KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

OG

STARFSMANNAFÉLAGS MOSFELLSBÆJAR

GILDISTÍMI:

1. APRÍL 2024 TIL 31. MARS 2028

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og Starfsmannafélags Mosfellsbæjar sem unninn var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma 1. apríl 2023 til 31. mars 2024.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 13. júní 2024. Gildistími 1. apríl 2024 til 31. mars 2028.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 25. fundar samráðsnendar Sambands íslenskra sveitarfélaga og bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB þann 17. júlí 2024.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 26. fundar samráðsnendar Sambands íslenskra sveitarfélaga og bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB þann 17. desember 2024.

Samkomulag um breytingar sbr. fundargerð 28. fundar samráðsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB þann 21. janúar 2026.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

EFNISYFIRLIT

1 KAFLI: UM 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 11

2 KAFLI: UM VINNUTÍMA 12

2.1 ALMENNT 12
2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI. 16
2.3 YFIRVINNA 16
2.4 LÁGMARKSHVÍLD 17
2.5 BAKVAKTIR 20
2.6 VAKTAVINNA 21

3 KAFLI: HLÉ FRÁ VINNU – FÆÐI OG MATSTOFA 25

3.1 HLÉ FRÁ VINNU 25
3.2 FÆÐI OG MATSTOFA 25
3.3 FRÍTT FÆÐI 25

4 KAFLI: UM ORLOF 26

4.1 LENGD ORLOFS 26
4.2 ORLOFSLAUN 26
4.3 ORLOFSÁRIÐ 26
4.4 SUMARORLOFSTÍMI 27
4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS 27
4.6 VEIKINDI Í ORLOFI 27
4.7 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR 27

5 KAFLI: FERÐIR OG GISTING 28

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI 28
5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS 28
5.3 GREIÐSLUHÁTTUR 28
5.4 FARGJÖLD ERLENDIS 28
5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS 28
5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL. 28
5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ 29
5.8 FERÐIR MEÐ NEMENDUR OG SKJÓLSTÆÐINGA 30
5.9 ÓFÆRÐ 30

6 KAFLI: AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM 31

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA 31
6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN 31
6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT 31
6.4 SLYSAHÆTTA 31
6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS 31
6.6 LÆKNISSKOÐUN 31

7 KAFLI: TRYGGINGAR 32

7.1 SLYSATRYGGINGAR 32
7.2 FARANGURSTRYGGING 33
7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM 34
7.4 SKAÐABÓTAKRAFA 34

8 KAFLI: VERKFÆRI OG FATNAÐUR 35

8.1 VERKFÆRI 35
8.2 HLÍFÐAR, VINNU- OG EINKENNISFATNAÐUR 35

9 KAFLI: AFLEYSINGAR 37

9.1 STAÐGENGLAR 37
9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF 37
9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR 37

10 KAFLI: STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN 38

10.1 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN 38
10.2 PERSÓNUÁLAG 38
10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI 40
10.4 LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI 41

11 KAFLI: ÝMIS ATRIÐI 42

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR 42
11.2 SAMSTARFSNEFND 46
11.3 TÆKNIFRJÓVGUN 47
11.4 FRÁFALL 47

12 KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA 48

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR 48
12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA 48
12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ 50
12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA 50
12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS 51
12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA 51
12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM 51
12.8 VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA 51
12.9 MÆÐRASKOÐUN 52
12.10 SAMRÁÐSNEFND 52
12.11 ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA 52

13 KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR 53

13.1 LAUNASEÐILL 53
13.2 FÉLAGSGJÖLD 53
13.3 ORLOFSSJÓÐUR 53
13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR 53
13.5 MANNAUÐSSJÓÐUR 54
13.6 VÍSINDASJÓÐUR 54
13.7 LÍFEYRISSJÓÐUR 54
13.8 STYRKTARSJÓÐUR 55
13.9 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR 55
13.10 FÉLAGSMANNASJÓÐUR 56

14 KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR 57

14.1 GILDISTÍMI 57
14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA 57

BÓKANIR 58

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2024 58
ELDRI BÓKANIR 61

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR 62

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR 62
FYLGISKJAL 2: SÉRSTAKAR GREIÐSLUR LÆGSTU LAUNA 68
FYLGISKJAL 3: VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI 69
FYLGISKJAL 4: LEIÐBEININGAR 71
FYLGISKJAL 5: UM MATAR- OG KAFFITÍMA 73
VIÐAUKI 1: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT 75
VIÐAUKI 2: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN 76
VIÐAUKI 3: JÖFNUN LAUNA MILLI MARKAÐA 77
VIÐAUKI 4: LAUNATÖFLUAUKI 2024 TIL 2028 79
VIÐAUKI 5: VINNUSKÓLI 82

SÉRÁKVÆÐI 83

STARFSMANNAFÉLAGS MOSFELLSBÆJAR 83

INNGANGUR

Kjarasamningar aðila framlengjast frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Kjarasamningur þessi byggir á heildarkjarasamningi Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB sem unnin var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028.

Bæjarstarfsmannafélögin eru Kjölur, stéttarfélag starfsmanna í almannaþjónusta, Félag opinberra starfsmanna á Austurlandi, FOSS, stéttarfélag í almannaþjónustu; Sameyki, stéttarfélag í almannaþjónustu, Starfsmannafélag Garðabæjar, Starfsmannafélag Hafnarfjarðar, Starfsmannafélag Húsavíkur, Starfsmannafélag Kópavogs, Starfsmannafélag Mosfellsbæjar, Starfsmannafélag Suðurnesja og Starfsmannafélag Vestmannaeyja.

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

Með þessum kjarasamningi eru ákvæði um betri vinnutíma færð inn í kjarasamninginn skv. fylgiskjölum 2 og 3 með áorðnum breytingum og falla þar með bæði fylgiskjölin úr gildi.

1 KAFLI: UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

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

Launatafla 1: Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025

Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026.

Launatafla 3: Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027.

Launatafla 4: Gildir frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. apríl 2024: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,25% sbr. launatöflu 1.

1. apríl 2025: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 2.

1. apríl 2026: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 3.

1. apríl 2027: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 4.

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

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

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

1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

1.2.1 Engar eingreiðslur á samningstíma.

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, sjá verklagsreglur og verkferla um starfsmatskerfið (viðauki I).

Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt tengitöflu í fylgiskjali II.

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.

Grein 1.4.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

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. Sjá nánar leiðbeiningar vegna ráðningarfyrirkomulagsins tímavinnu í fylgiskjal 4.

Grein 1.4.1 breytist á samningstíma fyrir dagvinnufólk. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Tímavinnukaup í vaktavinnu er 0,632% og tók gildi 1. maí 2021.

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:

a. Nemendur við störf í skólaleyfum og/eða með námi.
b. Lífeyrisþega, sem vinna hluta úr starfi.
c. Starfsmenn, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
d. Starfsmenn, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
e. Starfsmenn, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

1.5 YFIRVINNUKAUP

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

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

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

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

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

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

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

Grein 1.5.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

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

Grein 1.5.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Sé um fasta yfirvinnu að ræða, greiðist hún samkvæmt yfirvinnu 2 (1,0385%).

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.

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, skal það tilgreint í starfslýsingu og fyrirfram samið um greiðslu fyrir slík 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 Álagsgreiðslur - vaktaálag

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

33,33%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga 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.

Grein 1.6.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

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

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
65,00%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
55,00%	kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00%	kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
120,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Grein 1.6.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Grein 1.6.1 fyrir vaktavinnufólk gildir frá 1. apríl 2023.

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.

Grein 1.6.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

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

33,33%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00 – 08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00 – 08:00 þriðjudaga til föstudaga
45,00%	kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
120,00%	kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 16:00 – 24:00 á aðfangadag og gamlársdag sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3

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

Grein 1.6.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

1.6.3 Greiðsla fyrir bakvakt á dagvinnutímabili er 33,33% vaktaálag.

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.

Tímavinnumaður fær fulla persónuuppbót ef hann vinnur 1504 virkar vinnustundir. Greitt skal hlutfallslega miðað við unna tíma og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag.

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. 144/2020. Sjá einnig gr. 11.1.8.

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

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

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

1. maí 2024	kr. 57.500
1. desember 2024	kr. 135.500
1. maí 2025	kr. 59.500
1. desember 2025	kr. 140.000
1. maí 2026	kr. 62.000
1. desember 2026	kr. 145.000
1. maí 2027	kr. 64.000
1. desember 2027	kr. 150.000

2 KAFLI: UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

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

Grein 2.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

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

Þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári, s.s. í grunnskóla, er vinnuveitanda heimilt að haga vinnutíma starfsmanna með þeim hætti að starfsmenn vinni af sér, á starfstíma stofnunar, þá daga sem starfsemi er takmörkuð. Skal það gert með því að dreifa þeim tíma sem starfsemi er takmörkuð liggur niðri sem jafnast á þá daga sem stofnun starfar nema samkomulag sé um annað við einstaka starfsmenn.

Úr fundargerð samráðsnefndar bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB og Sambands íslenskra sveitarfélaga frá 6. apríl 2018.

Starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu í grunnskólum - útreikningur veikinda á sumarorlofstíma

Við ráðningu starfsmanns á dreifða vinnuskyldu í grunnskólum (launadreifingu) þarf að skilgreina eftirarandi:

a. Starfshlutfall starfsmanns á starfstíma, t.d. 100% í 9,5 mánuði á ári.

b. Tími orlofs ákveðinn í samræmi við orlofsrétt starfsmanns, t.d. 30 dagar á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst.

c. Tímabil sem starfsmaður er ekki við vinnu á sumartíma þar sem hann hefur áður unnið tímann af sér.

d. Launahlutfall er ákveðið með hliðsjón af framangreindu þ.e. jafnaðarlaun sem starfsmaður fær greitt allt árið.

Veikist starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu (launadreifingu) á fyrirfram ákveðnum orlofstíma gilda ákvæði gr. 4.6.1 um veikindi í orlofi. Hins vegar gildir þetta ákvæði ekki ef veikindin koma til á tímabili sem skilgreint er skv. c) - lið.

2.1.1 Vinnuvika starfsfólks í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir. Heimilt er að semja við starfsfólk um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

Grein 2.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

2.1.1.1 Þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári, s.s. í grunnskóla, er vinnuveitanda heimilt að haga vinnutíma starfsmanna með þeim hætti að starfsmenn vinni af sér, á starfstíma stofnunar, þá daga sem starfsemi er takmörkuð. Skal það gert með því að dreifa þeim tíma sem starfsemi er takmörkuð liggur niðri sem jafnast á þá daga sem stofnun starfar nema samkomulag sé um annað við einstaka starfsmenn.

Starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu í grunnskólum - útreikningur veikinda á sumarorlofstíma

Við ráðningu starfsmanns á dreifða vinnuskyldu í grunnskólum (launadreifingu) þarf að skilgreina eftirfarandi:

a. Starfshlutfall starfsmanns á starfstíma, t.d. 100% í 9,5 mánuði á ári.
b. Tími orlofs ákveðinn í samræmi við orlofsrétt starfsmanns, t.d. 30 dagar á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst.
c. Tímabil sem starfsmaður er ekki við vinnu á sumartíma þar sem hann hefur áður unnið tímann af sér.
d. Launahlutfall er ákveðið með hliðsjón af framangreindu þ.e. jafnaðarlaun sem starfsmaður fær greitt allt árið.

Veikist starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu (launadreifingu) á fyrirfram ákveðnum orlofstíma gilda ákvæði gr. 4.6.1 um veikindi í orlofi. Hins vegar gildir þetta ákvæði ekki ef veikindin koma til á tímabili sem skilgreint er skv. c) - lið.

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 eina til 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 vinnutímans og endanlega ákvörðun eftir samráðið.

Grein 2.1.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. ágúst 2024.

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.

Forstöðumanni stofnunar/starfseiningar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.

Haga skal skipulagi vinnutíma starfsmanna í leikskólum, grunnskólum og öðrum sambærilegum stofnunum þannig að það mótist í samráði viðkomandi stjórnenda og starfsmanna. Í því sambandi skal sérstaklega taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar starfsmönnum eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni.

Grein 2.1.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. júlí 2024.

2.1.3 Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.

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. Jóladagur.
16. Annar í jólum.
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.1.5 Undirbúningstími

2.1.5.1 Undirbúningstími í leikskóla

Undirbúningstími stjórnanda deildar leikskóla, skal vera 8 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.

Grein 2.1.5.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. ágúst 2024.

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.

Það ber að úthluta starfsmönnum viðeigandi tímafjölda til undirbúnings- og úrvinnslutíma miðað við umfang verkefna hverju sinni.

Grein 2.1.5.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. júlí 2024.

2.1.5.2 Undirbúningstími í grunnskóla

Undirbúnings- og samstarfstími stuðningsfulltrúa í grunnskóla skal vera 4 klst. á viku miðað 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.

2.1.6 Um vinnutíma á stofnunum sem ekki hafa fulla starfsemi allt árið

2.1.6.1 Starfsmenn sem ráðnir eru að grunnskólum, frístundaheimilum og öðrum stofnunum sem ekki hafa fulla starfsemi allt árið, skulu hafa 40 klst. vikulega vinnuskyldu til jafnaðar yfir árið, sé um fullt starf að ræða, en annars hlutfallslega. Yfirmaður skipuleggur í upphafi hvers skólaárs í samráði við starfsmenn á hvern hátt vinnuframlagi er skilað milli tímabila og gera um það sérstaka vinnutímaáætlun.

