

# KJARASAMNINGUR

## SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

og

## STARFSGREINASAMBANDS ÍSLANDS,

F.H. EFTIRTALINNA STÉTTARFÉLAGA:

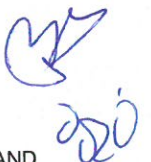
AFL starfsgreinafélag  
Aldan stéttarfélag  
Báran stéttarfélag  
Drífandi stéttarfélag  
Eining-löja  
Framsýn stéttarfélag  
Stéttarfélag Vesturlands  
Stéttarfélagið Samstaða  
Verkalýðsfélag Grindavíkur  
Verkalýðsfélagið Hlíf  
Verkalýðsfélag Snæfellinga  
Verkalýðsfélag Suðurlands  
Verkalýðsfélag Vestfirðinga  
Verkalýðs- og sjómannafélag Bolungarvíkur  
Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur  
Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis  
Verkalýðsfélag Þórshafnar

### GILDISTÍMI:

1. JANÚAR 2020 til 30. SEPTEMBER 2023

**EFNISYFIRLIT**

<b>1. KAFLI: KAUP</b> .....	<b>4</b>
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN .....	4
1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM .....	5
1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA .....	5
1.4 TÍMAVINNUKAUP .....	5
1.5 YFIRVINNUKAUP .....	5
1.7 PERSÓNUUPPBÓT .....	5
1.8 ÁKVÆÐI UM RÆSTINGAR .....	6
<b>2. KAFLI: VINNUTÍMI</b> .....	<b>7</b>
2.1 ALMENNT .....	7
2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI .....	7
2.3 YFIRVINNA .....	7
<b>3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA</b> .....	<b>8</b>
3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI .....	8
3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI .....	8
<b>4. KAFLI: ORLOF</b> .....	<b>9</b>
4.1 LENGÐ ORLOFS .....	9
4.2 ORLOFSLAUN .....	9
4.3 ORLOFSÁRIÐ .....	10
4.4 SUMARORLOFSTÍMI .....	10
4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS .....	10
4.6 VEIKINDI Í ORLOFI .....	10
4.7 FRESTUN ORLOFS .....	11
4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR .....	11
<b>5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>11</b>
5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI .....	11
5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS .....	11
5.3 GREIÐSLUHÁTTUR .....	11
5.4 FARGJÖLD ERLENDIS .....	11
5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS .....	11
5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL. ....	12
5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ .....	12
5.8 FERÐIR MEÐ NEMENDUR OG SKJÓLSTÆÐINGA .....	13
5.9 ÓFÆRÐ .....	14
<b>8. KAFLI: VERFÆRI OG FATNAÐUR</b> .....	<b>14</b>
8.2 HLÍFÐAR-, VINNU- OG EINKENNISFATNAÐUR .....	14



<b>10. KAFLI: FRÆDSLUMÁL</b> .....	<b>16</b>
10.2 PERSÓNUÁLAG.....	16
10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI.....	17
<b>11. KAFLI: ÝMIS ATRÍÐI</b> .....	<b>18</b>
11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR .....	18
12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR .....	18
12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA .....	18
12.9 MÆÐRASKOÐUN .....	18
<b>13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGR</b> .....	<b>19</b>
13.1 LAUNASEÐILL.....	19
13.5 SJÚKRASJÓÐUR .....	19
13.6 LÍFEYRISSJÓÐIR.....	19
13.8 FÉLAGSMANNASJÓÐUR.....	19
<b>14. KAFLI: FÉLAGSMÁLEFNI</b> .....	<b>20</b>
14.3 FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU.....	20
<b>15. KAFLI: GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR</b> .....	<b>21</b>
15.1 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR.....	21
<b>BÓKANIR</b> .....	<b>23</b>
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020.....	23
ELDRI BÓKANIR .....	26
<b>FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR</b> .....	<b>27</b>
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA .....	27
FYLGISKJAL 2: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA.....	35
FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM UNÐANÞÁGULISTA.....	38
VIÐAUKI 1: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT.....	42
VIÐAUKI 2: SÉRÁKVÆÐI .....	43
SÉRÁKVÆÐI VEGNA SVEITARFÉLAGSINS HORNAFJARÐAR.....	43
SÉRÁKVÆÐI VEGNA AUSTURBYGGÐAR OG DJÚPAVOGSHREPPS .....	45
SÉRÁKVÆÐI VEGNA BREIÐDALSHREPPS NÚ FJARÐABYGGÐAR .....	46
SÉRÁKVÆÐI VEGNA STARFSMANNA HULDURHLÍÐAR .....	47
SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGS HÚSAVÍKUR (NÚ FRAMSÝN STÉTTARFÉLAG).....	48
SÉRÁKVÆÐI VEGNA SKÚTUSTAÐAHREPPS.....	49
SÉRÁKVÆÐI FRAMSÝNAR STÉTTARFÉLAGS .....	50
SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGSINS HLÍFAR.....	51
SÉRÁKVÆÐI VEGNA VESTMANNAEYJAKAUPSTAÐAR .....	52
VIÐAUKI 3: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI.....	53
YFILÝSING SAMNINGSAÐILA .....	54

## INNGANGUR

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2020 til 30. september 2023 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Með kjarasamningi þessum eru tekin markviss skref til styttingar vinnutíma starfsmanna sveitarfélaga og þar með til aukinna lífsgæða og bætts vinnuumhverfis. Aðilar eru sammála um að eigi síðar en þann 1. janúar 2021 styttest hver vinnudagur um 13 mínútur, fyrir starfsmann í fullu starfi m.v. 40 stunda vinnuviku. Samtals um 65 mínútur á viku og hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Sjá nánar fylgiskjal 2.

## 1. KAFLI: KAUP

### 1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

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

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

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

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

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

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

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

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

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

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

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

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

1. janúar 2023: Tekur launatafla 5 gildi.

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum. Við launaflokk leggst einstaklingsbundið persónuálag í samræmi við viðeigandi ákvæði í 10. kafla samnings þessa og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns.

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

Sama gildir um starfsmenn sem verða 16 ára á almanaksárinu og fram að 18 ára aldri sbr. þó reglugerð nr. 426/1999 um vinnu barna og unglinga með áorðnum breytingum. Sjá einnig gr. 1.4.3 og 1.4.4.

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

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

Grein 1.1.1.2 fellur niður.

