri heilbrigðis- og öryggisþjónustu sem íbúum er nauðsynleg til varnar heilbrigði og lífi. Þannig er í lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna fjallað um takmarkanir á verkfallsheimild opinberra starfsmanna, sbr. 19. gr. laganna. Að baki þessum takmörkunum búa þau sjónarmið að viðkvæmustu hópar samfélagsins eigi skilyrðislausan rétt til verndar gegn röskun á þjónustu sem þeir eiga rétt á. Slík öryggis- og verndarsjónarmið styðjast m.a. við ákvæði alþjóðlegra mannréttindasamninga á borð við Sáttmála SP um réttindi fatlaðs fólks. Markmiðið er að koma í veg fyrir að vinnustöðvun geti valdið notendum áföllum og skaða á heilbrigði sem í einhverjum tilvikum gætu reynst óbætanleg fyrir viðkomandi. Þessi sjónarmið eru viðurkennd í alþjóðlegum vinnurétti og áratuga framkvæmd Félagafrelsisnefndar Alþjóðavinnuárástofnunarinnar (ILO) um túlkun á stjórnarskrá ILO og samþykkt ILO nr. 87. Sjá „Freedom of association, *Compilation of decisions*, 6 útgáfa 2018, bls. 154-162.“ Samkvæmt þessum reglum getur stjórnvöldum verið heimilt að grípa inn í löglegar vinnustöðvanir ef talið er að öryggi og heilbrigði sé ógnað. Íslensk lög ber að túlka til samræmis við skuldbindingar Íslands vegna aðildar að ILO og vegna fullgildingar Íslands á samþykktar nr. 87.

Í lögum nr. 94/1986, er gert ráð fyrir nauðsynlegri vernd fyrir viðkvæma hópa sé vegin á móti hagsmunum stéttarféлага af því að geta beitt vinnustöðvun til þess að ná framgangi krafna í vinnudeilum. Í því efni er farin sú leið að mæla fyrir um gerð lista yfir þau störf sem heimild til vinnustöðvunar nær ekki til. Ákvæði sambærileg 19., 20. og 21. gr. laga nr. 94/1986, er ekki að finna í lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, en þau lög liggja til grundvallar gerð kjarasamninga af hálfu stéttarféлага sem starfa á almennum vinnumarkaði.

Kjarasamningar þessara stéttarféлага eru m.a. við sveitarfélög og ná til starfa sem taka til þjónustu við íbúa, einkum fatlað fólk og þá sem búa á hjúkrunar- og dvalarheimilum. Í mörgum tilvikum er meginþorri starfsmanna ráðinn til þjónustu á grundvelli kjarasamninga sem gerðir eru skv. lögum nr. 80/1938. Ljóst er að ef til verkfalls kemur hjá þessum starfsmönnum muni viðkomandi starfseiningar, búsetukjarnar fyrir fatlað fólk, hjúkrunar- og dvalarheimili og heimili sem starfa á grundvelli barnaverndarlaga geta orðið óstarfhæfar nánast frá upphafi vinnustöðvunar. Við þær aðstæður er sveitarfélögum - sem stjórnvöldum og rekstraraðilum - gert nánast ófært að sinna lögboðnum skyldum sínum til þess að gæta heilbrigðis og öryggis gagnvart hlutaðeigandi einstaklingum.