2.1.6.2 Miða skal skipulag vinnutíma við það, að starfsmaður skili öllum vinnutíma á starfsstað.

2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.

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

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

2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

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

Grein þessi gildir eingöngu um vinnu á virkum dögum.

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 hefst. 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.

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.

Grein 2.3.6 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

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

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

Grein 2.3.6 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

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 fríi, heldur skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan ella hefði komið til greiðslu.

2.4 LÁGMARKSHVÍLD

2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími. Um skipulag vinnutíma.

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

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

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags. Skýring:
Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá. 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 lágmarkshvíld

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

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

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

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

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

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

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

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

2.4.5 Frítökuréttur

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

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

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

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

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

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

2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er, 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 fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

Grein 2.5.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 72 mínútna frí jafngildir 120% vaktaálagi og 99 mínútna frí jafngildir 165% vaktaálagi.

Grein 2.5.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

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.

Grein 2.5.4 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

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

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

Grein 2.5.4 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

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

Ef skipulagður vinnutími starfsmanns er að jafnaði 20% eða meira utan dagvinnumarka telst hann vaktavinnumaður.

Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum teljast vaktavinnufólk. Vaktavinnufólk teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími sé alltaf hinn sami.

2.6.2 Vaktskrár

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

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

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

2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.

2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.

2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

2.6.7 Jöfnun vinnuskila

Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.

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

Grein 2.6.7 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

2.6.7 Jöfnun vinnuskila

Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar. Í þeim tilvikum þar sem vinnuskil vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga flytjast á milli mánaða skal halda utan um það og starfsfólk upplýst reglulega. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.

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

Grein 2.6.7 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

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

Grein 2.6.8 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

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

Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 120% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 á tímabilinu 08:00-24:00 og vægið 1,2 á tímabilinu 00:00 - 08:00. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 165% vaktaálagi hafa vægið 1,20.

Grein 2.6.8 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

2.6.9 Vaktahvati

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

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

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

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

Grein 2.6.9 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

2.6.9 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti. Vaktahvati greiðist sem hlutfall greiddra mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á þremur síðustu uppgjörstímabilum samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á því tímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 126 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 45 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar að meðaltali á uppgjörstímabili til þess að njóta vaktahvata.

Þegar starfsfólk hefur störf reiknast vaktahvati fyrir eitt uppgjörstímabil á fyrsta og öðrum mánuði í starfi þannig að lágmarksfjöldi stunda utan dagvinnumarka eru 42 og lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta eru 15. Eftir þrjá mánuði í starfi reiknast vaktahvati skv. 1. mgr. Það sama á við þegar samið er um breytingar á starfshlutfalli sem nema 40% eða meira til hækkunar eða lækkunar.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

	TEGUNDIR VAKTA			
FJÖLDI VAKTA	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	12,5%	12,5%
17		7,5%	10,0%	12,5%
16		2,5%	7,5%	12,5%
15		2,5%	2,5%	10,0%
14			2,5%	7,5%

Vaktahvati reiknast miðað við þrjú síðustu uppgjörstímabil. Með uppgjörstímabili er átt við uppgjörstímabil breytilegra launa á starfsstaðnum. Vaktahvati greiddur 1. apríl miðast því við uppgjörstímabil til greiðslu í útborgun launa 1. febrúar, 1. mars og 1. apríl og vaktahvati greiddur 1. maí við launatímabil til greiðslu 1. mars, 1. apríl og 1. maí.

Grein 2.6.9 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

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

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

3 KAFLI: HLÉ FRÁ VINNU – FÆÐI OG MATSTOFA

Kafli 3 um matar- og kaffitíma gildir óbreyttur til 31. október 2024. [Sjá fylgiskjal 5]

Kafli 3 um matar- og kaffitíma verður kafli 3 um hlé frá vinnu breytist í heild sinni og hljóði svo frá 1. nóvember 2024.

3.1 HLÉ FRÁ VINNU

3.1.1 Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og slík hlé eru hluti af virkum vinnutíma.

3.1.2 Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.

Á þeim stofnunum þar sem hlé eru ákvörðuð með slíku samkomulagi og unnið er í hléinu að beiðni yfirmanns er greitt fyrir það með yfirvinnukaupi.

Sjá nánar leiðbeiningar samningsaðila um hlé frá vinnu fylgiskjal 4.

Þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem fyrir gildistöku þessa samnings fengu að jafnaði reglubundið greiðslur skv. gr. 3.2. í eldri samningi, skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. bókun 2.

3.2 FÆÐI OG MATSTOFA

3.2.1 Starfsfólk sem er 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.

3.2.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.2.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda.

3.2.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2 skulu starfsmenn greiða kr. 897 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar ár hvert. Upphæðin skal taka breytingum í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (321.7) í október 2024. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

3.2.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.2.1 - 3.2.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 897 fyrir hvern vinnuskyldudag enda sé dagleg vinnuskylda starfsmanns 6 klukkustundir eða lengri.

Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (321.7) í október 2024.

3.3 FRÍTT FÆÐI

3.3.1 Starfsfólk í eldhúsum skal hafa frítt fæði.

3.3.2 Starfsfólki sem gert er skylt, starfs síns vegna, að matast með heimilismönnum/börnum, skulu hafa frítt fæði.

4 KAFLI: UM ORLOF

4.1 LENGD ORLOFS

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

Grein 4.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (216 vinnuskyldustundir miðað við 36 virkar vinnustundir á viku) miðað við fullt ársstarf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

Grein 4.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

4.2 ORLOFSLAUN

4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.

4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. gr. 4.1.1 og 4.2.1.

4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl. Töku áunnins orlofs skal alltaf lokið fyrir lok orlofsársins, sjá þó gr. 4.6.1 og 4.6.2.

Samkvæmt orlofslögum nr. 30/1987 er framsal orlofslauna og flutningur þeirra milli orlofsára óheimill. Samkvæmt 5. gr. laga um orlof nr. 30/1987 ber vinnuveitandi ábyrgð á að skipuleggja orlofstöku starfsfólks síns að teknu tilliti til óska þess eins og unnt er vegna starfseminnar. Í þeim tilfellum sem starfsfólki hefur ekki verið gert kleift að taka uppsafnað orlof samkvæmt skýringartexta við gr. 4.3.1, verði þeim aðstæðum mætt af hálfu vinnuveitenda með gerð skriflegs samkomulags við viðkomandi starfsfólk um hvernig töku uppsafnaðs orlofs verði lokið. Gerð samkomulags skal lokið eigi síðar en 15. júní 2023. Náist slíkt samkomulag ekki, skal vinnuveitandi tilkynna starfsmanni eigi síðar en 1. júlí 2023 hvernig orlofstöku skuli háttað þannig að tryggt verði að starfsmaður nái að ljúka töku uppsafnaðs orlofs.

Grein 4.3.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

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.

Grein 4.3.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.

4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt skriflegri ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

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

Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá 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 stéttarfélaga að kveða á um skemmra orlof á fyrrgreindu tímabili, þó að lágmarki 14 daga á sumarorlofstímabilinu, ef veigamiklar rekstrarástæður gera það brýnt."

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

4.6.1 Geti starfsmaður ekki tekið orlof vegna veikinda á þeim tíma sem vinnuveitandi ákveður skv. gr. 4.5.1. skal hann tilkynna vinnuveitanda um veikindin svo fljótt sem auðið er og sanna með læknisvottorði. Getur starfsmaður þá farið fram á töku orlofs á öðrum tíma og skal orlofið ákveðið í samráði vinnuveitanda og starfsmanns skv. gr. 4.5.1., en þó eins fljótt og unnt er, eftir að veikindum lýkur.

4.6.2 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

4.7.1 Áunninn orlofsréttur látins starfsmanns skal renna til dánarbús hans.

5 KAFLI: 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.

5.1.4 Þeir félagsmenn viðkomandi starfsmannafélaga sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarra fundasetu á vegum félagsins skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.

5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna innan BSRB.

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, sem skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna innan BSRB.

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. þessum 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 stéttarfélög 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.

5.7.7.2 Þar sem almenningssamgöngur 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.

5.8 FERÐIR MEÐ NEMENDUR OG SKJÓLSTÆÐINGA

5.8.1 Ferðir með nemendur

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

Vegna ferðalaga með nemendur 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.

Við skipulag ferða með nemendur skal taka tillit til ákvæða um lágmarkshvíld sbr. grein 2.4.

5.8.2 Ferðir með íbúa/þjónustuþega

Ferðist starfsmenn með og annast íbúa á ferðalögum innanlands og til útlanda, sem búa á heimilum fyrir fatlað fólk og njóta sólarhringsþjónustu skal unnið samkvæmt vaktskrá og skal, áður en ferð er hafin liggja fyrir vinnuskipulag ferðarinnar. Starfsmönnum skal greitt með yfirvinnu utan þess tíma sem vaktskrá/vinnuskipulag nær til á meðan ferð stendur. Sama á við ef dvalið er yfir nótt.

Ekki er gert ráð fyrir að rof sé í vinnutíma nema sérstaklega sé um það samið enda starfsmenn stöðugt á vakt óháð fjölda starfsmanna.

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

Þessi grein á ekki við um forstöðumenn stofnana sbr. gr. 1.5.3.

Við skipulag ferða með íbúa/þjónustuþega skal taka tillit til ákvæða um lágmarkshvíld sbr. grein 2.4.

5.9 ÓFÆRÐ

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

6 KAFLI: AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

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

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

6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT

6.3.1 Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.4 SLYSAHÆTTA

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

6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

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

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

6.6 LÆKNISSKOÐUN

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

7 KAFLI: TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. júlí 2025 til 31. desember 2025:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 2.016.458.
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 12.580.631.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 17.286.450.

   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. 2.112.770. 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:

a. Lögerfingjar.

b. Viðkomandi aðilar að jöfnu.

c. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.

d. 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. 30.685.581, 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 652,0 stig í maí 2025.

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 launalausu 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 atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaga, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.

Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysatryggingar 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 ferðaslysatryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.

7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatryggður 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 853.417 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, par eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 163.571 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. 14.219. 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 mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.

7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um vátryggingarsamninga. 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 vátryggingarsamninga.

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 vátryggingarsamninga, 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 KAFLI: VERKFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

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

8.2 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.

8.2.2 Vinnufatnaður, skilgreining:

Starfsmanni skal lagður til vinnufatnaður eftir þörfum.

1. Starfsfólk íþróttahúsa og sundstaða: Stakkur/jakki, buxur, skór og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol, einnig venjuleg sólgleraugu eða smellt sólgleraugu þar sem við á.
2. Starfsfólk áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnana, starfsmenn tækni- og eignadeilda: Stakkur/jakki, buxur, skyrta.
3. Gangaverðir, skólaliðar, stuðningsfulltrúar, lengd viðvera, starfsmenn félagsmiðstöðva, dægradvalar og sambærileg störf í skólum: Stakkur/jakki, buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol.
4. Gangbrautarvarsla: Stakkur/jakki, buxur, skyrta.
5. Umsjónarmenn - húsverðir: Stakkur/jakki buxur og skyrta.
6. Starfsfólk mötuneyta, sjúkraliðar, heimilishjálp, fólk í heilbrigðisþjónustu og starfsfólk dvalarheimila: Stakkur/jakki, buxur, skyrta eða bolur. Starfsmenn mötuneyta fá jafnframt öryggisskó.
7. Starfsfólk á leikskólum: Stakkur/jakki, buxur, skyrta eða íþróttagalli ásamt bol.
8. Starfsfólk hafna og vigta: Stakkur/jakki, buxur, skyrta,
9. Starfsmenn heilbrigðiseftirlits sem sinna útivinnu: Stakkur/jakki, buxur, skyrta.
10. Ræstingar: Hlífðarfatnaður 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. 22,87 á unna klst. Á hjúkrunardeildum öldrunarstofnana, sem starfa samkvæmt Edenstefnunni eða þeim stofnunum sem taka mið af Edenstefnunni, bætist 20,02% álag á greidda fatapeninga.

Framangreind fjárhæð greiðist mánaðarlega. Fjárhæðin skal breytast 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu októbermánaðar 2024 sem grunnvísitölu 150,7 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 KAFLI: 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.

Skrár skulu vera til yfir þá sem eru launaðir staðgenglar skv. starfsmati.

9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

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

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

10 KAFLI: STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

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 launalausu 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 starfsmenntunarsjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar/starfseiningar.

Árlega skal þátttaka starfsmanna í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Þeir starfsmenn sem tekið hafa fullnægjandi þátt í áætluninni fá persónuálag skv. gr. 10.2.2, enda hafi vinnuveitandi gert þeim kleift að taka þátt í áætluninni.

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/starfstrounarnefnd

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.*
- *taka þátt í og fylgjast með þróun raunfærnimats sem aðilar að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og í samstarfi við Fræðslusetrið Starfsmennt.*
- *fylgjast með þróun vinnu við flokkun náms/ starfa á hæfnisþrep 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:

1. 2% eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
2. Samtals 4% eftir 5 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
3. Samtals 6% eftir 9 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
4. 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 krafið 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.