## 1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

- 1.2.1 Uppgjörsgreiðsla fyrir tímabilið 1. ágúst 2019 til 31. desember 2019, kr. 70.000, sem greiðist þann 1. febrúar 2020 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem var við störf frá 1. ágúst 2019 til 31. desember 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall. Full upphæð fyrir tímavinnnumenn miðast við 627 unnar stundir á tímabilinu frá 1. ágúst til 31. desember en annars hlutfallslega.

## 1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

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

Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt fylgiskjali II.

## 1.4 TÍMAVINNUKAUP

**Grein 1.4: Fyrirsögn greinar breytist úr „Tímavinnu- og unglingskaup“ í „Tímavinnukaup“.**

**Grein 1.4.2 fellur niður:**

**Grein 1.4.3 verður grein 1.4.2**

**Grein 1.4.4 verður grein 1.4.3 og fær fyrirsögnina: Vinnuskóli.**

## 1.5 YFIRVINNUKAUP

**Ný grein 1.5.6 breytist og hljóði svo:**

- 1.5.6 Ónæði utan vinnutíma

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

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

## 1.7 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.

*BS*

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

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

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

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

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

1. desember 2019	kr. 115.850.
1. maí 2020	kr. 50.450.
1. desember 2020	kr. 118.750.
1. maí 2021	kr. 51.700.
1. desember 2021	kr. 121.700.
1. maí 2022	kr. 53.000.
1. desember 2022	kr. 124.750.
1. maí 2023	kr. 54.350.

**Grein 1.7.2 fellur niður.**

**Grein 1.7.3 fellur niður**

**Grein 1.8 um persónuuppbót / orlofslauppbót fellur niður.**

**Grein 1.9 verður grein 1.8.**

## 1.8 ÁKVÆÐI UM RÆSTINGAR

**Grein 1.9.1.3 verður grein 1.8.1.3 og hljóði svo:**

### 1.8.1.3 Laun

Fyrir staðinn tíma í ákvæðisvinnu greiðist tímakaup samkvæmt niðurstöðu starfsmats að viðbættu persónuálagi. Miðað er við mat á ræstingarstarfi sem er metið til 266 stiga (lfl.117). Þá greiðist 12% álag vegna ákvæðisvinnu í vinnutakti 130 sbr. gr. 1.9.6. Auk þess 8% álag vegna neysluhlés enda tekur starfsmaður ekki neysluhlé á vinnutíma. Samtals 20% álag. Með stöðnum tíma er átt við að tímalaun sem miðast við virkan vinnutíma starfsmanns og tekur hann því ekki neysluhlé á vinnutíma.

Tímavinna með 20% álagi (12% + 8%)									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
Launatafla 1: Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020									
117	2.318	2.364	2.410	2.457	2.503	2.549	2.596	2.642	2.688
Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020									
117	2.495	2.545	2.595	2.644	2.694	2.744	2.794	2.844	2.894
Launatafla 3: Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021									
117	2.672	2.725	2.779	2.832	2.886	2.939	2.993	3.046	3.099
Launatafla 4: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. desember 2022									
117	2.856	2.914	2.971	3.028	3.085	3.142	3.199	3.256	3.313
Launatafla 5: Gildir frá 1. janúar 2023 til 30. september 2023									

## 2. KAFLI: VINNUTÍMI

### 2.1 ALMENNT

#### Grein 2.1.2 breytist og hljóði svo:

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

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

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

### 2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI

#### Grein 2.2.3 breytist og hljóði svo frá 1. ágúst 2020:

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

#### Grein 2.3.3 um útkall breytist og hljóði svo:

BS  
000

### 2.3.3 Útkall

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

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

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

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

## 3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

### 3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

#### Grein 3.1.4 breytist og hljóði svo:

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

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

### 3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

#### Grein 3.4.3 breytist og hljóði svo:

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

#### Grein 3.4.4 breytist og hljóði svo:

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

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





- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

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

#### Grein 3.4.5 breytist og hljóði svo:

- 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.

---

## 4. KAFLI: ORLOF

---

### Kaflí 4 breytist og hljóði svo frá 1. janúar 2020.

#### 4.1 LENGÐ ORLOFS

##### Grein 4.1 um lengd orlofs breytist og hljóði svo:

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

##### Grein 4.1.2 fellur niður.

##### Grein 4.2 um orlofslaun breytist og hljóði svo:

#### 4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.
- 4.2.4 Á vaktaálag starfsmanna í fastri reglubundinni vaktavinnu reiknast ekki orlofsfé. Í þess stað skulu starfsmenn halda vaktaálagsgreiðslum í sumarorlofi. Greiðslu vaktaálags skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða fyrir upphaf nýs orlofsárs. Vaktaálag er ekki greitt í helgidagafrii skv. gr. 2.6.7 þótt það sé tekið í beinu framhaldi af sumarorlofi. Heimilt er stofnunum og stéttarfélögum að semja um aðra tilhögun þessara greiðslna og greiðist þá ekki orlofsfé á vaktaálag, sbr. gr. 4.2.1.

BS  
-  
00

### 4.3 ORLOFSÁRIÐ

#### Grein 4.3.1 um orlofsárið breytist og hljóði svo:

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

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

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

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

### 4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

### 4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

#### Grein 4.5.1 um ákvörðun orlofs breytist og hljóði svo:

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

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

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

### 4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

#### Grein 4.6.1 um veikindi í orlofi breytist og hljóði svo:

- 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.

**Grein 4.6.1 og verður grein 4.6.2.**

- 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 FRESTUN ORLOFS**

Grein 4.7 um frestun orlofs fellur niður.

**4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR**

Grein 4.8 um áunnin orlofsrétt verður grein 4.7.

---

## 5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING

---

**5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI**

Grein 5.1.1 breytist og hljóði svo:

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

**5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS**

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

**5.3 GREIÐSLUHÁTTUR**

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

**5.4 FARGJÖLD ERLENDIS**

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

**5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS**

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

**5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL**

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

**5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ**

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

**Grein 5.7.7.1 breytist og hljóði svo:**

- 5.7.7.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.

**Grein 5.7.7.1 verður grein 5.7.7.2.**

- 5.7.7.2 Sé vinnustaður á vegum sveitarfélags staðsettur í a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélag um greiðslu ferðakostnaðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.