Þar sem ekki er bein lagastoð fyrir hendi til gerðar undanþágulista gilda meginreglur laga nr. 80/1938 eins og þau lög ber að túlka um þau störf sem hér um ræðir. Samkvæmt hefðbundinni túlkun þeirra laga hafa stéttarfélög þegar eftir er leitað, veitt undanþágur frá verkföllum sínum þannig að nauðsynleg heilbrigðis- og öryggisþjónusta sé veitt þrátt fyrir verkfall. Þetta hefur hins vegar verið byggt á umsóknarferli og háð einhliða ákvörðun stéttarfélaganna en ljóst er að ef synjað er lögmætri beiðni er stjórnvöldum heimilt að banna verkföll vegna tiltekinna starfa sbr. þær alþjóðlegu skuldbindingar sem Ísland hefur gengist undir sbr. hér að framan. Samkomulag þetta gerir ráð fyrir samráði og samkomulagi aðila hér um í stað einhliða afgreiðslu stéttarféлага á óskum um undanþágur frá verkföllum. Ef sátt næst ekki er heimilt að leggja ágreining aðila fyrir Félagsdóm. Miðað er við að framkvæmd vegna þessara lista verði sú sama og mælt er fyrir um í 19. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Með vísan til ofangreindra forsendna og markmiða hafa aðilar náð samkomulagi um skrá um störf við nauðsynlega heilbrigðis- og öryggisþjónustu við íbúa sem undanþága frá vinnustöðvun nær til.

1. gr.

Sveitarfélögum er heimilt, í þeim tilgangi að tryggja að nauðsynleg heilbrigðis- og öryggisþjónusta við íbúa sé veitt og lífi og heilsu þeirra sé ekki ógnað, þrátt fyrir verkföll aðildafélaga SGS, að birta skrá um störf sem verkföll SGS ná ekki til.

Skrá skv. 1. mgr. skal taka til starfa nauðsynlegustu heilbrigðis- og öryggisþjónustu sveitarfélaganna eins og t.d. þjónustu hjúkrunar- og dvalarheimila, þjónustu við fólk með fötlun og heimili sem starfa samkvæmt barnaverndarlögum.

2. gr.

Fyrir 1. febrúar ár hvert skulu sveitarfélög, að undangengnu samráði við viðkomandi stéttarfélög, birta skrár um störf þau sem falla undir ákvæði 1.gr. Ný skrá tekur gildi 15. febrúar næst eftir birtingu. Sé ný skrá ekki birt samkvæmt framangreindu framlengist síðast gildandi skrá um eitt ár. Andmæli gegn skrá og breytingum á þeim skulu borin fram fyrir 1. mars sama ár og skal ágreiningur um breytingar lagður fyrir Félagsdóm sem sker úr honum til fullnustu.

3. gr.

Innan mánaðar frá undirritun þessa samkomulags, skulu samningsaðilar ljúka samkomulagi um þá fyrstu skrá sem birt verður skv. samkomulagi þessu. Takist aðilum ekki að ljúka gerð slíks samkomulags skal ágreiningur um hann lagður fyrir Félagsdóm sem sker úr honum til fullnustu.

4. gr.

Samkomulag þetta gildir þar til frumvarp til laga um heimild til handa sveitarfélögum, til að gefa út skrá um störf við nauðsynlega heilbrigðis- og öryggisþjónustu við íbúa sem undanþága frá vinnustöðvun nær til og aðilar standa saman að tillögu um, hefur verið afgreitt sem lög frá Alþingi.

Ísafirði 25. mars 2020

F.h. Súðavíkur- og Reykhólahreppa

F.h. Verkalýðsfélags Vestfirðinga

Eftirfarandi er tillaga aðila að frumvarpi til laga.

Frumvarp til laga

um heimild til handa sveitarfélögum, til að gefa út skrá um störf við nauðsynlega heilbrigðis og öryggisþjónustu við íbúa sem undanþága frá vinnustöðvun nær til.

(Lagt fyrir Alþingi á xxx. löggjafarþingi xxxx-xxxx)

1. gr.

Sveitarfélögum er heimilt, í þeim tilgangi að tryggja að nauðsynleg heilbrigðis- og öryggisþjónusta við íbúa sé veitt og lífi og heilsu þeirra sé ekki ógnað, þrátt fyrir verkföll þeirra stéttarfélaganna sem gera kjarasamninga skv. lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, að birta skrá um störf hjá sveitarfélögunum sem verkföll á almennum vinnumarkaði ná ekki til.

Skrá skv. 1. mgr. skal taka til starfa nauðsynlegustu heilbrigðis- og öryggisþjónustu sveitarfélaganna eins og t.d. þjónustu hjúkrunar- og dvalarheimila, þjónustu við fólk með fötlun og heimili sem starfa samkvæmt barnaverndarlögum.