Almenn námskrá framhaldsskóla kveður á um að stúdentspróf skuli vera á bilinu 200 til 240 fein og er á þriðja hæfniþrepi.

10.2.4 Meistarabréf

Starfsmenn sem hafa meistarabréf í löggildri iðngrein fá 2% persónuálag fyrir hverjar 100 fein sem tengist starfi viðkomandi. 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. 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.

10.2.6 Lokapróf á háskólastigi. Gerð er krafa um háskólamenntun í starfi.

Starfsmaður sem er í starfi þar sem krafist er háskólamenntunar ávinnur sér ekki persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1, 10.2.3, 10.2.4 og 10.2.5, enda tekið tillit til menntunar hans við röðun starfsins í starfsmati.

Almennur starfsmaður eða leiðbeinandi sem lokið hefur 90 ECTS eininga námi til B.Ed. gráðu í leikskólafræðum skal fá 4% hækkun á persónuálagi. Þegar B.Ed. gráðu er náð falla persónuálagsstigin niður.

10.2.7 Viðbótarmenntun á háskólastigi. Gerð er krafa um háskólamenntun í starfi.

Ljúki starfsmaður formlegri prófgráðu á háskólastigi umfram grunnpróf (180 ECTS) hækkar persónuálag hans um 2% fyrir hverjar 30 ECTS einingar.

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

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 16% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Einingar eru aldrei tvítaldar.

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt 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.

10.4 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 KAFLI: ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

11.1.1 Um gildissvið

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

„Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu sveitafélagsins skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu á vegum sveitafélagsins. Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar.

Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu sveitar-félagsins er losna kann, ef hann sækir um það. Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

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

Þeir starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 halda áunnum réttindum. Í þeim sveitarfélögum þar sem gilt hafa sérstakar reglur um réttindi og skyldur, þá verði öll ákvæði sem ganga lengra en í lögum nr. 38/1954 sett í sérstaka viðauka í viðkomandi kjarasamningum.

Aðilar samningsins eru sammála um þá skoðun að biðlaunaréttur eigi ekki að stofnast þegar opinber starfsmaður flyst á milli opinberra vinnuveitenda að því gefnu að ekki verði breyting á réttindum og ráðningarkjörum í grundvallaratriðum. Sama eigi við þótt starfsmenn sveitarfélags flytjist t.d. til byggðasamlags. Áherslan liggi á því að ráðningarkjörin haldist óbreytt í grundvallaratriðum.

11.1.2. Um auglýsingu starfa.

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

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

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

11.1.3 Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur

11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og Evróputilskipun. 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 skal staðfesta skriflega eigi síðar en mánuði eftir að breytingarnar taka gildi.

Við ráðningu skal vinnuveitandi gefa starfsmanni leiðbeiningar um að leggja fram öll nauðsynleg gögn sem hafa kjaralega þýðingu s.s. námsgögn og starfsaldursvottorð fyrir launasetningu starfsmanns og tryggja að þau berist til viðkomandi launadeildar.

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

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

11.1.3.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrír 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 byggi það á málefnalegum sjónarmiðum.

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

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama sveitarfélagi er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðamót, sjá þó 11.1.3.4.

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

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

11.1.3.6 Starfslýsingar

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

Í starfslýsingu koma m.a. fram starfsheiti, hver er næsti yfirmaður, meginhlutverk, ábyrgðarsvið og helstu verkefni sem starfinu fylgja. Þá geta einnig komið fram í starfslýsingum 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 víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá vinnuveitandi ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

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

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

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

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

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

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

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

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

11.1.7 Starfslok

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

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

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

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

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

11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof 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 samfellt sex mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðenda nýtur í fæðingarorlofi réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar.

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

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

11.2 SAMSTARFSNEFND

11.2.1 Hlutverk samstarfsnefndar

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

Starf samstarfsnefndar liggur að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.

11.2.2 Skipan samstarfsnefnda

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

11.2.3 Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefnda

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

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

11.2.4 Framlagning erinda og málsmeðferð ~~(~~

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

11.2.5 Samráðsnefnd bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB (BSRB-sveit) og Sambands íslenskra sveitarfélaga skal skipuð fimm fulltrúum frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga og fimm fulltrúum frá BSRB-sveit. Samráðsnefndin er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á gildistíma kjarasamninga. Nefndin hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings, úrskurða í ágreiningsmálum og vinna úr bókunum með kjarasamningi milli kjaraviðræðna.

Samstarfsnefndir aðila geta vísað erindum til meðferðar og/eða úrskurðar samráðsnefndar. Erindum skal fylgja greinargerð, ásamt tilheyrandi fylgiskjölum, þar sem ágreiningsefni eru skilgreind og sjónarmið hlutaðeigandi aðila rakin. Áðurnefnd gögn skulu berast samráðsnefnd a.m.k. þrem dögum fyrir boðaðan samráðsnefndarfund.

11.2.6 Aðilar eru sammála um að launagreiðandi greiði 0,04% af heildarlaunum félagsmanna til Samflots til þess að auðvelda samstarf félagsins við Samband íslenskra sveitarfélaga í samstarfsnefnd vegna framkvæmdar á samningi þessum.

11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

11.3.1 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.

11.4 FRÁFALL

11.4.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður ef nauðsyn krefur eiga rétt á allt að hálfs mánaðar 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 KAFLI: 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 trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.

12.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.

12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

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

Sama gildir um þau útgjöld starfsmanns vegna atvika sem hann hefur orðið fyrir vegna atvika sem reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum gildir um og lög nr. 46/1980 ná til.

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

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

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

Í 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 og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

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 samfellt í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

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

12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfellt 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.

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

12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

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

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

12.8 VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA

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

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

Grein 12.8.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86,4 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.

Grein 12.8.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

12.9 MÆÐRASKOÐUN

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

12.10 SAMRÁÐSNEFND

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

12.11 ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA

12.11.1 Starfsmaður sem hefur, fyrir gildistöku samkomulags þessa (sjá 12.9.1), áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

13 KAFLI: 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 og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

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

13.2 FÉLAGSGJÖLD

13.2.1 Stéttarfélagið á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagsskrám starfsmannafélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

13.3.1 Launagreiðandi greiðir 0,90% af heildarlaunum félaga í orlofssjóð starfsmanna-félagsins.

Sjóðsgjald var 1% en frá 1. janúar 2020 er gjaldið 0,90%.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð starfsmannafélags.

Gjald þetta skal nema 0,4% af heildarlaunum til félaga starfsmannafélagsins.

Gjaldið var 0,3% en eftir 1. maí 2014 er gjaldið 0,4%.

13.4.2 Fyrirkomulag um skipan og starfsemi starfsmenntunarsjóða er vísað til ákvörðunar í hverju sveitarfélagi/stofnun.

13.5 MANNAUÐSSJÓÐUR

13.5.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Mannauðssjóðinn Heklu. Gjald þetta skal nema 0,42% af heildarlaunum til félaga starfsmannafélagsins.

Mannauðssjóðurinn hefur eina stjórn með jafnri stjórnarþátttöku beggja samningsaðila.

Sveitarfélög, stofnanir og aðrir vinnuveitendur sem greiða í sjóðinn geta sótt um styrki vegna símenntunarverkefna fyrir starfsmenn. Samþykktir sjóðsins og aðrar upplýsingar verða aðgengilegar á heimasíðu Mannauðssjóðsins Heklu

Sjóðsgjald var áður 0,20%. Við stofnun Mannauðssjóðsins Heklu þann 1. janúar 2025 verður sjóðsgjald 0,42% og gildir frá 1.desember 2024.

13.5.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Mannauðssjóð Samflots bæjarstarfsmannafélaga. Gjald þetta skal nema 0,20% af heildarlaunum til félaga starfsmannafélagsins.

Mannauðssjóðurinn hefur eina stjórn með jafnri stjórnarþátttöku beggja samningsaðila.

Sveitarfélög, stofnanir og aðrir vinnuveitendur sem greiða í sjóðinn geta sótt um styrki vegna símenntunarverkefna fyrir starfsmenn. Samþykktir sjóðsins og aðrar upplýsingar um hann eru á vefsíðunni http://mannaudssjodur.samflot.is/

Sjóðsgjald var 0,30% en frá 1. janúar 2020 er gjaldið 0,20%.

Grein 13.5.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 30. nóvember 2024.

13.6 VÍSINDASJÓÐUR

13.6.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóð viðkomandi félags sem nemur 1,5% af dagvinnulaunum starfsmanna með háskólapróf enda sé gerð krafa um slíka menntun í viðkomandi starf. Í þeim tilfellum sem það á við er heimilt að sameina vísindasjóði félaga kjósi þau svo. Einnig er heimilt að sameina sjóði þessa hefðbundnum endurmenntunarsjóðum viðkomandi félaga. Sjóðurinn greiðir meðal annars styrki til rannsóknar- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki og styrki vegna námskeiða sem félagið stendur fyrir.

Styrkirnir greiðast samkvæmt nánari reglum er viðkomandi sjóðsstjórn setur. Starfsmaður sem fer í námsleyfi skv. reglum sjóðsins haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum. Stjórn sjóðsins skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila.

13.7 LÍFEYRISSJÓÐUR

13.7.1 Aðild að lífeyrissjóði

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

13.7.2 Lífeyrissjóðsiðgjöld

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

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

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

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

13.7.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

13.8 STYRKTARSJÓÐUR

13.8.1 Iðgjald launagreiðanda í styrktarsjóð BSRB skal nema 0,75% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

SAMFLOT bæjarstarfsmannafélaga á aðild að Styrktarsjóði BSRB sem var stofnaður með reglugerð 6. desember 2001. Starfsmenn/sjóðfélagar geta sótt um bætur til sjóðsins í slysa- og veikindatilvikum eftir að veikindarétti lýkur hjá vinnuveitanda. Þá geta þeir sótt um styrki vegna fyrirbyggjandi aðgerða á sviði heilsueflingar og forvarna gegn sjúkdómum og veitir fæðingarstyrki. Upplýsingar um hann er að finna á vefsíðunni:

http://styrktarsjodur.bsrb.is/forsida/

13.9 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

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

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.

13.10 FÉLAGSMANNASJÓÐUR

13.10.1 Félagsmannasjóður Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í Félagsmannasjóð sem nemur 2,2% af heildarlaunum starfsmanna.

Úthlutun úr sjóðnum skal fara fram 1. febrúar ár hvert samkvæmt stofnskrá sjóðsins.

Greinin gildir ekki um þá starfsmenn er njóta styrkja samkvæmt gr. 13.6.1.

Sjóðsgjald var 1,24% en frá 1.apríl 2024 er gjaldið 2,2%.

14 KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 GILDISTÍMI

14.1.1 Gildandi kjarasamningar aðila með bókunum, fylgiskjölum og sérákvæðum framlengjast frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA

14.2.1 Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu aðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting gildi fyrir samning þennan. Slíkar breytingar skulu skila sambærilegum kjarabreytingum og á almennum markaði enda feli þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

Komi til þess að kjarasamningum á almennum markaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum aðila heimilt að segja samningi þessum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 12:00 þann 26. júní 2024 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 13. júní 2024.

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

F.h. Starfsmannafélags Mosfellsbæjar,
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2024

BÓKUN 1 [2024]
Bókun vegna bakvakta

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp um endurskoðun á fyrirkomulagi bakvakta og útköll þeim tengdum. Í hópnum skulu sitja fulltrúar opinberra launagreiðenda og bandalaga opinbers launafólks auk fulltrúa stéttarfélaga er málið kann að varða.

Starfshópurinn mun kortleggja umfang bakvakta, skoða tíðni og tegundir útkalla og vinna að því að tölfræði vegna bakvakta sé bætt. Vinnan skal meðal annars felast í því að skoða hvernig bakvaktarfrí er tekið og hvort það séu ákveðnir hópar sem ekki eru að fá bakvaktarfrí.

Þá skal hópurinn greina og leggja mat á hvort að fýsilegt sé að bakvaktir gangi upp í vinnuskyldu samhliða því að bakvaktarfrí skv. gr. 2.5.4. falli niður.

Eigi síðar en 1. október 2024 skulu aðilar hafa skipað fulltrúa sína í starfshópinn og skulu fulltrúar launafólks boða til fyrsta fundar. Vinnuhópurinn skilgreinir nánar viðfangsefnið og verklag. Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. maí 2025.

BÓKUN 2 [2024]
Bókun vegna niðurfellingar á gr. 3.2

Þrátt fyrir niðurfellingu á gr. 3.2 eru samningsaðilar sammála um að þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem voru með matar og kaffitíma í yfirvinnu sem hluta af vinnuskipulagi fyrir gildistöku kjarasamnings sem undirritaður var árið 2024 og hafa að jafnaði fengið reglubundið slíkar greiðslur skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. eftirfarandi: Breytingar skulu ekki leiða til launalækkunar og gæta skal jafnræðis innan starfahópa.

3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og á tímabilinu 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr.2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

BÓKUN 3 [2024]
Mannauðsjóður og mannauðssetur

Aðilar eru sammála um að á gildistíma kjarasamningsins verði Mannauðssjóðir KSG, Kjalar og Samflots sameinaðir í einn sjóð, Mannauðssjóðinn Heklu.