*Í slíkum samningnum skal vegalengdin milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar liggja til grundvallar. Búi starfsmaður annars staðar en í næsta þéttbýli og í a.m.k. 5 km fjarlægð frá stofnun skal einnig semja vegna hans þó að hámarki um sömu vegalengd og er á milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar.*

*Um heimaþjónustu í dreifbýli sem sinnt er af starfsmanni sem býr í nágrenni þjónustubega gildir það sama um vegalengdina milli heimila starfsmanns og þjónustubega sé hún 5 km eða meiri.*

**Grein 5.7.7.2 verður grein 5.7.7.3.**

- 5.7.7.3 Þar sem almenningsgöngur 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 frá föstum vinnustað.
- 5.7.8 Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utanbæjar og þeim er ekki ekið heim á máltíðum eða að kvöldi, skulu þeir fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.
- 5.7.9 Ef starfsmönnum, sem vinna utan starfsstöðvar, er ekki ekið heim á máltíðum og þeim ekki séð fyrir fæði og/eða gistingu á vinnustað, skal greiða þeim skv. dagpeningum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.7.10 Bifreiðagjald fyrir afnot eigin bifreiða í þágu vinnuveitanda.
- Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðslan miðast við ekna kílómetra og upphæð pr. km skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni (sjá kaupgjaldsskrá).
- Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð, er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.
- Ef vinnuveitandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu og skal hún lögð til starfsmanni að kostnaðarlausu.

**Grein 5.7.11 fellur niður****Grein 5.7.12 fellur niður****Grein 5.7.13 fellur niður****5.8 FERÐIR MEÐ NEMENDUR OG SKJÓLSTÆÐINGA****Grein 5.8 er ný grein um „Ferðir með nemendum og skjólstæðinga“.**

- 5.8.1 Þegar starfsmenn ferðast með og annast nemendum og/eða skjólstæðinga á ferðalögum skal hver ferðadagur reiknast 12 klst., 8 dagvinnutímar og 4 yfirvinnutímar. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendum og/eða skjólstæðinga greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu.
- Vegna ferðalaga með nemendum og/eða skjólstæðinga til eða frá útlöndum að nóttu til þar sem ferðatími er á tímabilinu kl. 00.00 til 07:00 eru greiddar 4 klst. í yfirvinnu.
- Þegar um dagsferðir innanlands er að ræða er greidd yfirvinna samkvæmt vinnuframlagi.

**Grein 5.8.2 er ný grein og hljóði svo:**

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

**Grein 5.8.3 er ný grein og hljóði svo:**

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

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

**5.9 ÓFÆRÐ****Grein 5.8.1 um ófærð verður grein 5.9.1**

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

**8. KAFLI: VERFÆRI OG FATNAÐUR****8.2 HLÍFÐAR-, VINNU- OG EINKENNISFATNAÐUR****Grein 8.2.1 um hlífðar-, vinnu- og einkennisfatnað breytist og hljóði svo:**

- 8.2.1 Hlífðarfatnaður, skilgreining:

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

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

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

*Sjá frekar á vef Vinnueftirlits ríkisins:*

*[http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/497\\_1994.pdf](http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/497_1994.pdf)*

*[http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/501\\_1994.pdf](http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/501_1994.pdf)*

**Grein 8.2.2 um vinnufatnað breytist og hljóði svo:**

## 8.2.2 Vinnufatnaður, skilgreining:

Starfsmanni skal lagður til vinnufatnaður eftir þörfum.

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

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 laungreiðanda.

**Grein 8.2.4 breytist og hljóði svo:**

## 8.2.4 Borgaralegur fatnaður:

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

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

138

180

## 10. KAFLI: FRÆÐSLUMÁL

### 10.2 PERSÓNUÁLAG

#### Grein 10.2.1 um persónuálag breytist og hljóði svo:

##### 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/verkefningin/kjara-og-starfsmannamal/starfsthrouarnefnd/>

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

*Starfsþróunarnefnd hefur m.a. það hlutverk að:*

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

#### Grein 10.2.2: Fyrirsögn greinar breytist úr „Persónuálag vegna símenntunar“ í „Símenntun og starfsreynsla.“

#### Grein 10.2.3 breytist og hljóði svo:

##### 10.2.3 Menntun á framhaldsskólastigi

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

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

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starf sem er.

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

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



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

**Grein 10.2.4 fellur niður.**

**Ný grein 10.2.4 hljóðar svo:**

**10.2.4 Meistarabréf**

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

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

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

**Ný grein 10.2.5 og hljóði svo:**

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

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

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

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

**Grein 10.2.6 fellur niður.**

**10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI**

**Grein 10.3.1 breytist og hljóði svo:**

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

## 11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI

### 11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

#### Grein 11.1.7.1 breytist og hljóði svo:

- 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.*

#### Ný grein 11.1.7.2 er hljóði svo:

- 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.

### 12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

#### Grein 12.1.6 breytist og hljóði svo:

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

### 12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

#### Grein 12.8.1 breytist og hljóði svo:

- 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.

#### Ný grein 12.9 hljóðar svo:

### 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.

BS  
20

## 13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGR.

### 13.1 LAUNASEÐILL

Grein 13.1.1 breytist og hljóði svo:

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

### 13.5 SJÚKRASJÓÐUR

Grein 13.5.1 breytist og hljóði svo:

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

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

### 13.6 LÍFEYRISSJÓÐIR

Grein 13.6 breytist og hljóði svo:

- 13.6.1 Um lífeyrissjóði

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

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

### 13.8 FÉLAGSMANNASJÓÐUR

Ný grein 13.8 um félagsmannasjóð og hljóði svo:

- 13.8 Félagsmannasjóður

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

*Fyrsta úthlutun úr sjóðnum fer fram með eftirfarandi hætti:*

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

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

---

## 14. KAFLI: FÉLAGSMÁLEFNI

---

Grein 14.1.5 fellur niður.

### 14.3 FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU

Grein 14.3 fellur niður.

*Be*  
*020*

## 15. KAFLI: GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

### 15.1 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

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

Verði núgildandi kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er bæði samninganefnd SGS vegna þessa kjarasamnings og SNS heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

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

Reykjavík, 16. janúar 2020.