2. gr.

Fyrir 1. febrúar ár hvert skulu sveitarfélög, að undangengnu samráði við viðkomandi stéttarfélög, birta skrár um störf þau sem falla undir ákvæði 1. gr. Ný skrá tekur gildi 15. febrúar næst eftir birtingu. Sé ný skrá ekki birt samkvæmt framangreindu framlengist síðast gildandi skrá um eitt ár. Andmæli gegn skrá og breytingum á þeim skulu borin fram fyrir 1. mars sama ár og skal ágreiningur um breytingar lagður fyrir Félagsdóm sem sker úr honum til fullnustu.

3. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi. Innan mánaðar frá gildistöku þessara laga, skulu samningsaðilar ljúka samkomulagi um þá fyrstu skrá sem birt verður skv. lögum þessum þessum. Takist aðilum ekki að ljúka gerð slíks samkomulags skal ágreiningur um hann lagður fyrir Félagsdóm sem sker úr honum til fullnustu.

Greinargerð:

Sveitarfélög eru staðbundin stjórnvöld þegar kemur að því að veita margháttða heilbrigðis- og öryggisþjónustu við íbúa. Þá hafa sveitarfélögin tekið að sér, skv. samningum við ríkið, að reka þjónustustofnanir á borð við hjúkrunar- og dvalarheimili, þjónustu við fólk með fötlun og heimili sem starfa samkvæmt barnaverndarlögum. Sem stjórnvöld bera sveitarfélög lögbundna ábyrgð á að íbúar fái nauðsynlega þjónustu án röskunar til þess að lífi þeirra og öryggi sé ekki hætt. Þessi ábyrgð kemur m.a. skýrt fram í 5. gr. laga nr. 38/2018, um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir, félagsþjónustulögum nr. 40/1991 og barnaverndarlögum nr. 80/2002.

Almennt er viðurkennt að vinnustöðvun skv. löglega boðuðu verkfalli eigi ekki að raska þeim hluta opinberrar velferðarþjónustu sem lýtur að þeirri heilbrigðis- og öryggisþjónustu sem íbúum er nauðsynleg til varnar heilbrigði og lífi. Þannig er í lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna fjallað um takmarkanir á verkfallshéimild opinberra starfsmanna, sbr. 19. gr. laganna. Að baki þessum takmörkunum búa þau sjónarmið að viðkvæmstu hópar samfélagsins eigi skilyrðislausan rétt til verndar gegn röskun á þjónustu sem þeir eiga rétt á. Slík öryggis- og verndarsjónarmið styðjast m.a. við ákvæði alþjóðlegra

mannréttindasamninga á borð við Sáttmála SP um réttindi fatlaðs fólks. Markmiðið er að koma í veg fyrir að vinnustöðvun geti valdið notendum áföllum og skaða á heilbrigði sem í einhverjum tilvikum gætu reynst óbætanleg fyrir viðkomandi. Þessi sjónarmið eru viðurkennd í alþjóðlegumvinnurétti og áratuga framkvæmd Félagafrelsisnefndar Alþjóðavinnuástandofnunarinnar (ILO) um túlkun á stjórnarskrá ILO og samþykkt ILO nr. 87. Sjá „Freedom of association, *Compilation of decisions*, 6 útgáfa 2018, bls. 154-162.“ Samkvæmt þessum reglum getur stjórnvöldum verið heimilt að grípa inn í löglegar vinnustöðvanir ef talið öryggi og heilbrigði sé ógnað. Íslensk lög ber að túlka til samræmis við skuldbindingar Íslands vegna aðildar að ILO og vegna fullgildingar Íslands á samþykktar nr. 87.