Markmið með sameiningu þeirra er að byggja upp öflugri sjóð sem hefur það hlutverk að veita styrki til fræðsluverkefna á sviði símenntunar, svo sem vegna námskeiða / starfsnáms, námsgagnagerðar, útgáfu á námsefni og önnur verkefni samkvæmt samþykktum sjóðsins.

Þeir sem sótt geta um styrk til sjóðsins eru sveitarfélög, stofnanir þeirra og aðrir vinnuveitendur sem greiða í sjóðinn og stjórnir bæjarstarfsmannafélaga. Stjórn sjóðsins getur að eigin frumkvæði sett á laggirnar verkefni fyrir aðila sjóðsins.

Bókun 3 (2024) byggir á bókun 7 frá árinu 2020.

BÓKUN 4 [2024]
Sjóðir bæjarstarfsmannafélaga

Aðilar eru sammála um að á gildistíma kjarasamningsins muni samráðsnefnd SNS og bæjarstarfsmannafélaga greina tilgang og verkefni sjóða bæjarstarfsmannafélaga til framtíðar með tilliti til sambærilegra sjóða annarra stéttarfélaga sem semja um jafn verðmæt störf í starfsmati.

BÓKUN 5 [2024]
Skoðun á tengitöflu við starfsmat

Aðilar eru sammála um að halda áfram greiningu á launa- og tengitöflu sem hófst vorið 2024. Vinnuhópur allra aðila starfsmats sveitarfélaga verði skipaður í þetta verkefni eigi síðar en í ágúst 2024 til að:

- Greina dreifingu stöðugilda eftir starfsmatsstigum.
- Skoða mögulegar leiðir til að tengja starfsmatsstig við launatöflu.
- Kostnaðarmeta hugmyndir að breytingum á tengitöflu/tengireglu.
- Útfæra áætlun um mögulegar breytingar á tengitöflu/tengireglu í skrefum.
- Skoða hvort nýta megi mögulegar hækkanir vegna launatöfluauka á kjarasamningstímabilinu 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 í verkefnið.
- Vinnuhópur aðila skilar niðurstöðu til samninganefnda.

BÓKUN 6 [2024]
Þróun samstarfs við starfsmatskerfið SAMSTARF

Samningsaðilar eru sammála um það langtímamarkmið að greiða sömu laun fyrir jafnverðmæt störf samkvæmt þeim kjarasamningum sem Samband íslenskra sveitarfélaga gerir fyrir hönd þeirra sveitarfélaga sem veita til þess umboð sitt.. Samningsaðilar hafa í því skyni metið störf á grundvelli starfsmatskerfis samningsaðila (SAMSTARF).

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að vinna áfram að umbótum og þróun á starfsmatskerfinu SAMSTARF og umgjörð þess. Aðilar hafa undanfarin ár unnið markvisst að því að skýra umgjörð faglegrar stýringar við starfsmatskerfið til að tryggja að kerfið nái þeim markmiðum sem því er ætlað ásamt því að kerfið þróist og samræmist þeim kröfum sem gerðar eru til þess á hverjum tíma.

Í þeim tilgangi að vinna að áframhaldandi þróun starfsmatskerfisins í þágu virðismats þeirra mikilvægu starfa sem starfsfólk sveitarfélaga vinnur, sameiginlegra hagsmuna starfsfólks og starfseminnar af virðismati starfa og jafnframt að tryggja aðkomu hagsmunaaðila og skýra hlutverk þeirra þar sem þörf krefur, er lagt til að aðilar komi sér saman um utanaðkomandi aðila sem verði falið að gera úttekt annars vegar á verkferlum, vinnulagi, viðtalsferlum, samþykktarferlum og öðrum ferlum starfsmatsins með tilliti til markmiða kerfisins um jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf og hins vegar á stjórnskipulagi kerfisins og getu þess til að mæta hagsmunum hagaðila.

Markmiðið með úttektinni er að greina áskoranir og tækifæri til frekari þróunar starfsmatskerfisins þannig að stuðla megi að betra og skilvirkara verklagi við mat á störfum og tryggja faglegt sjálfstæði kerfisins. Einnig skal meta þörf fyrir breytingar á umgjörð og stjórnskipulagi kerfisins, hlutverk faglegrar stjórnar og þess að koma á sameiginlegri framkvæmdastjórn hagaðila.

Unnið verði að ofangreindu á gildistíma kjarasamnings í samstarfi við önnur stéttarfélög sem samið hafa um starfmatskerfið SAMSTARF og í samstarfi Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Undirbúningur hefjist við gildistöku samninga og úttekt verði hafin fyrir 1. janúar 2025. Stefnt skal að því að úttekt verði lokið eigi síðar en 1. janúar 2026 og skal afrakstur úttektar vera grundvöllur að tímasettum og kostnaðarmetnum aðgerðum í starfsemi

og skipulagi SAMSTARFS. Fagleg stjórn SAMSTARF skal bera ábyrgð á framkvæmd þessari og hefur heimild til sinna þeim nauðsynlegu þáttum sem verkefnið kallar á.

Kostnaður af úttekt skiptist milli Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga.

BÓKUN 7 [2024]
Um hlutverk stýrihóps

Komi til þess að breytingar á betri vinnutíma dags. 7. maí 2024 nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með eða álitaefni verða varðandi túlkun á breytingum, þá skal stýrihópur aðila sem skrifuðu undir breytingarnar, fjalla um málið og finna lausn. Stýrihópur mun starfa út samningstímann, 2024-2028.

Þær leiðbeiningar og eftir atvikum úrlausnarefni sem stýrihópurinn gaf út árið 2021 samhliða innleiðingu á ,,Betri vinnutíma" heldur gildi sínu eftir því sem við á. Stýrihópurinn mun koma saman í september 2024 og uppfæra leiðbeiningarnar og eftir atvikum úrlausnarefnin með tilliti til þeirra breytinga sem urðu í kjarasamningum árið 2024.

BÓKUN 8 [2024]
Um lífeyrismál

Með hliðsjón af fyrirhugaðri heildarendurskoðun lífeyriskerfisins hér á landi eru samningsaðilar sammála um að á samningstímabilinu verði settur á fót starfshópur sem hafi það hlutverk að rýna fyrirliggjandi rannsóknir og önnur gögn varðandi það hvernig mismunandi lífslíkur og lífsgæði fólks eru eftir starfsstéttum. Einnig að koma með tillögur um hvort og hvernig þær lífslíkur og lífsgæði gætu haft áhrif á ákvörðun lífeyrisréttinda þeirra, svo sem snemmtöku lífeyris. Tillögum hópsins er ætlað að undirbyggja frekara samtal um framtíðarskipan lífeyrismála.

BÓKUN 9 [2024]
Um sérákvæði

Aðilar eru sammála um að sérákvæði einstakra stéttarfélaga sem fylgdu fyrri kjarasamningi við Samband íslenskra sveitarfélaga, haldi áfram gildi sínu.

ELDRI BÓKANIR

BÓKUN 6 [2020]
Símenntun starfsfólks sundlauga

Starf sundlaugarvarðar felst m.a. í sundlaugargæslu samkvæmt reglugerð nr. 814/2010 um hollustuhætti á sund- og baðstöðum. Samkvæmt reglugerðinni ber eigendum sund- og baðstaða að sjá til þess að starfsfólk fái reglulega starfsþjálfun.

Aðilar eru sammála um að forstöðumaður sundlaugar beri að skapa sundlaugarvörðum svigrúm til sundþjálfunar, verklegra æfinga vegna björgunar í laug og æfingum vegna neyðaráætlunar. Útfærsla símenntunar á vinnustaðnum skal vera hluti af starfsþróunaráætlun hans og unnin í samstarfi vinnuveitenda og starfsfólks.

BÓKUN 3 [2015]
Um launaupplýsingar

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

BÓKUN 5 [2015]
Trúnaðarmenn

Aðilar eru sammála um að réttur trúnaðarmanna til að sækja trúnaðarmannanámskeið án skerðingar á reglubundnum launum í allt að eina viku á ári, á við um vaktavinnufólk sem heldur sínu vaktaálagi.

BÓKUN 3 [2014]
Um jafnræði í launum óháð stéttarfélagsaðild

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

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

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

Launatafla 1: Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025.

Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026.

Launatafla 3: Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027.

Launatafla 4: Gildir frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028.

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 1									
Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025									
Lfl.	**Grunn-laun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**	**Persónu-álag 12%**	**Persónu-álag 14%**	**Persónu-álag 16%**
117	**456.295**	465.421	474.547	483.673	492.799	501.925	511.050	520.176	529.302
118	**459.851**	469.048	478.245	487.442	496.639	505.836	515.033	524.230	533.427
119	**463.445**	472.713	481.982	491.251	500.520	509.789	519.058	528.327	537.596
120	**467.079**	476.420	485.762	495.103	504.445	513.786	523.128	532.470	541.811
121	**470.752**	480.167	489.582	498.997	508.412	517.827	527.242	536.657	546.072
122	**474.466**	483.956	493.445	502.934	512.424	521.913	531.402	540.892	550.381
123	**478.221**	487.786	497.350	506.914	516.479	526.043	535.608	545.172	554.737
124	**482.020**	491.660	501.300	510.941	520.581	530.221	539.862	549.502	559.143
125	**485.857**	495.574	505.291	515.008	524.726	534.443	544.160	553.877	563.594
126	**489.737**	499.532	509.326	519.121	528.916	538.711	548.505	558.300	568.095
127	**493.659**	503.533	513.406	523.279	533.152	543.025	552.899	562.772	572.645
128	**497.625**	507.578	517.530	527.483	537.435	547.388	557.340	567.293	577.245
129	**501.636**	511.669	521.701	531.734	541.767	551.799	561.832	571.865	581.898
130	**505.690**	515.804	525.917	536.031	546.145	556.259	566.373	576.486	586.600
131	**509.787**	519.983	530.179	540.375	550.570	560.766	570.962	581.158	591.353
132	**513.932**	524.210	534.489	544.768	555.046	565.325	575.604	585.882	596.161
133	**518.121**	528.483	538.846	549.208	559.570	569.933	580.295	590.658	601.020
134	**522.355**	532.802	543.250	553.697	564.144	574.591	585.038	595.485	605.932
135	**526.638**	537.171	547.703	558.236	568.769	579.302	589.834	600.367	610.900
136	**530.967**	541.587	552.206	562.825	573.445	584.064	594.683	605.303	615.922
137	**535.343**	546.050	556.757	567.464	578.171	588.878	599.585	610.291	620.998
138	**539.768**	550.564	561.359	572.154	582.950	593.745	604.541	615.336	626.131
139	**544.242**	555.127	566.012	576.897	587.782	598.667	609.551	620.436	631.321
140	**548.763**	559.738	570.714	581.689	592.664	603.640	614.615	625.590	636.565
141	**553.335**	564.402	575.469	586.535	597.602	608.669	619.735	630.802	641.869
142	**557.958**	569.117	580.277	591.436	602.595	613.754	624.913	636.072	647.232
143	**562.632**	573.885	585.138	596.390	607.643	618.896	630.148	641.401	652.654
144	**567.358**	578.705	590.052	601.399	612.746	624.094	635.441	646.788	658.135
145	**572.134**	583.577	595.020	606.462	617.905	629.348	640.790	652.233	663.676
146	**576.963**	588.502	600.042	611.581	623.120	634.659	646.199	657.738	669.277
147	**581.846**	593.483	605.120	616.757	628.394	640.031	651.668	663.305	674.942
148	**586.783**	598.518	610.254	621.990	633.725	645.461	657.197	668.932	680.668
149	**591.773**	603.609	615.444	627.280	639.115	650.951	662.786	674.622	686.457
150	**596.818**	608.754	620.690	632.627	644.563	656.499	668.436	680.372	692.308
151	**601.920**	613.959	625.997	638.036	650.074	662.113	674.151	686.189	698.228
152	**607.077**	619.218	631.360	643.501	655.643	667.784	679.926	692.067	704.209
153	**612.290**	624.535	636.781	649.027	661.273	673.518	685.764	698.010	710.256
154	**617.561**	629.912	642.264	654.615	666.966	679.317	691.668	704.020	716.371
155	**622.890**	635.348	647.806	660.264	672.722	685.179	697.637	710.095	722.553
156	**628.279**	640.845	653.411	665.976	678.542	691.107	703.673	716.238	728.804
157	**633.725**	646.400	659.074	671.749	684.423	697.098	709.772	722.447	735.121
158	**639.232**	652.016	664.801	677.585	690.370	703.155	715.939	728.724	741.509
159	**644.799**	657.695	670.591	683.487	696.383	709.279	722.175	735.071	747.967
160	**650.429**	663.437	676.446	689.454	702.463	715.471	728.480	741.489	754.497
161	**656.118**	669.240	682.363	695.485	708.607	721.730	734.852	747.974	761.097
162	**660.367**	673.574	686.781	699.989	713.196	726.403	739.611	752.818	766.025
163	**665.409**	678.717	692.025	705.333	718.642	731.950	745.258	758.566	771.874
164	**670.502**	683.912	697.322	710.732	724.142	737.552	750.962	764.372	777.783
165	**675.645**	689.158	702.671	716.184	729.697	743.210	756.723	770.236	783.749
166	**680.839**	694.456	708.073	721.690	735.307	748.923	762.540	776.157	789.774
167	**688.003**	701.763	715.523	729.283	743.043	756.803	770.563	784.323	798.083
168	**695.262**	709.167	723.073	736.978	750.883	764.788	778.694	792.599	806.504
169	**702.620**	716.672	730.725	744.777	758.830	772.882	786.934	800.987	815.039
170	**710.074**	724.276	738.477	752.679	766.880	781.082	795.283	809.485	823.686
171	**717.629**	731.982	746.335	760.687	775.040	789.392	803.745	818.097	832.450
172	**725.288**	739.793	754.299	768.805	783.311	797.816	812.322	826.828	841.334
173	**733.047**	747.708	762.369	777.030	791.690	806.351	821.012	835.673	850.334
174	**740.909**	755.727	770.546	785.364	800.182	815.000	829.818	844.637	859.455
175	**748.877**	763.855	778.832	793.810	808.787	823.765	838.742	853.720	868.697
176	**757.032**	772.172	787.313	802.454	817.594	832.735	847.876	863.016	878.157
177	**766.403**	781.731	797.059	812.387	827.715	843.043	858.371	873.699	889.027
178	**775.909**	791.427	806.945	822.464	837.982	853.500	869.018	884.536	900.055
179	**785.553**	801.264	816.975	832.687	848.398	864.109	879.820	895.531	911.242
180	**795.337**	811.244	827.151	843.058	858.964	874.871	890.778	906.685	922.591
181	**805.264**	821.369	837.474	853.580	869.685	885.790	901.896	918.001	934.106
182	**815.333**	831.640	847.947	864.254	880.560	896.867	913.174	929.480	945.787
183	**825.550**	842.061	858.572	875.083	891.594	908.105	924.616	941.127	957.638
184	**835.915**	852.633	869.351	886.070	902.788	919.506	936.225	952.943	969.661
185	**846.429**	863.357	880.286	897.214	914.143	931.071	948.000	964.929	981.857
186	**857.097**	874.239	891.381	908.523	925.664	942.806	959.948	977.090	994.232
187	**867.918**	885.276	902.635	919.993	937.352	954.710	972.068	989.427	1.006.785
188	**878.896**	896.474	914.052	931.630	949.208	966.786	984.363	1.001.941	1.019.519
189	**890.034**	907.834	925.635	943.436	961.236	979.037	996.838	1.014.638	1.032.439
190	**901.334**	919.361	937.388	955.414	973.441	991.468	1.009.494	1.027.521	1.045.548
191	**912.797**	931.053	949.309	967.565	985.821	1.004.077	1.022.333	1.040.589	1.058.845
192	**924.426**	942.915	961.403	979.892	998.381	1.016.869	1.035.358	1.053.846	1.072.335
193	**936.224**	954.949	973.673	992.398	1.011.122	1.029.847	1.048.571	1.067.296	1.086.020
194	**948.193**	967.157	986.121	1.005.085	1.024.048	1.043.012	1.061.976	1.080.940	1.099.904
195	**960.335**	979.541	998.748	1.017.955	1.037.162	1.056.368	1.075.575	1.094.782	1.113.988
196	**972.654**	992.107	1.011.560	1.031.013	1.050.466	1.069.919	1.089.373	1.108.826	1.128.279
197	**985.152**	1.004.855	1.024.558	1.044.261	1.063.964	1.083.667	1.103.370	1.123.073	1.142.776
198	**997.830**	1.017.787	1.037.744	1.057.700	1.077.657	1.097.613	1.117.570	1.137.527	1.157.483
199	**1.010.693**	1.030.907	1.051.121	1.071.335	1.091.548	1.111.762	1.131.976	1.152.190	1.172.404
200	**1.023.741**	1.044.216	1.064.690	1.085.165	1.105.640	1.126.115	1.146.590	1.167.064	1.187.539