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

*Þingalinn Ólafsdóttir*  
*Bjarni Ólafsson*  
*Berglind E. Elafsd.*  
*Minnar Sigrún*  
*Elisabet Ingvildsdóttir*

F.h. Einingar-löju  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Þorgerður*

F.h. AFLs starfsgreinafélags  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Stoufeyja Samband*

F.h. Öldunar stéttarfélags  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Þórunn Þ. Guðmisson*

*B*  
*00*

F.h. Bárunnar stéttarfélags  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Flaudeira S. Sveinsdóttir*

F.h. Verkalýðsfélags Snæfellinga  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Vignir S. Maríusson*

F.h. Drifanda stéttarfélags  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Ann Hvarsson*

F.h. Verkalýðsfélags Suðurlands  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Guðrún Elva Þórsdóttir*

F.h. Framsýnar stéttarfélags  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Adalsteinn A. Baldur*

F.h. Verkalýðsfélags Vestfirðinga  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

e. u.  
*Fr. Þórhildur*

F.h. Stéttarfélags Vesturlands  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Eiríkur Þórhannsson*

F.h. Verkalýðs- og sjómannafélags  
Bolungarvíkur  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

e. u.  
*Fr. Þórhildur*

F.h. Stéttarfélagsins Samstöðu  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Guðm. Friðriksson*

F.h. Verkalýðs- og sjómannafélags  
Keflavíkur  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Ernaþórunn Kristmannsdóttir*

F.h. Verkalýðsfélags Grindavíkur  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Ólafur Guðbrandsson*

F.h. Verkalýðs- og sjómannafélags  
Sandgerðis  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Ragnús S. Ragnisson*

F.h. Verkalýðsfélagsins Hlífar  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

*Róbertur Gunnarsson*

F.h. Verkalýðsfélags Þórshafnar  
með fyrirvara um samþykki  
félagsmanna.

e. u.  
*Fr. Þórhildur*

### BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020

#### BÓKUN 1 [2020] Mismunandi meðferð vegna aldurs

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

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögum um markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefnis og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuáráttastjórnunin hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

#### BÓKUN 2 [2020] Endurskoðun 12. kafla

Samningsaðilar eru einhuga um að tímabært sé að taka til heildarendurskoðunar 12. kafla í kjarasamningi, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa. Markmið slíkrar endurskoðunar verði meðal annars að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK. Þá verði ákvæði 12. kafla endurskoðuð með það að markmiði að skýra þau betur með tilliti til lagabreytinga og í ljósi framkvæmdar og túlkunar ákvæða.

Við endurskoðun veikindakaflans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi, framkvæmd talningar veikindadaga samræmd og ákvæði er varða trúnaðarlækna. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna. Enn fremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 12. kafla ásamt því að ákvæði verði skýrð betur með það að markmiði að lesendur kjarasamnings fái betri yfirsýn um hvað ákvæðin fela í sér.

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

BS  
010

### **BÓKUN 3 [2020]** **Hagvaxtarauki**

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

### **BÓKUN 4 [2020]** **Launaþróunartrygging**

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

### **BÓKUN 5 [2020]** **Vaktavinna**

Aðilar eru sammála um að vinnutími vaktavinnumanna styttest með sama hætti og aðilar hafa náð samkomulagi um vegna dagvinnumanna sbr. fylgiskjal 2. Eigi síðar en frá 1. janúar 2021 ávinnur starfsmaður sér 13 mínútna styttingu vinnutíma fyrir hverjar 8 vinnustundir. Þannig safnast 1,625 mínútur upp fyrir hverja unna klukkustund. Þannig er uppsöfnun styttingar í hlutfalli við vinnuframlag starfsmanns. Samkvæmt fylgiskjali 2 skal fara fram samtal í viðkomandi sveitarfélagi / stofnun um nánari útfærslu.

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

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

### **BÓKUN 6 [2020]** **Mötuneyti**

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

### **BÓKUN 7 [2020]** **Tímakerfi**

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



## **BÓKUN 8 [2020]** **Tímavinnufólk**

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

## **BÓKUN 9 [2020]** **Starfsmatskerfið Samstarf**

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

Helstu verkefni sem ráðist verður í eru:

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

Vinna þessi hefst eigi síðar en 1. september 2020.

## **BÓKUN 11 [2020]** **Um sérákvæði**

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

Afl starfsgreinafélags: Breiðdalshreppur, sérákvæði um sjúkrasjóð.

Afl starfsgreinafélags: Breiðdalshreppur, sérákvæði um ferðir með nemendum.