Í lögum nr. 94/1986, er gert ráð fyrir nauðsynlegri vernd fyrir viðkvæma hópa sé vegin á móti hagsmunum stéttarféлага af því að geta beitt vinnustöðvun til þess að ná framgangi krafna í vinnudeilum. Í því efni er farið sú leið að mæla fyrir um gerð lista yfir þau störf sem heimild til vinnustöðvunar nær ekki til. Ákvæði sambærileg 19., 20. og 21. gr. laga nr. 94/1986, er ekki að finna í lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, en þau lög liggja til grundvallar gerð kjarasamninga af hálfu stéttarféлага sem starfa á almennum vinnumarkaði.

Kjarasamningar þessara stéttarféлага eru m.a. við sveitarfélög og ná til starfa sem taka til þjónustu við íbúa, einkum fatlað fólk og þá sem búa á hjúkrunar- og dvalarheimilum og heimili sem starfa skv. barnaverndarlögum. Í mörgum tilvikum er meginþorri starfsmanna ráðinn til þjónustu á grundvelli kjarasamninga sem gerðir eru skv. lögum nr. 80/1938. Ljóst er að ef til verkfalls kemur hjá þessum starfsmönnum muni viðkomandi starfseiningar, búsetukjarnar fyrir fatlað fólk, hjúkrunar- og dvalarheimili geta orðið óstarfhæfar nánast frá upphafi vinnustöðvunar.

Þar sem ekki er bein lagastoð fyrir hendi til gerðar undanþágulista gilda meginreglur laga nr. 80/1938 eins og þau lög ber að túlka um þau störf sem hér um ræðir. Samkvæmt hefðbundinni túlkun þeirra laga hafa stéttarfélög þegar eftir hefur verið leitað, veitt undanþágur frá verkföllum sínum þannig að nauðsynleg heilbrigðis- og öryggisþjónusta sé veitt þrátt fyrir verkfall. Þetta hefur hins vegar verið byggt á umsóknarferli og einhliða ákvörðun stéttarfélaganna en hins vegar ljóst að ef synjað er lögumatri beiðni er stjórnvöldum heimilt að banna verkföll vegna tiltekinna starfa sbr. þær alþjóðlegu skuldbindingar sem Ísland hefur gengist undir sbr. hér að framan. Lög þessi gera ráð fyrir samráði og samkomulagi aðila hér um í stað einhliða afgreiðslu stéttarféлага á óskum um undanþágur frá verkföllum. Ef sátt næst ekki er heimilt að leggja ágreining aðila fyrir Félagsdóm. Miðað er við að framkvæmd vegna þessara lista verði sú sama og mælt er fyrir um í 19. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

FYLGISKJAL 4: VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS

Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagsfrís skv. gr. 2.6.7.

1. **Ávinnsla** miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið. Þegar um fasta starfsmenn er að ræða eða starfsmenn sem ráðnir eru til a.m.k. eins árs, skal að jafnaði miða við að helgidagafrí ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf eða starf hluta úr ári.
 - 1.2 Veikindi á ávinnslutíma. Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríð.
 - 1.3 Fæðingarorlof. Engin ávinnsla reiknast í fæðingarorlofi.
 - 1.4 Launað leyfi á ávinnslutíma. Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum að frátöldu orlofi og helgidaga- eða gæsluvaktafríi.
2. **Taka frísins** miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.
 - 2.1 Veikindi við töku frís. Um þau gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknavottorði, sbr. gr. 4.8.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti eru þau ekki tekin gild.
3. **Framlenging töku.** Heimilt skal að framlengja tókutímabil helgidagafrís um allt að 2 mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.
 - 3.1 Langvarandi veikindi á tókutímabili. Ef um langvarandi veikindi á tókutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tókutímabil lengjast um jafn langan tíma.
 - 3.2 Fæðingarorlof á tókutímabili. Lengja skal tókutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fjarvera vegna fæðingarorlofs.
4. **Fyrning fría.** Helgidagafrí fyrnist ekki, sbr. tl. 1.3 hér á undan.
5. **Starfslok.** Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest starfsmanns.
6. **Yfirlit.** Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert.
7. **Gildistaka.** Vinnureglur þessar skulu koma til framkvæmda við ávinnslu helgidagafrís 2005.