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 2									
Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026									
Lfl.	**Grunn-laun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**	**Persónu-álag 12%**	**Persónu-álag 14%**	**Persónu-álag 16%**
117	**480.045**	489.646	499.247	508.848	518.449	528.050	537.650	547.251	556.852
118	**483.601**	493.273	502.945	512.617	522.289	531.961	541.633	551.305	560.977
119	**487.195**	496.938	506.682	516.426	526.170	535.914	545.658	555.402	565.146
120	**490.829**	500.645	510.462	520.278	530.095	539.911	549.728	559.545	569.361
121	**494.502**	504.392	514.282	524.172	534.062	543.952	553.842	563.732	573.622
122	**498.216**	508.181	518.145	528.109	538.074	548.038	558.002	567.967	577.931
123	**501.971**	512.011	522.050	532.089	542.129	552.168	562.208	572.247	582.287
124	**505.770**	515.885	526.000	536.116	546.231	556.346	566.462	576.577	586.693
125	**509.607**	519.799	529.991	540.183	550.376	560.568	570.760	580.952	591.144
126	**513.487**	523.757	534.026	544.296	554.566	564.836	575.105	585.375	595.645
127	**517.409**	527.758	538.106	548.454	558.802	569.150	579.499	589.847	600.195
128	**521.375**	531.803	542.230	552.658	563.085	573.513	583.940	594.368	604.795
129	**525.386**	535.894	546.401	556.909	567.417	577.924	588.432	598.940	609.448
130	**529.440**	540.029	550.617	561.206	571.795	582.384	592.973	603.561	614.150
131	**533.537**	544.208	554.879	565.550	576.220	586.891	597.562	608.233	618.903
132	**537.682**	548.435	559.189	569.943	580.696	591.450	602.204	612.957	623.711
133	**541.871**	552.708	563.546	574.383	585.220	596.058	606.895	617.733	628.570
134	**546.105**	557.027	567.950	578.872	589.794	600.716	611.638	622.560	633.482
135	**550.388**	561.396	572.403	583.411	594.419	605.427	616.434	627.442	638.450
136	**554.717**	565.812	576.906	588.000	599.095	610.189	621.283	632.378	643.472
137	**559.093**	570.275	581.457	592.639	603.821	615.003	626.185	637.366	648.548
138	**563.518**	574.789	586.059	597.329	608.600	619.870	631.141	642.411	653.681
139	**567.992**	579.352	590.712	602.072	613.432	624.792	636.151	647.511	658.871
140	**572.513**	583.963	595.414	606.864	618.314	629.765	641.215	652.665	664.115
141	**577.085**	588.627	600.169	611.710	623.252	634.794	646.335	657.877	669.419
142	**581.708**	593.342	604.977	616.611	628.245	639.879	651.513	663.147	674.782
143	**586.382**	598.110	609.838	621.565	633.293	645.021	656.748	668.476	680.204
144	**591.108**	602.930	614.752	626.574	638.396	650.219	662.041	673.863	685.685
145	**595.884**	607.802	619.720	631.637	643.555	655.473	667.390	679.308	691.226
146	**600.713**	612.727	624.742	636.756	648.770	660.784	672.799	684.813	696.827
147	**605.596**	617.708	629.820	641.932	654.044	666.156	678.268	690.380	702.492
148	**610.533**	622.743	634.954	647.165	659.375	671.586	683.797	696.007	708.218
149	**615.523**	627.834	640.144	652.455	664.765	677.076	689.386	701.697	714.007
150	**620.568**	632.979	645.390	657.802	670.213	682.624	695.036	707.447	719.858
151	**625.670**	638.184	650.697	663.211	675.724	688.238	700.751	713.264	725.778
152	**630.827**	643.443	656.060	668.676	681.293	693.909	706.526	719.142	731.759
153	**636.040**	648.760	661.481	674.202	686.923	699.643	712.364	725.085	737.806
154	**641.311**	654.137	666.964	679.790	692.616	705.442	718.268	731.095	743.921
155	**646.640**	659.573	672.506	685.439	698.372	711.304	724.237	737.170	750.103
156	**652.029**	665.070	678.111	691.151	704.192	717.232	730.273	743.313	756.354
157	**657.475**	670.625	683.774	696.924	710.073	723.223	736.372	749.522	762.671
158	**662.982**	676.241	689.501	702.760	716.020	729.280	742.539	755.799	769.059
159	**668.549**	681.920	695.291	708.662	722.033	735.404	748.775	762.146	775.517
160	**674.179**	687.662	701.146	714.629	728.113	741.596	755.080	768.564	782.047
161	**679.868**	693.465	707.063	720.660	734.257	747.855	761.452	775.049	788.647
162	**684.117**	697.799	711.481	725.164	738.846	752.528	766.211	779.893	793.575
163	**689.159**	702.942	716.725	730.508	744.292	758.075	771.858	785.641	799.424
164	**694.252**	708.137	722.022	735.907	749.792	763.677	777.562	791.447	805.333
165	**699.395**	713.383	727.371	741.359	755.347	769.335	783.323	797.311	811.299
166	**704.669**	718.762	732.856	746.949	761.042	775.136	789.229	803.323	817.416
167	**712.083**	726.324	740.566	754.808	769.049	783.291	797.533	811.774	826.016
168	**719.596**	733.988	748.380	762.772	777.164	791.556	805.948	820.340	834.732
169	**727.212**	741.756	756.300	770.844	785.389	799.933	814.477	829.021	843.566
170	**734.927**	749.626	764.324	779.023	793.721	808.420	823.118	837.817	852.515
171	**742.746**	757.601	772.456	787.311	802.166	817.021	831.876	846.731	861.586
172	**750.673**	765.686	780.700	795.713	810.727	825.740	840.753	855.767	870.780
173	**758.703**	773.877	789.051	804.226	819.400	834.574	849.748	864.922	880.096
174	**766.841**	782.178	797.515	812.852	828.188	843.525	858.862	874.199	889.536
175	**775.088**	790.589	806.091	821.593	837.095	852.597	868.098	883.600	899.102
176	**783.528**	799.199	814.869	830.540	846.210	861.881	877.551	893.222	908.892
177	**793.227**	809.091	824.956	840.820	856.685	872.549	888.414	904.279	920.143
178	**803.066**	819.127	835.189	851.250	867.311	883.373	899.434	915.495	931.557
179	**813.048**	829.309	845.570	861.831	878.092	894.352	910.613	926.874	943.135
180	**823.174**	839.638	856.101	872.565	889.028	905.492	921.955	938.419	954.882
181	**833.448**	850.117	866.786	883.455	900.124	916.793	933.462	950.131	966.800
182	**843.870**	860.748	877.625	894.502	911.380	928.257	945.135	962.012	978.889
183	**854.444**	871.533	888.622	905.711	922.799	939.888	956.977	974.066	991.155
184	**865.172**	882.475	899.779	917.082	934.386	951.689	968.992	986.296	1.003.599
185	**876.054**	893.575	911.096	928.617	946.138	963.659	981.180	998.701	1.016.222
186	**887.095**	904.837	922.579	940.321	958.063	975.805	993.547	1.011.288	1.029.030
187	**898.295**	916.261	934.227	952.193	970.159	988.125	1.006.091	1.024.057	1.042.022
188	**909.657**	927.850	946.044	964.237	982.430	1.000.623	1.018.816	1.037.009	1.055.202
189	**921.185**	939.608	958.032	976.456	994.880	1.013.303	1.031.727	1.050.151	1.068.574
190	**932.881**	951.539	970.196	988.854	1.007.512	1.026.169	1.044.827	1.063.484	1.082.142
191	**944.745**	963.640	982.535	1.001.430	1.020.325	1.039.220	1.058.114	1.077.009	1.095.904
192	**956.781**	975.917	995.053	1.014.188	1.033.324	1.052.459	1.071.595	1.090.731	1.109.866
193	**968.992**	988.372	1.007.752	1.027.132	1.046.512	1.065.891	1.085.271	1.104.651	1.124.031
194	**981.380**	1.001.007	1.020.635	1.040.263	1.059.890	1.079.518	1.099.145	1.118.773	1.138.401
195	**993.947**	1.013.825	1.033.704	1.053.583	1.073.462	1.093.341	1.113.220	1.133.099	1.152.978
196	**1.006.697**	1.026.831	1.046.965	1.067.099	1.087.233	1.107.367	1.127.501	1.147.634	1.167.768
197	**1.019.632**	1.040.025	1.060.417	1.080.810	1.101.203	1.121.595	1.141.988	1.162.381	1.182.773
198	**1.032.754**	1.053.409	1.074.065	1.094.720	1.115.375	1.136.030	1.156.685	1.177.340	1.197.995
199	**1.046.067**	1.066.989	1.087.910	1.108.831	1.129.753	1.150.674	1.171.595	1.192.517	1.213.438
200	**1.059.572**	1.080.763	1.101.954	1.123.146	1.144.337	1.165.529	1.186.720	1.207.912	1.229.103