## ELDRI BÓKANIR

### **BÓKUN 3 [2015]** **Um launaupplýsingar**

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

### **BÓKUN 9 [2015]** **Leiðbeiningar um notkun farsíma í heimaþjónustu**

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

### **BÓKUN 5 [2014]** **Um jafnræði í launum óháð stéttarfélagsaðild**

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

---

## FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

---

### FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA

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

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

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

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

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

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

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

## Starfsgreinasamband Íslands

## LAUNATAFLA 1

Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020

Launaflokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
117	314.045	320.326	326.607	332.888	339.169	345.450	351.730	358.011	364.292
118	317.313	323.659	330.006	336.352	342.698	349.044	355.391	361.737	368.083
119	320.616	327.028	333.441	339.853	346.265	352.678	359.090	365.502	371.915
120	323.956	330.435	336.914	343.393	349.872	356.352	362.831	369.310	375.789
121	327.332	333.879	340.425	346.972	353.519	360.065	366.612	373.158	379.705
122	330.746	337.361	343.976	350.591	357.206	363.821	370.436	377.050	383.665
123	334.197	340.881	347.565	354.249	360.933	367.617	374.301	380.985	387.669
124	337.688	344.442	351.196	357.949	364.703	371.457	378.211	384.964	391.718
125	341.215	348.039	354.864	361.688	368.512	375.337	382.161	388.985	395.809
126	344.781	351.677	358.572	365.468	372.363	379.259	386.155	393.050	399.946
127	348.386	355.354	362.321	369.289	376.257	383.225	390.192	397.160	404.128
128	352.031	359.072	366.112	373.153	380.193	387.234	394.275	401.315	408.356
129	355.717	362.831	369.946	377.060	384.174	391.289	398.403	405.517	412.632
130	359.443	366.632	373.821	381.010	388.198	395.387	402.576	409.765	416.954
131	363.209	370.473	377.737	385.002	392.266	399.530	406.794	414.058	421.322
132	367.018	374.358	381.699	389.039	396.379	403.720	411.060	418.401	425.741
133	370.868	378.285	385.703	393.120	400.537	407.955	415.372	422.790	430.207
134	374.760	382.255	389.750	397.246	404.741	412.236	419.731	427.226	434.722
135	378.696	386.270	393.844	401.418	408.992	416.566	424.140	431.713	439.287
136	382.675	390.329	397.982	405.636	413.289	420.943	428.596	436.250	443.903
137	386.697	394.431	402.165	409.899	417.633	425.367	433.101	440.835	448.569
138	390.764	398.579	406.395	414.210	422.025	429.840	437.656	445.471	453.286
139	394.876	402.774	410.671	418.569	426.466	434.364	442.261	450.159	458.056
140	399.031	407.012	414.992	422.973	430.953	438.934	446.915	454.895	462.876
141	403.233	411.298	419.362	427.427	435.492	443.556	451.621	459.686	467.750
142	407.482	415.632	423.781	431.931	440.081	448.230	456.380	464.529	472.679
143	411.778	420.014	428.249	436.485	444.720	452.956	461.191	469.427	477.662
144	416.121	424.443	432.766	441.088	449.411	457.733	466.056	474.378	482.700
145	420.511	428.921	437.331	445.742	454.152	462.562	470.972	479.383	487.793
146	424.949	433.448	441.947	450.446	458.945	467.444	475.943	484.442	492.941
147	429.437	438.026	446.614	455.203	463.792	472.381	480.969	489.558	498.147
148	433.974	442.653	451.333	460.012	468.692	477.371	486.051	494.730	503.410
149	438.561	447.332	456.103	464.875	473.646	482.417	491.188	499.960	508.731
150	443.197	452.061	460.925	469.789	478.653	487.517	496.381	505.245	514.109
151	447.887	456.845	465.802	474.760	483.718	492.676	501.633	510.591	519.549
152	452.626	461.679	470.731	479.784	488.836	497.889	506.941	515.994	525.046
153	457.417	466.565	475.714	484.862	494.010	503.159	512.307	521.455	530.604
154	462.262	471.507	480.752	489.998	499.243	508.488	517.733	526.979	536.224
155	467.160	476.503	485.846	495.190	504.533	513.876	523.219	532.562	541.906
156	472.113	481.555	490.998	500.440	509.882	519.324	528.767	538.209	547.651
157	477.118	486.660	496.203	505.745	515.287	524.830	534.372	543.915	553.457
158	482.179	491.823	501.466	511.110	520.753	530.397	540.040	549.684	559.328
159	487.296	497.042	506.788	516.534	526.280	536.026	545.772	555.517	565.263
160	492.470	502.319	512.169	522.018	531.868	541.717	551.566	561.416	571.265

## Starfsgreinasamband Íslands

## LAUNATAFLA 2

Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020

Launaflokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
117	338.045	344.806	351.567	358.328	365.089	371.850	378.610	385.371	392.132
118	341.313	348.139	354.966	361.792	368.618	375.444	382.271	389.097	395.923
119	344.616	351.508	358.401	365.293	372.185	379.078	385.970	392.862	399.755
120	347.956	354.915	361.874	368.833	375.792	382.752	389.711	396.670	403.629
121	351.332	358.359	365.385	372.412	379.439	386.465	393.492	400.518	407.545
122	354.746	361.841	368.936	376.031	383.126	390.221	397.316	404.410	411.505
123	358.197	365.361	372.525	379.689	386.853	394.017	401.181	408.345	415.509
124	361.688	368.922	376.156	383.389	390.623	397.857	405.091	412.324	419.558
125	365.215	372.519	379.824	387.128	394.432	401.737	409.041	416.345	423.649
126	368.781	376.157	383.532	390.908	398.283	405.659	413.035	420.410	427.786
127	372.386	379.834	387.281	394.729	402.177	409.625	417.072	424.520	431.968
128	376.031	383.552	391.072	398.593	406.113	413.634	421.155	428.675	436.196
129	379.717	387.311	394.906	402.500	410.094	417.689	425.283	432.877	440.472
130	383.443	391.112	398.781	406.450	414.118	421.787	429.456	437.125	444.794
131	387.209	394.953	402.697	410.442	418.186	425.930	433.674	441.418	449.162
132	391.018	398.838	406.659	414.479	422.299	430.120	437.940	445.761	453.581
133	394.868	402.765	410.663	418.560	426.457	434.355	442.252	450.150	458.047
134	398.760	406.735	414.710	422.686	430.661	438.636	446.611	454.586	462.562
135	402.696	410.750	418.804	426.858	434.912	442.966	451.020	459.073	467.127
136	406.675	414.809	422.942	431.076	439.209	447.343	455.476	463.610	471.743
137	410.697	418.911	427.125	435.339	443.553	451.767	459.981	468.195	476.409
138	414.764	423.059	431.355	439.650	447.945	456.240	464.536	472.831	481.126
139	418.876	427.254	435.631	444.009	452.386	460.764	469.141	477.519	485.896
140	423.031	431.492	439.952	448.413	456.873	465.334	473.795	482.255	490.716
141	427.233	435.778	444.322	452.867	461.412	469.956	478.501	487.046	495.590
142	431.482	440.112	448.741	457.371	466.001	474.630	483.260	491.889	500.519
143	435.778	444.494	453.209	461.925	470.640	479.356	488.071	496.787	505.502
144	440.121	448.923	457.726	466.528	475.331	484.133	492.936	501.738	510.540
145	444.511	453.401	462.291	471.182	480.072	488.962	497.852	506.743	515.633
146	448.949	457.928	466.907	475.886	484.865	493.844	502.823	511.802	520.781
147	453.437	462.506	471.574	480.643	489.712	498.781	507.849	516.918	525.987
148	457.974	467.133	476.293	485.452	494.612	503.771	512.931	522.090	531.250
149	462.561	471.812	481.063	490.315	499.566	508.817	518.068	527.320	536.571
150	467.197	476.541	485.885	495.229	504.573	513.917	523.261	532.605	541.949
151	471.887	481.325	490.762	500.200	509.638	519.076	528.513	537.951	547.389
152	476.626	486.159	495.691	505.224	514.756	524.289	533.821	543.354	552.886
153	481.417	491.045	500.674	510.302	519.930	529.559	539.187	548.815	558.444
154	486.262	495.987	505.712	515.438	525.163	534.888	544.613	554.339	564.064
155	491.160	500.983	510.806	520.630	530.453	540.276	550.099	559.922	569.746
156	496.113	506.035	515.958	525.880	535.802	545.724	555.647	565.569	575.491
157	501.118	511.140	521.163	531.185	541.207	551.230	561.252	571.275	581.297
158	506.179	516.303	526.426	536.550	546.673	556.797	566.920	577.044	587.168
159	511.296	521.522	531.748	541.974	552.200	562.426	572.652	582.877	593.103
160	516.470	526.799	537.129	547.458	557.788	568.117	578.446	588.776	599.105