FYLGISKJAL 5: MEÐ KAFLA UM VINNU VIÐ RÆSTINGARSTÖRF**Tímamæld ákvæðisvinna í ræstingu – málsmeðferð í ágreiningsmálum**

Komi upp ágreiningur um tímamælingu í ræstingu samkvæmt 22. kafla kjarasamnings verði eftirfarandi málsmeðferð fylgt:

1. Vinnuveitandi og starfsmaður fari í sameiningu yfir ræstingarsvæðið og kanni eftirfarandi þætti þar sem tekið er mið af vinnutakti 130:
 - a) er skrifleg verklýsing til staðar og uppfyllir hún ákvæði kjarasamnings? Er verklýsing í samræmi við þau verkefni sem starfsmanni eru falin?
 - b) er áætlaður vinnutími í verklýsingu í samræmi við umsaminn vinnutíma starfsmanns?
 - c) fylgir starfsmaður verklýsingu?
 - d) sinnir starfsmaður öðrum verkefnum sem ekki eru tilgreind í verklýsingu?
 - e) eru gæði vinnunnar í samræmi við verklýsingu?
 - f) hefur starfsmaður öll þau áhöld og efni sem hentugust eru til ræstinga á viðkomandi svæði?
 - g) hefur starfsmaður fengið leiðbeiningar um notkun áhaldna og efna?
 - h) hefur starfsmaður náð tókum á vinnuaðferð sem hentugust er á viðkomandi ræstingasvæði?
 - i) eru aðstæður á vinnustað óvenjulegar, t.d. vegna framkvæmda eða annarra tímabundinna aðstæðna sem áhrif geta haft á vinnutíma?
 - j) eru forsendur tímamælingar í samræmi við gerð húsnæðis og aðgengi að því?
 - k) annað sem máli kann að skipta, s.s. hvort aðfinnslur hafi komið frá verkkaupa, hvort um árstíðabundinn mun á óhreinindum sé að ræða, fjarvistir samstarfsfélaga sem leiðir til aukins álags á starfsmann o.fl.

Vinnuveitandi gerir minnisblað þar sem fram kemur afstaða hans og starfsmanns til ofangreindra þátta og afhendir starfsmanni afrit. Komist atvinnurekandi og starfsmaður að sameiginlegri niðurstöðu um óbreytta tímamælingu eða breytingu á tímamælingu er sú niðurstaða skráð á minnisblaðið.

Verði atvinnurekandi ekki við beiðni starfsmanns um viðræður eða afhendir ekki minnisblað innan tveggja vikna frá því beiðni um viðræður kom fram getur starfsmaður vísað ágreiningi til stéttarfélags síns.

2. Leiði málsmeðferð samkvæmt 1. lið ekki til lausnar ágreinings getur starfsmaður óskað þess að stéttarfélag hans komi að lausn ágreinings. Málsmeðferð samkvæmt 1. lið er þá endurtekin með þátttöku fulltrúa stéttarfélags. Kjósi stéttarfélag að framkvæma tímamælingu leggur atvinnurekandi til teikningu af ræstingarsvæði þar sem flatarmál rýma kemur fram, verklýsingu og annað það sem máli skiptir við tímamælingu. Stéttarfélag skal bera tímamælingu sína undir atvinnurekanda með þeim forsendum sem hún byggir á.

3. Náist ekki samkomulag fyrir milligöngu stéttarfélags getur það vísað ágreiningi til samstarfsnefndar SA og SGS/Flóa. Nefndin skal skipuð einum fulltrúa SA, einum frá viðkomandi atvinnurekanda og tveimur fulltrúum SGS/Flóa. Hlutverk nefndarinnar er að skera úr ágreiningi aðila og getur í því skyni kallað eftir gögnum frá viðkomandi atvinnurekanda og stéttarfélagi.