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 3									
Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027									
Lfl.	**Grunn-laun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**	**Persónu-álag 12%**	**Persónu-álag 14%**	**Persónu-álag 16%**
117	**503.795**	513.871	523.947	534.023	544.099	554.175	564.250	574.326	584.402
118	**507.351**	517.498	527.645	537.792	547.939	558.086	568.233	578.380	588.527
119	**510.945**	521.163	531.382	541.601	551.820	562.039	572.258	582.477	592.696
120	**514.579**	524.870	535.162	545.453	555.745	566.036	576.328	586.620	596.911
121	**518.252**	528.617	538.982	549.347	559.712	570.077	580.442	590.807	601.172
122	**521.966**	532.406	542.845	553.284	563.724	574.163	584.602	595.042	605.481
123	**525.721**	536.236	546.750	557.264	567.779	578.293	588.808	599.322	609.837
124	**529.520**	540.110	550.700	561.291	571.881	582.471	593.062	603.652	614.243
125	**533.357**	544.024	554.691	565.358	576.026	586.693	597.360	608.027	618.694
126	**537.237**	547.982	558.726	569.471	580.216	590.961	601.705	612.450	623.195
127	**541.159**	551.983	562.806	573.629	584.452	595.275	606.099	616.922	627.745
128	**545.125**	556.028	566.930	577.833	588.735	599.638	610.540	621.443	632.345
129	**549.136**	560.119	571.101	582.084	593.067	604.049	615.032	626.015	636.998
130	**553.190**	564.254	575.317	586.381	597.445	608.509	619.573	630.636	641.700
131	**557.287**	568.433	579.579	590.725	601.870	613.016	624.162	635.308	646.453
132	**561.432**	572.660	583.889	595.118	606.346	617.575	628.804	640.032	651.261
133	**565.621**	576.933	588.246	599.558	610.870	622.183	633.495	644.808	656.120
134	**569.855**	581.252	592.650	604.047	615.444	626.841	638.238	649.635	661.032
135	**574.138**	585.621	597.103	608.586	620.069	631.552	643.034	654.517	666.000
136	**578.467**	590.037	601.606	613.175	624.745	636.314	647.883	659.453	671.022
137	**582.843**	594.500	606.157	617.814	629.471	641.128	652.785	664.441	676.098
138	**587.268**	599.014	610.759	622.504	634.250	645.995	657.741	669.486	681.231
139	**591.742**	603.577	615.412	627.247	639.082	650.917	662.751	674.586	686.421
140	**596.263**	608.188	620.114	632.039	643.964	655.890	667.815	679.740	691.665
141	**600.835**	612.852	624.869	636.885	648.902	660.919	672.935	684.952	696.969
142	**605.458**	617.567	629.677	641.786	653.895	666.004	678.113	690.222	702.332
143	**610.132**	622.335	634.538	646.740	658.943	671.146	683.348	695.551	707.754
144	**614.858**	627.155	639.452	651.749	664.046	676.344	688.641	700.938	713.235
145	**619.634**	632.027	644.420	656.812	669.205	681.598	693.990	706.383	718.776
146	**624.463**	636.952	649.442	661.931	674.420	686.909	699.399	711.888	724.377
147	**629.346**	641.933	654.520	667.107	679.694	692.281	704.868	717.455	730.042
148	**634.283**	646.968	659.654	672.340	685.025	697.711	710.397	723.082	735.768
149	**639.273**	652.059	664.844	677.630	690.415	703.201	715.986	728.772	741.557
150	**644.318**	657.204	670.090	682.977	695.863	708.749	721.636	734.522	747.408
151	**649.420**	662.409	675.397	688.386	701.374	714.363	727.351	740.339	753.328
152	**654.577**	667.668	680.760	693.851	706.943	720.034	733.126	746.217	759.309
153	**659.790**	672.985	686.181	699.377	712.573	725.768	738.964	752.160	765.356
154	**665.061**	678.362	691.664	704.965	718.266	731.567	744.868	758.170	771.471
155	**670.390**	683.798	697.206	710.614	724.022	737.429	750.837	764.245	777.653
156	**675.779**	689.295	702.811	716.326	729.842	743.357	756.873	770.388	783.904
157	**681.225**	694.850	708.474	722.099	735.723	749.348	762.972	776.597	790.221
158	**686.732**	700.466	714.201	727.935	741.670	755.405	769.139	782.874	796.609
159	**692.299**	706.145	719.991	733.837	747.683	761.529	775.375	789.221	803.067
160	**697.929**	711.887	725.846	739.804	753.763	767.721	781.680	795.639	809.597
161	**703.663**	717.737	731.810	745.883	759.956	774.030	788.103	802.176	816.249
162	**708.061**	722.222	736.383	750.545	764.706	778.867	793.028	807.189	821.351
163	**713.279**	727.545	741.811	756.076	770.342	784.607	798.873	813.139	827.404
164	**718.551**	732.922	747.293	761.664	776.035	790.406	804.777	819.148	833.519
165	**723.874**	738.352	752.829	767.307	781.784	796.262	810.739	825.217	839.694
166	**729.332**	743.919	758.506	773.092	787.679	802.266	816.852	831.439	846.025
167	**737.006**	751.746	766.486	781.226	795.966	810.706	825.446	840.186	854.927
168	**744.782**	759.678	774.574	789.469	804.365	819.261	834.156	849.052	863.947
169	**752.664**	767.717	782.771	797.824	812.877	827.931	842.984	858.037	873.090
170	**760.649**	775.862	791.075	806.288	821.501	836.714	851.927	867.140	882.353
171	**768.743**	784.117	799.492	814.867	830.242	845.617	860.992	876.366	891.741
172	**776.946**	792.485	808.024	823.563	839.102	854.641	870.180	885.719	901.258
173	**785.258**	800.963	816.668	832.373	848.079	863.784	879.489	895.194	910.899
174	**793.681**	809.554	825.428	841.301	857.175	873.049	888.922	904.796	920.669
175	**802.216**	818.260	834.304	850.349	866.393	882.437	898.482	914.526	930.570
176	**810.951**	827.170	843.390	859.609	875.828	892.047	908.266	924.485	940.704
177	**820.990**	837.410	853.829	870.249	886.669	903.089	919.509	935.928	952.348
178	**831.173**	847.797	864.420	881.044	897.667	914.291	930.914	947.538	964.161
179	**841.504**	858.334	875.165	891.995	908.825	925.655	942.485	959.315	976.145
180	**851.985**	869.025	886.065	903.105	920.144	937.184	954.224	971.263	988.303
181	**862.619**	879.871	897.124	914.376	931.628	948.881	966.133	983.385	1.000.638
182	**873.406**	890.874	908.342	925.810	943.278	960.746	978.214	995.682	1.013.151
183	**884.350**	902.037	919.723	937.410	955.097	972.784	990.471	1.008.158	1.025.845
184	**895.453**	913.362	931.271	949.180	967.089	984.998	1.002.907	1.020.816	1.038.725
185	**906.715**	924.850	942.984	961.118	979.253	997.387	1.015.521	1.033.656	1.051.790
186	**918.143**	936.506	954.869	973.232	991.595	1.009.958	1.028.321	1.046.684	1.065.046
187	**929.736**	948.330	966.925	985.520	1.004.114	1.022.709	1.041.304	1.059.898	1.078.493
188	**941.495**	960.325	979.155	997.985	1.016.815	1.035.645	1.054.475	1.073.305	1.092.135
189	**953.426**	972.495	991.563	1.010.632	1.029.700	1.048.769	1.067.837	1.086.906	1.105.974
190	**965.532**	984.843	1.004.153	1.023.464	1.042.774	1.062.085	1.081.396	1.100.706	1.120.017
191	**977.811**	997.367	1.016.924	1.036.480	1.056.036	1.075.592	1.095.149	1.114.705	1.134.261
192	**990.269**	1.010.074	1.029.879	1.049.685	1.069.490	1.089.296	1.109.101	1.128.906	1.148.712
193	**1.002.907**	1.022.965	1.043.023	1.063.081	1.083.139	1.103.198	1.123.256	1.143.314	1.163.372
194	**1.015.728**	1.036.043	1.056.357	1.076.672	1.096.986	1.117.301	1.137.615	1.157.930	1.178.245
195	**1.028.735**	1.049.309	1.069.884	1.090.459	1.111.033	1.131.608	1.152.183	1.172.757	1.193.332
196	**1.041.931**	1.062.770	1.083.609	1.104.447	1.125.286	1.146.124	1.166.963	1.187.802	1.208.640
197	**1.055.319**	1.076.426	1.097.532	1.118.638	1.139.745	1.160.851	1.181.958	1.203.064	1.224.170
198	**1.068.901**	1.090.279	1.111.657	1.133.035	1.154.413	1.175.791	1.197.169	1.218.547	1.239.925
199	**1.082.680**	1.104.333	1.125.987	1.147.640	1.169.294	1.190.947	1.212.601	1.234.255	1.255.908
200	**1.096.657**	1.118.590	1.140.523	1.162.456	1.184.389	1.206.322	1.228.255	1.250.189	1.272.122

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 4									
Gildir frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028									
Lfl.	**Grunn-laun**	**Persónu-álag 2%**	**Persónu-álag 4%**	**Persónu-álag 6%**	**Persónu-álag 8%**	**Persónu-álag 10%**	**Persónu-álag 12%**	**Persónu-álag 14%**	**Persónu-álag 16%**
117	**527.545**	538.096	548.647	559.198	569.749	580.300	590.850	601.401	611.952
118	**531.101**	541.723	552.345	562.967	573.589	584.211	594.833	605.455	616.077
119	**534.695**	545.388	556.082	566.776	577.470	588.164	598.858	609.552	620.246
120	**538.329**	549.095	559.862	570.628	581.395	592.161	602.928	613.695	624.461
121	**542.002**	552.842	563.682	574.522	585.362	596.202	607.042	617.882	628.722
122	**545.716**	556.631	567.545	578.459	589.374	600.288	611.202	622.117	633.031
123	**549.471**	560.461	571.450	582.439	593.429	604.418	615.408	626.397	637.387
124	**553.270**	564.335	575.400	586.466	597.531	608.596	619.662	630.727	641.793
125	**557.107**	568.249	579.391	590.533	601.676	612.818	623.960	635.102	646.244
126	**560.987**	572.207	583.426	594.646	605.866	617.086	628.305	639.525	650.745
127	**564.909**	576.208	587.506	598.804	610.102	621.400	632.699	643.997	655.295
128	**568.875**	580.253	591.630	603.008	614.385	625.763	637.140	648.518	659.895
129	**572.886**	584.344	595.801	607.259	618.717	630.174	641.632	653.090	664.548
130	**576.940**	588.479	600.017	611.556	623.095	634.634	646.173	657.711	669.250
131	**581.037**	592.658	604.279	615.900	627.520	639.141	650.762	662.383	674.003
132	**585.182**	596.885	608.589	620.293	631.996	643.700	655.404	667.107	678.811
133	**589.371**	601.158	612.946	624.733	636.520	648.308	660.095	671.883	683.670
134	**593.605**	605.477	617.350	629.222	641.094	652.966	664.838	676.710	688.582
135	**597.888**	609.846	621.803	633.761	645.719	657.677	669.634	681.592	693.550
136	**602.217**	614.262	626.306	638.350	650.395	662.439	674.483	686.528	698.572
137	**606.593**	618.725	630.857	642.989	655.121	667.253	679.385	691.516	703.648
138	**611.018**	623.239	635.459	647.679	659.900	672.120	684.341	696.561	708.781
139	**615.492**	627.802	640.112	652.422	664.732	677.042	689.351	701.661	713.971
140	**620.013**	632.413	644.814	657.214	669.614	682.015	694.415	706.815	719.215
141	**624.585**	637.077	649.569	662.060	674.552	687.044	699.535	712.027	724.519
142	**629.208**	641.792	654.377	666.961	679.545	692.129	704.713	717.297	729.882
143	**633.882**	646.560	659.238	671.915	684.593	697.271	709.948	722.626	735.304
144	**638.608**	651.380	664.152	676.924	689.696	702.469	715.241	728.013	740.785
145	**643.384**	656.252	669.120	681.987	694.855	707.723	720.590	733.458	746.326
146	**648.213**	661.177	674.142	687.106	700.070	713.034	725.999	738.963	751.927
147	**653.096**	666.158	679.220	692.282	705.344	718.406	731.468	744.530	757.592
148	**658.033**	671.193	684.354	697.515	710.675	723.836	736.997	750.157	763.318
149	**663.023**	676.284	689.544	702.805	716.065	729.326	742.586	755.847	769.107
150	**668.068**	681.429	694.790	708.152	721.513	734.874	748.236	761.597	774.958
151	**673.170**	686.634	700.097	713.561	727.024	740.488	753.951	767.414	780.878
152	**678.327**	691.893	705.460	719.026	732.593	746.159	759.726	773.292	786.859
153	**683.540**	697.210	710.881	724.552	738.223	751.893	765.564	779.235	792.906
154	**688.811**	702.587	716.364	730.140	743.916	757.692	771.468	785.245	799.021
155	**694.140**	708.023	721.906	735.789	749.672	763.554	777.437	791.320	805.203
156	**699.529**	713.520	727.511	741.501	755.492	769.482	783.473	797.463	811.454
157	**705.068**	719.169	733.271	747.372	761.473	775.575	789.676	803.777	817.879
158	**710.767**	724.983	739.198	753.413	767.629	781.844	796.059	810.275	824.490
159	**716.530**	730.860	745.191	759.521	773.852	788.183	802.513	816.844	831.174
160	**722.356**	736.803	751.250	765.697	780.145	794.592	809.039	823.486	837.933
161	**728.292**	742.857	757.423	771.989	786.555	801.121	815.687	830.252	844.818
162	**732.843**	747.500	762.157	776.814	791.470	806.127	820.784	835.441	850.098
163	**738.244**	753.009	767.774	782.539	797.304	812.069	826.833	841.598	856.363
164	**743.700**	758.574	773.448	788.322	803.196	818.070	832.944	847.818	862.692
165	**749.210**	764.194	779.178	794.162	809.147	824.131	839.115	854.099	869.083
166	**754.859**	769.956	785.053	800.150	815.248	830.345	845.442	860.539	875.636
167	**762.801**	778.057	793.313	808.569	823.825	839.081	854.337	869.593	884.849
168	**770.850**	786.267	801.684	817.101	832.518	847.935	863.352	878.769	894.186
169	**779.007**	794.588	810.168	825.748	841.328	856.908	872.488	888.068	903.649
170	**787.272**	803.018	818.763	834.509	850.254	865.999	881.745	897.490	913.236
171	**795.649**	811.561	827.474	843.387	859.300	875.213	891.126	907.039	922.952
172	**804.139**	820.222	836.305	852.388	868.471	884.553	900.636	916.719	932.802
173	**812.742**	828.997	845.252	861.507	877.761	894.016	910.271	926.526	942.781
174	**821.459**	837.889	854.318	870.747	887.176	903.605	920.034	936.464	952.893
175	**830.293**	846.899	863.505	880.111	896.717	913.323	929.929	946.534	963.140
176	**839.335**	856.121	872.908	889.695	906.482	923.268	940.055	956.842	973.628
177	**849.724**	866.719	883.713	900.708	917.702	934.697	951.691	968.686	985.680
178	**860.264**	877.470	894.675	911.880	929.085	946.291	963.496	980.701	997.907
179	**870.957**	888.376	905.795	923.214	940.634	958.053	975.472	992.891	1.010.310
180	**881.805**	899.441	917.077	934.713	952.349	969.985	987.621	1.005.258	1.022.894
181	**892.810**	910.667	928.523	946.379	964.235	982.091	999.948	1.017.804	1.035.660
182	**903.975**	922.054	940.134	958.213	976.293	994.372	1.012.452	1.030.531	1.048.611
183	**915.302**	933.608	951.914	970.220	988.526	1.006.832	1.025.138	1.043.444	1.061.750
184	**926.794**	945.330	963.865	982.401	1.000.937	1.019.473	1.038.009	1.056.545	1.075.081
185	**938.451**	957.220	975.989	994.758	1.013.527	1.032.296	1.051.065	1.069.834	1.088.603
186	**950.278**	969.284	988.290	1.007.295	1.026.301	1.045.306	1.064.312	1.083.317	1.102.323
187	**962.276**	981.522	1.000.767	1.020.013	1.039.258	1.058.504	1.077.749	1.096.995	1.116.240
188	**974.448**	993.937	1.013.426	1.032.914	1.052.403	1.071.892	1.091.381	1.110.870	1.130.359
189	**986.796**	1.006.532	1.026.268	1.046.004	1.065.740	1.085.476	1.105.212	1.124.948	1.144.684
190	**999.326**	1.019.312	1.039.299	1.059.285	1.079.272	1.099.258	1.119.245	1.139.231	1.159.218
191	**1.012.035**	1.032.275	1.052.516	1.072.757	1.092.997	1.113.238	1.133.479	1.153.719	1.173.960
192	**1.024.928**	1.045.427	1.065.925	1.086.424	1.106.922	1.127.421	1.147.919	1.168.418	1.188.917
193	**1.038.009**	1.058.769	1.079.529	1.100.289	1.121.049	1.141.809	1.162.570	1.183.330	1.204.090
194	**1.051.279**	1.072.304	1.093.330	1.114.355	1.135.381	1.156.406	1.177.432	1.198.458	1.219.483
195	**1.064.740**	1.086.035	1.107.330	1.128.625	1.149.920	1.171.214	1.192.509	1.213.804	1.235.099
196	**1.078.399**	1.099.967	1.121.535	1.143.103	1.164.671	1.186.239	1.207.807	1.229.375	1.250.943
197	**1.092.255**	1.114.101	1.135.946	1.157.791	1.179.636	1.201.481	1.223.326	1.245.171	1.267.016
198	**1.106.312**	1.128.439	1.150.565	1.172.691	1.194.817	1.216.944	1.239.070	1.261.196	1.283.322
199	**1.120.573**	1.142.985	1.165.396	1.187.808	1.210.219	1.232.631	1.255.042	1.277.454	1.299.865
200	**1.135.040**	1.157.740	1.180.441	1.203.142	1.225.843	1.248.544	1.271.244	1.293.945	1.316.646