Starfsgreinasamband Íslands									
LAUNATAFLA 3									
Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021									
Launaflokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
117	362.045	369.286	376.527	383.768	391.009	398.250	405.490	412.731	419.972
118	365.313	372.619	379.926	387.232	394.538	401.844	409.151	416.457	423.763
119	368.616	375.988	383.361	390.733	398.105	405.478	412.850	420.222	427.595
120	371.956	379.395	386.834	394.273	401.712	409.152	416.591	424.030	431.469
121	375.332	382.839	390.345	397.852	405.359	412.865	420.372	427.878	435.385
122	378.746	386.321	393.896	401.471	409.046	416.621	424.196	431.770	439.345
123	382.197	389.841	397.485	405.129	412.773	420.417	428.061	435.705	443.349
124	385.688	393.402	401.116	408.829	416.543	424.257	431.971	439.684	447.398
125	389.215	396.999	404.784	412.568	420.352	428.137	435.921	443.705	451.489
126	392.781	400.637	408.492	416.348	424.203	432.059	439.915	447.770	455.626
127	396.386	404.314	412.241	420.169	428.097	436.025	443.952	451.880	459.808
128	400.031	408.032	416.032	424.033	432.033	440.034	448.035	456.035	464.036
129	403.717	411.791	419.866	427.940	436.014	444.089	452.163	460.237	468.312
130	407.443	415.592	423.741	431.890	440.038	448.187	456.336	464.485	472.634
131	411.209	419.433	427.657	435.882	444.106	452.330	460.554	468.778	477.002
132	415.018	423.318	431.619	439.919	448.219	456.520	464.820	473.121	481.421
133	418.868	427.245	435.623	444.000	452.377	460.755	469.132	477.510	485.887
134	422.760	431.215	439.670	448.126	456.581	465.036	473.491	481.946	490.402
135	426.696	435.230	443.764	452.298	460.832	469.366	477.900	486.433	494.967
136	430.675	439.289	447.902	456.516	465.129	473.743	482.356	490.970	499.583
137	434.697	443.391	452.085	460.779	469.473	478.167	486.861	495.555	504.249
138	438.764	447.539	456.315	465.090	473.865	482.640	491.416	500.191	508.966
139	442.876	451.734	460.591	469.449	478.306	487.164	496.021	504.879	513.736
140	447.031	455.972	464.912	473.853	482.793	491.734	500.675	509.615	518.556
141	451.233	460.258	469.282	478.307	487.332	496.356	505.381	514.406	523.430
142	455.482	464.592	473.701	482.811	491.921	501.030	510.140	519.249	528.359
143	459.778	468.974	478.169	487.365	496.560	505.756	514.951	524.147	533.342
144	464.121	473.403	482.686	491.968	501.251	510.533	519.816	529.098	538.380
145	468.511	477.881	487.251	496.622	505.992	515.362	524.732	534.103	543.473
146	472.949	482.408	491.867	501.326	510.785	520.244	529.703	539.162	548.621
147	477.437	486.986	496.534	506.083	515.632	525.181	534.729	544.278	553.827
148	481.974	491.613	501.253	510.892	520.532	530.171	539.811	549.450	559.090
149	486.561	496.292	506.023	515.755	525.486	535.217	544.948	554.680	564.411
150	491.197	501.021	510.845	520.669	530.493	540.317	550.141	559.965	569.789
151	495.887	505.805	515.722	525.640	535.558	545.476	555.393	565.311	575.229
152	500.626	510.639	520.651	530.664	540.676	550.689	560.701	570.714	580.726
153	505.417	515.525	525.634	535.742	545.850	555.959	566.067	576.175	586.284
154	510.262	520.467	530.672	540.878	551.083	561.288	571.493	581.699	591.904
155	515.160	525.463	535.766	546.070	556.373	566.676	576.979	587.282	597.586
156	520.113	530.515	540.918	551.320	561.722	572.124	582.527	592.929	603.331
157	525.118	535.620	546.123	556.625	567.127	577.630	588.132	598.635	609.137
158	530.179	540.783	551.386	561.990	572.593	583.197	593.800	604.404	615.008
159	535.296	546.002	556.708	567.414	578.120	588.826	599.532	610.237	620.943
160	540.470	551.279	562.089	572.898	583.708	594.517	605.326	616.136	626.945