Sameiginleg niðurstaða samstarfsnefndar er bindandi fyrir aðila. Komist nefndin ekki að einróma niðurstöðu leitar hún til óhlutdrægs fagaðila sem hefur þekkingu og reynslu af tímamælingum í ræstingum, til að framkvæma tímamælingu. Málsmeðferð, sem felur í sér endanlega úrlausn máls, er þá sem hér segir:

- a) báðir aðilar skulu samþykkja viðkomandi fagaðila,
- b) viðkomandi fagaðili skal hafa viðurkennda tímastaðla sem eru uppfærðir reglulega og geta einnig framkvæmt tímamælingar á verkstað sé þess óskað,
- c) viðkomandi fagaðili tímamælir verkið með því að skrá það í tímastaðal samkvæmt fyrirbyggjandi gögnum og gefur áætlaðan tíma eftir því,
- d) kostnaður af tímamælingu fagaðila fellur að jöfnu á viðkomandi atvinnurekanda og það stéttarfélag sem vísaði máli til nefndarinnar,
- e) ef niðurstaða skv. c) lið telst ekki ásættanleg af öðrum aðila málsins (vikmörk 5%), getur sá hinn sami krafist þess að framkvæmd sé tímamæling á verkinu á verkstað af sama fagaðila,
- f) kostnaður af tímamælingu fagaðila skv. e) lið fellur að öllu leiti á þann aðila sem óskaði eftir slíkri mælingu.

VIÐAUKI 1: VERKLAGSREGLUR 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 3: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI**HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 2019-2022**

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

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

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

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launauki 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 launaukans 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 launaukans. Launaukinn greiðist 1. maí.

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

YFILÝSING SAMNINGSADILA**Yfirlýsing**

samhliða undirritun kjarasamnings Starfsgreinasambands Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga 16.1 2020.

Aðilar hafa náð samkomulagi sín í milli um að jafna réttarstöðu félagsmanna Verkalýðsfélags Vestfirðinga, sem gerir kjarasamninga á grundvelli laga nr. 80/1938, gagnvart opinberum stéttarfélögum sem gera kjarasamninga á grundvelli laga nr. 94/1986, hvað varðar framkvæmd vinnustöðvana og tryggingar fyrir því að nauðsynlegri og skyldubundinni opinberri þjónustu sé haldið uppi þrátt fyrir vinnustöðvanir. Sá mismunur sem hér var á, gaf almennu félögunum að forminu til sterkari stöðu en hinum opinberu. Á sama tíma hafa opinberu félögin ekki haft í kjarasamningum sínum ákvæði um forgangsrétt meðan almennu félögin hafa haft slík ákvæði. Samhliða því að jafna stöðu almennu og opinberu félaganna hvað varðar framkvæmd vinnustöðvana hafa aðilar orðið sammála um að fella úr kjarasamningum almennu félaganna ákvæði um forgangsrétt félagsmanna þeirra til starfa hjá sveitarfélögum.

Með því að fella forgangsréttarákvæðið niður hefur starfsfólk sveitarfélaga nú jafnan rétt til að velja hvaða stéttarfélagi það tilheyrir þegar tvö eða fleiri stéttarfélög gera kjarasamninga um sömu störf á sama félagssvæði. Á þessu verður ekki breyting.

Niðurfelling ákvæðisins breytir ekki þeim gagnkvæma skilningi og þeirri framkvæmd sem verið hefur hvað varðar forgangsrétt félagsbundins launafólks til starfa hjá sveitarfélögum landsins eða skyldum sveitarfélaganna til þess að innheimta og skila iðgjöldum til viðkomandi stéttarfélaga sem fara með kjarasamningsrétt um viðkomandi störf á félagssvæðum sínum. Þannig styðja báðir samningsaðilar uppbyggingu í þess vinnumarkaðar sem þau starfa á þar sem stéttarfélögum er falið í kjarasamningum og lögum að standa undir verulegri réttinda- og velferðarþjónustu fyrir vinnandi fólk samhliða því að tryggja jafnvægi og fyrirsjáanleika á vinnumarkaði og í samskiptum við sveitarfélögin.