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028		
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
150	539	545
151	546	552
152	553	559
153	560	566
154	567	573
155	574	580
156	581	587
157	588	594

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028		
Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk
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
181	756	762
182	763	769
183	770	776
184	777	783
185	784	790
186	791	797
187	798	804
188	805	811
189	812	818
190	819	825
191	826	832
192	833	839
193	840	846
194	847	853
195	854	860
196	861	867
197	868	874
198	875	881
199	882	888
200	889	895

FYLGISKJAL 2: SÉRSTAKAR GREIÐSLUR LÆGSTU LAUNA

Samkomulag um sérstakar greiðslur lægstu launa á starfsmatsstigabilum

Samkomulag Sambands íslenskra sveitarfélaga og bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB um sérstakar greiðslur sem gilda frá 1. apríl 2024.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi sérstakar greiðslur til hækkunar lægstu launa. Yfirlit yfir fjárhæðir er á starfsmatsstigabilum og verður eftirfarandi frá 1. apríl 2024.

SÉRSTAKAR GREIÐSLUR LÆGSTU LAUNA Á MÁNUÐI						
STARFSMATSSTIG OG LAUNAFLOKKAR			GILDISTÍMI:			
Starf með starsmats-stig frá	Starf með starsmats-stig til	Launa-flokkar	Frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025	Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026	Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027	Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028
265	**274**	**117**	20.134	20.838	21.568	22.323
275	**284**	**118**	20.134	20.838	21.568	22.323
285	**294**	**119**	20.134	20.838	21.568	22.323
295	**304**	**120**	20.134	20.838	21.568	22.323
305	**314**	**121**	20.134	20.838	21.568	22.323
315	**324**	**122**	20.134	20.838	21.568	22.323
325	**334**	**123**	20.134	20.838	21.568	22.323
335	**344**	**124**	20.134	20.838	21.568	22.323
345	**354**	**125**	18.327	18.968	19.632	20.319
355	**363**	**126**	16.107	16.671	17.254	17.858
364	**372**	**127**	12.080	12.503	12.941	13.394
373	**381**	**128**	10.067	10.419	10.784	11.161
382	**390**	**129**	6.040	6.252	6.470	6.697
391	**399**	**130**	2.685	2.778	2.876	2.976

Greiðslan er föst fjárhæð miðað við starfshlutfall, óháð einstaklingsbundnum launamyndunarþáttum. Orlofslaun teljast innifalin í ofangreindum fjárhæðum. Greiðslur skv. ofangreindu falla niður í lok samningstímans, þann 31. mars 2028, án frekari fyrirvara, en þó þannig að greiðslur haldast í samræmi við framkvæmd þar til gengið hefur verið frá nýjum kjarasamningi milli aðila.

Fái starf endurmat/endurskoðun til hærri stigaröðunar og/eða ef breyting verður á starfsheitum/ráðningarkjörum starfsfólks á ofangreindum stigabilum, þannig að launaröðun taki mið af hærri stigaröðun, tekur greiðsla breytingum í samræmi við breytt stigabil. Nái stigaröðun starfs hærri stigaröðun en 399 starfsmatsstigum falla greiðslur skv. ofangreindu niður.

FYLGISKJAL 3: VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI

VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI Í LEIKSKÓLUM OG HEIMAÞJÓNUSTU

Samkomulag um viðbótarlaun á einstök starfsheiti í leikskólum og heimaþjónustu

Samkomulag Sambands íslenskra sveitarfélaga og bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB um viðbótarlaun sem gildir frá 1. apríl 2024.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi fjárhæðir vegna viðbótarlauna starfsfólks leikskóla og í heimaþjónustu:

VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI				
STARFSHEITI	**GILDISTÍMI:**			
Starfsfólk í leikskóla	**Frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025**	**Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026**	**Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027**	**Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028**
Starfsmaður / leiðbeinandi leikskóla	40.546	41.965	43.434	44.954
Starfsmaður í leikskóla með aukna ábyrgð	40.546	41.965	43.434	44.954
Leiðbeinandi í leikskóla með stuðning	40.546	41.965	43.434	44.954
Stuðningsfulltrúi í leikskóla	46.834	48.473	50.170	51.926
Leikskólaliði	46.834	48.473	50.170	51.926
Deildarstjóri 1 og 2 í leikskóla	53.122	54.981	56.905	58.897

VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI				
STARFSHEITI	**GILDISTÍMI:**			
Starfsfólk í heimaþjónustu	**Frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025**	**Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026**	**Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027**	**Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028**
Heimaþjónusta 1, 2 og 3	51.171	52.962	54.816	56.735
Félagsliði í heimaþjónustu 1	56.158	58.124	60.158	62.264
Félagsliði í heimaþjónustu 2 (með flokkstjórn)	62.446	64.632	66.894	69.235

Við aðlögun viðbótarlauna á einstök starfsheiti skal horfa til sömu viðmiða og gilda í samningi Reykjavíkurborgar við Eflingu stéttarfélag. Viðbótarlaun á einstök starfsheiti í leikskólum og heimaþjónustu taka gildi frá 1. apríl 2024.

Tafla um viðbótarlaun á einstök starfsheiti uppfærð í febrúar 2026 samkvæmt 28. fundi samráðsnefndar SNS og bæjarstarfsmannafélaga. Eftirfarandi breyting gerð á starfsheitum: „Starfsmaður í leikskóla með stuðning 1“ verður „Leiðbeinandi í leikskóla með stuðning“ og „Starfsmaður í leikskóla með stuðning 2“ verður „Stuðningsfulltrúi í leikskóla“.

VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI Í GRUNNSKÓLA

Samkomulag Sambands íslenskra sveitarfélaga og bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB um viðbótarlaun á einstök starfsheiti í grunnskólum

Aðilar eru sammála um eftirfarandi fjárhæðir vegna viðbótarlauna starfsfólks grunnskóla sem gildi frá 1. ágúst 2024 til 31. mars 2028:

VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI Í GRUNNSKÓLA				
STARFSHEITI	GILDISTÍMI			
	Frá 1. ágúst 2024 til 31. mars 2025	Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026	Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027	Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028
Skólaliði	8.500	8.798	9.105	9.424
Skólaliði í skóla með stuðning	8.500	8.798	9.105	9.424

Viðbótarlaunin greiðast eingöngu starfsfólki í föstu starfshlutfalli í dagvinnu. Greiðslan er föst mánaðarleg fjárhæð, þar meðtalið í orlofi, miðað við starfshlutfall og tekur ekki hækkunum á samningstímanum. Orlofslaun teljast innifalin í ofangreindum fjárhæðum. Greiðslur skv. ofangreindu falla niður í lok samningstímans, þann 31. mars 2028, án frekari fyrirvara, en þó þannig að greiðslur haldast í samræmi við framkvæmd þar til gengið hefur verið frá nýjum kjarasamningi milli aðila.

Persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1, starfsþróunarnámskeið, gr. 10.2.3, menntun á framhaldsskólastigi, og gr. 10.2.4, meistarabréf, getur að hámarki orðið 6%. Persónuálag vegna símenntunar og starfsreynslu skv. gr. 10.2.2 er óbreytt.

Velji starfsmaður sem fær greitt persónuálag skv. gr. 10.2.5 að fá ofangreind viðbótarlaun, falla niður greiðslur samkvæmt gr. 10.2.5.

Fái starfsheiti endurmat/endurskoðun til breytingar á stigaröðun í starfsmati mun samstarfsnefnd aðila taka upphæðir viðbótarlauna til endurskoðunar.

FYLGISKJAL 4: LEIÐBEININGAR

Leiðbeiningar til stjórnenda vegna mönnunar á stórhátíðardögum:

Á stofnunum og vinnustöðum með starfsemi sem er skipulögð allan sólarhringinn hefur reynst erfitt að fá starfsfólk til þess að taka að sér aukavaktir á stórhátíðardögum þegar greitt er 165% álag. Helsta ástæðan er að stórhátíðarkaup er lægra en stórhátíðarálag auk þess sem vægi vinnuskyldustunda og vaktahvati reiknast ekki á aukavaktir. Þessu má bregðast við með því að gera breytingu á vakt hjá þeim sem tekur að sér aukavakt á stórhátíðardögum. Þá fær viðkomandi starfsmaður breytingagjald vegna skamms fyrirvara, hún telst upp í vinnuskyldu a.t.t. vægi vinnuskyldustunda, greiðist á stórhátíðarálagi og telst upp í vaktahvata. Fjarvist er skráð á þann starfsmann sem forfallaðist og greiðslur til hans eru samkvæmt kjarasamningi.

Breyting á vakt er framkvæmd í gegnum Vinnustund og má finna leiðbeiningar hér:

https://hjalp.vinnustund.is/Vinnustund/Breytingagjald.htm

Leiðbeiningar um hlé frá vinnu

Með nýlegum breytingum á kjarasamningum varðandi vinnutíma í dagvinnu er vinnuvika í fullu starfi nú 36 virkar vinnustundir samkvæmt gr. 2.1.1. Starfsfólki í dagvinnu og vaktavinnu er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður viðkomið starfsins vegna en hefur ekki forræði yfir þeim hléum nema um annað sé samið sbr. gr. 3.1.2.