<b>Starfsgreinasamband Íslands</b>									
<b>LAUNATAFLA 4</b>									
<b>Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. desember 2022</b>									
Launaflokkur	Grunnlaun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
117	387.045	394.786	402.527	410.268	418.009	425.750	433.490	441.231	448.972
118	390.313	398.119	405.926	413.732	421.538	429.344	437.151	444.957	452.763
119	393.616	401.488	409.361	417.233	425.105	432.978	440.850	448.722	456.595
120	396.956	404.895	412.834	420.773	428.712	436.652	444.591	452.530	460.469
121	400.332	408.339	416.345	424.352	432.359	440.365	448.372	456.378	464.385
122	403.746	411.821	419.896	427.971	436.046	444.121	452.196	460.270	468.345
123	407.197	415.341	423.485	431.629	439.773	447.917	456.061	464.205	472.349
124	410.688	418.902	427.116	435.329	443.543	451.757	459.971	468.184	476.398
125	414.215	422.499	430.784	439.068	447.352	455.637	463.921	472.205	480.489
126	417.781	426.137	434.492	442.848	451.203	459.559	467.915	476.270	484.626
127	421.386	429.814	438.241	446.669	455.097	463.525	471.952	480.380	488.808
128	425.031	433.532	442.032	450.533	459.033	467.534	476.035	484.535	493.036
129	428.717	437.291	445.866	454.440	463.014	471.589	480.163	488.737	497.312
130	432.443	441.092	449.741	458.390	467.038	475.687	484.336	492.985	501.634
131	436.209	444.933	453.657	462.382	471.106	479.830	488.554	497.278	506.002
132	440.018	448.818	457.619	466.419	475.219	484.020	492.820	501.621	510.421
133	443.868	452.745	461.623	470.500	479.377	488.255	497.132	506.010	514.887
134	447.760	456.715	465.670	474.626	483.581	492.536	501.491	510.446	519.402
135	451.696	460.730	469.764	478.798	487.832	496.866	505.900	514.933	523.967
136	455.675	464.789	473.902	483.016	492.129	501.243	510.356	519.470	528.583
137	459.697	468.891	478.085	487.279	496.473	505.667	514.861	524.055	533.249
138	463.764	473.039	482.315	491.590	500.865	510.140	519.416	528.691	537.966
139	467.876	477.234	486.591	495.949	505.306	514.664	524.021	533.379	542.736
140	472.031	481.472	490.912	500.353	509.793	519.234	528.675	538.115	547.556
141	476.233	485.758	495.282	504.807	514.332	523.856	533.381	542.906	552.430
142	480.482	490.092	499.701	509.311	518.921	528.530	538.140	547.749	557.359
143	484.778	494.474	504.169	513.865	523.560	533.256	542.951	552.647	562.342
144	489.121	498.903	508.686	518.468	528.251	538.033	547.816	557.598	567.380
145	493.511	503.381	513.251	523.122	532.992	542.862	552.732	562.603	572.473
146	497.949	507.908	517.867	527.826	537.785	547.744	557.703	567.662	577.621
147	502.437	512.486	522.534	532.583	542.632	552.681	562.729	572.778	582.827
148	506.974	517.113	527.253	537.392	547.532	557.671	567.811	577.950	588.090
149	511.561	521.792	532.023	542.255	552.486	562.717	572.948	583.180	593.411
150	516.197	526.521	536.845	547.169	557.493	567.817	578.141	588.465	598.789
151	520.887	531.305	541.722	552.140	562.558	572.976	583.393	593.811	604.229
152	525.626	536.139	546.651	557.164	567.676	578.189	588.701	599.214	609.726
153	530.417	541.025	551.634	562.242	572.850	583.459	594.067	604.675	615.284
154	535.262	545.967	556.672	567.378	578.083	588.788	599.493	610.199	620.904
155	540.160	550.963	561.766	572.570	583.373	594.176	604.979	615.782	626.586
156	545.113	556.015	566.918	577.820	588.722	599.624	610.527	621.429	632.331
157	550.118	561.120	572.123	583.125	594.127	605.130	616.132	627.135	638.137
158	555.179	566.283	577.386	588.490	599.593	610.697	621.800	632.904	644.008
159	560.296	571.502	582.708	593.914	605.120	616.326	627.532	638.737	649.943
160	565.470	576.779	588.089	599.398	610.708	622.017	633.326	644.636	655.945

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

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



**TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT**

Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019

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

<b>TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT</b>		
<b>Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019</b>		
<b>Launaflokkur</b>	<b>Neðri mörk</b>	<b>Efri mörk</b>
151	546	552
152	553	559
153	560	566
154	567	573
155	574	580
156	581	587
157	588	594
158	595	601
159	602	608
160	609	615
161	616	622
162	623	629
163	630	636
164	637	643
165	644	650
166	651	657
167	658	664
168	665	671
169	672	678
170	679	685
171	686	692
172	693	699
173	700	706
174	707	713
175	714	720
176	721	727
177	728	734
178	735	741
179	742	748
180	749	755

**FYLGISKJAL 2: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA**

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og sveitarfélaga/stofnana með betri vinnutíma.

Markmið breytinganna eru að:

- bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma
- auka skilvirkni
- bæta gæði þjónustu
- tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika
- stuðla að bættum lífskjörum
- stuðla að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

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

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

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

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

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

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

Be  
20

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

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

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

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

**DÆMI UM ÚTFÆRSLU STYTTINGAR VINNUTÍMA**

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

## FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM UNÐANÞÁGULISTA

## Samkomulag

## SGS og Sambands íslenskra sveitarfélaga

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

## Samningsforsendur og markmið.

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

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

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

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

Þar sem ekki er bein lagastoð fyrir hendi til gerðar undanþágulista gilda meginreglur laga nr. 80/1938 eins og þau lög ber að túlka um þau störf sem hér um ræðir. Samkvæmt hefðbundinni túlkun þeirra laga hafa stéttarfélög þegar eftir er leitað, veitt undanþágur frá verkföllum sínum

Þannig að nauðsynleg heilbrigðis- og öryggisþjónusta sé veitt þrátt fyrir verkfall. Þetta hefur hins vegar verið byggt á umsóknarferli og háð einhliða ákvörðun stéttarfélaganna en ljóst er að ef synjað er lögumætri beiðni er stjórnvöldum heimilt að banna verkföll vegna tiltekinna starfa sbr. þær alþjóðlegu skuldbindingar sem Ísland hefur gengist undir sbr. hér að framan. Samkomulag þetta gerir ráð fyrir samráði og samkomulagi aðila hér um í stað einhliða afgreiðslu stéttarféлага á óskum um undanþágur frá verkföllum. Ef sátt næst ekki er heimilt að leggja ágreining aðila fyrir Félagsdóm. Miðað er við að framkvæmd vegna þessara lista verði sú sama og mælt er fyrir um í 19. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

#### 1. gr.

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

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

#### 2. gr.

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

#### 3. gr.

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

#### 4. gr.

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

Reykjavík 16. janúar 2019

F.h. Sambands íslenskra sveitarféлага

F.h. Starfsgreinasambands Íslands

Eftirfarandi er tillaga aðila að frumvarpi til laga.