Þetta fyrirkomulag hefur verið í gildi hjá vaktavinnufólki um árabil. Með nýlegum breytingum á vinnutíma á hið sama við um dagvinnufólk. Þá verða ekki breytingar t.d. á ákvæðum kjarasamninga um aðgengi starfsfólks að mötuneytum. Störf hjá ríki og sveitarfélögum eru afar fjölbreytt og þess vegna geta hléin einnig verið mismunandi og skulu útfærð á hverjum vinnustað fyrir sig að teknu tilliti til þarfa starfseminnar og starfsfólks.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsfólk getur brugðið sér frá störfum til að nærast eða hvílast eru hlé ekki sérstaklega tímasett. Í öðrum störfum þar sem slíkt er erfiðara svo sem vegna þess að starfsfólk þarf að leysa hvert annað af til að taka hlé frá störfum þarf að gera ráð fyrir því sérstaklega við skipulag vinnudagsins.

Skipulögð hlé á forræði starfsfólks

Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda eru slík hlé ekki hluti virks vinnutíma. Dæmi eru um starfsfólk kjósi að fara heim í hádegishléinu eða hafa tiltekna lengd á hléi fyrir og/eða eftir hádegi. Það verður áfram heimilt en þá er það ákvörðun vinnustaðarins, þ.e. stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta starfsfólks, hvert fyrirkomulag slíkra hléa verður.

Heilsa og öryggi starfsfólks

Markmið nýlegra vinnutímabreytinga snúa m.a. að heilsu og öryggi starfsfólks. Regluleg hlé frá störfum hafa bein áhrif á andlega og líkamlega líðan starfsfólks og þess vegna er t.a.m. sérstaklega fjallað um þau í tengslum við hvíld frá störfum í lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Leiðbeiningar vegna ráðningarfyrirkomulagsins tímavinnu

Samkvæmt flestum kjarasamningum er heimilt að ráða starfsfólk í tímavinnu í ákveðnum tilvikum. Þá er starfsfólki greitt tímavinnukaup. Tímavinnukaup fer eftir ákvæðum í kjarasamningi, sjá gr. 1.4.

Það geta verið margvísleg rök fyrir því að ráða starfsfólk í tímavinnu og er tiltekið sérstaklega í kjarasamningi hvenær slíkt er heimilt. Þetta fyrirkomulag ráðningar er undantekning frá þeirri meginreglu að ráða fólk í fast starfshlutfall á mánaðarlaun og ber að túlka heimildir til ráðningar í tímavinnu þröngt.

Í flestum kjarasamningum er tímavinna heimiluð í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra, árvissra álagstíma ýmissa ríkisstofnana, þó eigi lengur en tvo mánuði.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

Um starfsfólk í tímavinnu gilda sérstök ákvæði kjarasamninga að því er varðar t.d. veikindarétt og uppsagnarfrest.

Mikilvægt er að gerður sé skriflegur samningur vegna ráðningar starfsfólks í tímavinnu. Þar skal tilgreina hvert tímakaup starfsfólks sé, t.d. með tilvísun til þess launaflokks sem um ræðir. Upplýsingar um uppsagnarfrest, orlof, veikindi o.fl. er heimilt að veita með tilvísun til kjarasamnings enda gilda önnur ákvæði um réttindi tímavinnustarfsfólks.

Ef starfsfólk er ráðið sem tímavinnufólk, hefur jafnvel unnið um árabil í slíku ráðningarformi, og ætti með réttu að vera í starfshlutfalli á mánaðarlaunum, þurfa forstöðumaður/stjórnandi og hlutaðeigandi starfsmaður að taka samtal um hvort ekki sé tímabært að taka fyrirkomulagið til endurskoðunar. Í því samhengi áréttast þó sú meginregla að ráða ekki starfsfólk eldra en 70 ára á mánaðarlaun og í starfshlutfall.

Ef þess er er þörf er aðstoð og/eða frekari ráðgjöf að finna á eftirfarandi stöðum:

Starfsfólki er bent á að leita til sinna stéttarfélaga og/eða bandalaga varðandi ráðgjöf og aðstoð.

Stofnunum er bent á að leita til mannauðs- og launasviðs Fjársýslunnar. Hægt er að senda fyrirspurn inná mannauðstorgi ríkisins www.mannaudstorg.is. Jafnframt er gagnlegar upplýsingar þar að finna.

Starfsstöðum Reykjavíkurborgar er bent á að leita til mannauðsþjónustu viðkomandi sviðs og/eða til mannauðs- og starfsumhverfissviðs á mannaudur@reykjavik.is Jafnframt er gagnlegar upplýsingar að finna á innri vef borgarinnar, Fróða (innri.reykjavik.is)

Sveitarfélögum og stofnunum þeirra er bent á að leita til Sambands íslenskra sveitarfélaga. Beina má fyrirspurnum á netfangið thjonusta@samband.is . Einnig er gagnlegar upplýsingar að finna á vef Sambandsins https://www.samband.is/

FYLGISKJAL 5: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

Eftirfarandi gildir til 31. október 2024

3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mín. og telst ekki til vinnutíma.

3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.

3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.

3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.1.6 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.

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 greiðast með yfirvinnukaupi.

3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.

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

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

a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.

b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.

c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

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

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

a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.

b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða frá kl. 18:00 - 20:00 að frádregnu matarhléi.

Upphæðin skal 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 í eldhúsum greiðir ekki fyrir fæði enda sé starf í eldhúsi meginhluti starfs viðkomandi starfsmanna.

3.6.2 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

3.6.3 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.

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:

a. 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.

b. Vísbendingar eru um að verulegar og viðvarandi breytingar hafi orðið á starfinu frá því að það var síðast metið, t.d. vegna nýrra verkefna sem bætt hefur verið við starfssvið eftir skipulagsbreytingar eða vegna breytinga á löngu tímabili.

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

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

2.1 Endurmat sem leiðir til hækkunar:

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

2.2 Endurmat sem leiðir til lækkunar:

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

3. Niðurstöður úr starfsmati:

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

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

VIÐAUKI 2: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN

Samþykkt á fundi Launanefndar sveitarfélaga og viðræðunefndar bæjarstarfsmanna 31. maí 1991.

1. grein Skv. þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna sem eru:

1.1. kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,
1.2. kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,
1.3. kjörnir stjórnarmenn stéttarfélaga og heildarsamtaka þeirra,
1.4. kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.

2. grein Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áðurnefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna skv. mismunandi vinnutímakerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa einn trúnaðarmannanna hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.

3. grein Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi og ráðstefnur á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum.

Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum.

Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.

Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3. gr. samkomulags um trúnaðarmenn (3x5 dagalotur), sbr. bókun 4 með kjarasamningi aðila undirrituðum 29. nóvember 2008.

[**4. grein**][1]

5. grein Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.

[1] Í samkomulaginu frá 1991 stóð í 4. gr. „Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.“ Inntak þessa ákvæðis gekk eftir í bókun með kjarasamningi þann 29. nóvember 2008, sjá skýringarkassann.

VIÐAUKI 3: JÖFNUN LAUNA MILLI MARKAÐA

Samkomulag vegna framkvæmdar jöfnunar launa milli markaða í tengslum við kjarasamninga

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[2] https://www.bhm.is/media/utgafa/Samkomulag-BHM-BSRB-og-KI-16-09-16.pdf

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

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

Aðilar eru sammála um að samráðshópurinn taki mið af vinnu fyrri samráðshóps3 sem stofnaður var 2017 og falið var m.a. að kortleggja launagögn, launamyndunarkerfi, launahugtök o.fl. Í því felast eftirfarandi forsendur varðandi jöfnun launa fram til loka ársins 2023:

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

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

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

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

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

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

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

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

VIÐAUKI 4: LAUNATÖFLUAUKI 2024 TIL 2028

LAUNATÖFLUAUKI FYRIR KJARASAMNINGSTÍMABILIÐ 2024-2028

Tekinn skal upp launatöfluauki fyrir stéttarfélagið á kjarasamningstímabilinu 2024-2028. Launatöfluauka er ætlað að stuðla að því að þróun launakostnaðar starfsfólks á opinberum markaði innan vébanda hlutaðeigandi heildarsamtaka haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra hópa á almennum markaði en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra stéttarfélaga eða starfsmanna. Samanburðarhópar á almennum markaði eru tilgreindir með bálkum íslenskrar starfaflokkunar Hagstofu Íslands (ÍSTARF) á tilgreindu tímabili. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkanir í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

Samanburðarhópar heildarsamtaka

Bera skal saman þróun á launakostnaði þeirra heildarsamtaka starfsfólks sveitarfélaga sem stéttarfélagið á aðild að, við þróun launakostnaðar sambærilegra stétta á almennum markaði. Samanburðarhópar heildarsamtaka eru sem hér segir:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Stétt á almennum markaði
BHM	Sveitarfélög	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
KÍ	Sveitarfélög	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
65% BSRB og 35% ASÍ	Sveitarfélög	5% Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2), 15% Tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 70% Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5) og 10% Verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0 eða 1)

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7 gr. samkomulagsins. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum.

Mældur launatöfluauki miðast við útreikninga á breytingum á launavísitölu og launakostnaði sem hér segir:

Viðmiðunartímabil	Breytt launatafla tæki gildi
desember 2023 - desember 2024	1.september 2025
desember 2023 - desember 2025	1.september 2026
desember 2023 - desember 2026	1.september 2027

Leiði niðurstöður mælinga til breytinga á launatöflu tekur breytt launatafla gildi samkvæmt neðangreindu:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Áhrif á launaflokka / launatöflur
BHM	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna Frá og með launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg
KÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna
BSRB og ASÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna Að launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg

Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggi samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkanir hafi verið greiddar út á því tímabili. Þannig kemur ekki til uppgjörs launatöfluauka hafi samningar ekki náðst og komið til útgreiðslu kjarasamningsbundinna launahækkana innan viðmiðunartímabils.

Nefnd um launatöfluauka

Heildarsamtök launafólks (BHM, KÍ, BSRB og ASÍ), Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skulu skipa hvert um sig einn aðalfulltrúa og einn til vara en ríki tvo og tvo til vara, í nefnd sem hefur það hlutverk að skilgreina nánar hvaða forsendur verði lagðar til grundvallar mælingum á þróun launakostnaðar á milli markaða. Fulltrúi ríkisins stýrir fundum nefndarinnar en nefndarmaður getur óskað eftir aðkomu og fundarstjórn ríkissáttasemjara og skal verða við því.

Nefndin skal yfirfara og staðfesta niðurstöður útreikninga hvers tímabils vegna mögulegs launatöfluauka hvers hóps starfsfólks sveitarfélaga út frá:

1) þróun launavísitölu viðkomandi hóps m.v. þróun launavísitölu samanburðarhóps á almennum markaði að undanskildum áhrifum af útfærslu 7 gr. samkomulagsins
2) þróun annars launakostnaðar á milli markaða sem reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð

Nefndin skal leita eftir samstarfi við stjórnvöld m.a. um söfnun og vinnslu upplýsinga og meta hvort tilefni sé til að endurmeta vogir samanburðarhópa og heildarsamtaka eða taka til skoðunar óvæntar breytingar í launavísitölu sem rekja megi til annarra þátta en launa eða raunverulegs vinnuframlags. Auk þess sem nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reikningur launatöfluauka

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1.september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launaþróun liðins tíma og launaþróun viðkomandi hóps gæti hafa breyst frá því tímabili sem mælingin tekur til. Verði þróunin aftur á móti opinberum starfsmönnum í hag skal ekkert aðhafst.

Ef heildarfjöldi ársverka stéttarfélaga sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarfélaga sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	**Bandalag / Opinber launagreiðandi**
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	**100**	**100**
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	**116,6**	**112,8**
Mismunur, % (116,6/112,8-1)		**3,4%**
Launatöfluauki (80% af mismuni)		**2,7%**

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka ef 70% eiga rétt á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	**Bandalag / Opinber launagreiðandi**
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	**100**	**100**
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	**116,6**	**112,8**
Mismunur, % (116,6/112,8-1)		**3,4%**
Vigtun m.v. hlutfall samþykktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)		**2,4%**
Launatöfluauki (80% af mismuni)		**1,9%**

VIÐAUKI 5: 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. 1.4.3. 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.

Sé starfsfólki sem verður 16 ára á almanaksárinu og eldri falið að sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga skal það fá laun sem starfinu fylgja sbr. gr. 1.1.1 og öðrum almennum ákvæðum kjarasamnings aðila.

SÉRÁKVÆÐI

STARFSMANNAFÉLAGS MOSFELLSBÆJAR

Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við kjarasamning Launanefndar sveitarfélaga og Samflots frá 29. maí 2005.

Sérstök desemberuppbót

Starfsmenn sem gengt hafa starfi hjá Mosfellsbæ í a.m.k. 10 ár, skulu í desembermánuði ár hvert fá greidda sérstaka desemberuppbót sem jafngildir föstum launum hans í þeim mánuði. Ákvæði þetta tekur til starfsmanna sem voru í starfi 1.mars 1997, en tekur ekki til þeirra starfsmanna sem ráðnir voru hjá Mosfellsbæ eftir 1. mars 1997.