## Frumvarp til laga

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

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

### 1. gr.

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

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

### 2. gr.

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

### 3. gr.

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

### Greinargerð:

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

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

*Handwritten signature*



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

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

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

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

**VIÐAUKI 1: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT**

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

**1. Mat á nýjum störfum:**

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

**2. Endurmat starfa:**

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

Starfsmatsteymi ber að endurskoða niðurstöður starfsmats ef:

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

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

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

**2.1 Endurmat sem leiðir til hækkunar:**

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

**2.2 Endurmat sem leiðir til lækkunar:**

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

**3. Niðurstöður úr starfsmati:**

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

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

**VIÐAUKI 2: SÉRÁKVÆÐI****Sérákvæði vegna Afls starfsgreinafélags  
Vökull Stéttarfélag**

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

**SÉRÁKVÆÐI VEGNA SVEITARFÉLAGSINS HORNAFJARÐAR****1. Sérákvæði sjúkraflutningamanna:****1. Bakvaktarálag**

Í stað bakvaktarálags greiðast 4 tímar í yfirvinnu fyrir hvern sólarhring sem bakvakt er staðin. Yfirvinnukaup á bakvakt reiknast út frá launaflokki starfsmannsins með persónuálagi. Lágmarks útkall er 4 klst. Sé unnið lengur greiðist að auki fyrir þann tíma sem unnið er. Ef annað útkall kemur innan tveggja klukkustunda frá því að vinna lauk skal greitt eins og um samfellda vinnu sé að ræða. Yfirvinna í útköllum vegna takmarkana á matar- og kaffitímum, skal greiða sem svarar 15 mínútur í yfirvinnu fyrir hvert 4 klst. útkall og hlutfallslega ef unnið er lengur. Séu útköll styttri en 4 klst. fellur þessi greiðsla niður.

**2. Orlof í tengslum við vaktir**

Sumarleyfi sjúkraflutningamanna skal vera 1 frídagur fyrir hverjar tvær vikur á vakt. Fastráðnir starfsmenn fá sumarleyfi í tvær bakvaktarvikur samtals 14 daga.

**3. Vinnuskýrslur**

Sjúkraflutningsmenn skulu halda vinnuskýrslu og skila henni til HSSA fyrir 20. hvers mánaðar. Sjúkraflutningamenn skulu fá líkamsræktarstyrk að fjárhæð kr. 25.000- árlega auk þess hafa þeir frían aðgang að sundstöðum. Upphæð líkamsræktarstyrks skal síðan taka breytingum 1. september ár hvert í samræmi við breytingu á vísitölu neysliverðs með vísitölu nóvembermánaðar 2015 sem grunnvísitölu.

**4. Desember- og orlofsuppbót**

Fastráðnir sjúkraflutningamenn og sjúkrabílstjórar skulu fá greidda fulla desember- og orlofsuppbót í réttu hlutfalli við ráðningartíma, sbr. þó greinar 1.7 og 1.8 (um ráðningartíma).

**5. Símtækjagreiðslur**

Sjúkraflutningamenn fá greiðslu vegna notkunar á eigin síma kr. 2.000,- frá 1. nóvember 2015 en kr. 3.000,- frá 1. júní 2018.

Ofangreint sérákvæði sjúkraflutningamanna fellur í heild úr gildi þremur mánuðum eftir að starfsemi sjúkraflutninga flyst frá sveitarfélaginu.

**2. Almenn ákvæði****Veikindi barna undir 13 ára**

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

BS  
20

**Fatapeningar**

Greiða skal eina greiðslu fatapeninga 20% af launaflokki 115., þann 1. september ár hvert til fastráðins starfsfólks á leikskóla. Greiðslan kemur í stað þess að starfsmanni séu lagðir til kuldagalli og regngalli sbr. g-lið greinar 8.2.5.

**3. Starfsmenn Heilbrigðisstofnunar Suðausturlands****Aukafrídagur fyrir vaktavinnufólk**

Starfsmenn, sem vinna samkvæmt vaktskrá þannig, að vinna þeirra fellur á sérstaka frídag, sjá lið 2.1.4.2 í kjarasamningi aðila skulu fá 1 auka frídag (virkan) fyrir hvern unnin mánuð. Miðað við fullt ársstarf teljast þessir dagar 12, ( laugardagar teljast ekki virkir). Þessir 12 dagar fylgja sumarorlofstíma.

Í stað stórhátíðarálags, sem fellur þá alfarið niður, ( sjá þó lið 1.5.6. ( Á alla vinnu, sem unnin er eftir kl. 12.00 aðfangadag jól til kl. 24.00 á jóladag og frá kl. 12.00 á gamlársgang til kl. 24.00 á nýársdag, er vaktaálag tvöfalt ( 90% í stað 45%))) skal veita starfsfólki 6 daga vetrarfrí, eða sem svarar hálfum degi fyrir hvern mánuð í fullu ársstarfi. Sé ekki hægt að veita starfsmanni þetta frí, eða hann æskir þess að fá það greitt, skal hver frídagur bættur með 1 daglaunum án álags. Starfsmenn sem vinna hlutastarf, fá fullt frí, en greiðslu sem svarar starfshlutfalli. Vetrarfrí skal veitt á tímabilinu 15. okt-30 nóv. og 15. janúar-15. apríl. Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 5. júní 2001 og voru þá að störfum og hafa ekki valið að nýta sér almenn ákvæði kjarasamnings, sbr. gr. 2.6.7 en það geta starfsmenn gert fyrir 1. september ár hvert.

**4. Íþróttahús:****Yfirvinnugreiðslur vaktavinnufólks**

Meðan núverandi fjöldi stöðugilda og vaktafyrirkomulag er við lýði, greiðist vaktaálag eftir kl. 17:00, en um helgar greiðist yfirvinna.

**Þrif eftir sérstakar samkomur**

Vegna óreglulegs vinnutíma við þrif eftir þorablót Hornfirðinga, Humarhátíð og Sjómannadagshátíðahöld skal greiða 4 klst. í yfirvinnu til viðbótar unnum tíma. Í öðrum tilvikum þar sem um óeðlilegt álag skapast vegna þrifa á íþróttahúsi skal um greiðslu samið yfirfram við yfirmann.

**5. Sundlaug****Yfirvinnugreiðslur vaktavinnufólks**

Meðan núverandi fjöldi stöðugilda og vaktafyrirkomulag er við lýði, greiðist vaktaálag virka daga utan hefðbundins dagvinnutíma skv. gildandi kjarasamningi en um helgar greiðist yfirvinna.

## SÉRÁKVÆÐI VEGNA AUSTURBYGGÐAR OG DJÚPAVOGSHREPPS

### Veikindi barna undir 13 ára

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

### Afleysingarfólk á Djúpavogi

Það afleysingastarfsfólk sem var við störf hjá Djúpavogshreppi 1. febrúar 2004 fær greitt 25% af mánaðarlaunaviðmiðun umfram unnin afleysingartíma, enda má áfram kalla á það til vinnu án fyrirvara ef þörf krefur.

Greiðslufyrirkomulag skv. þessari grein gildir ekki fyrir þá sem ráðnir eru til viðkomandi afleysingarstarfa frá 1. feb. 2004.

### Afleysingarfólk í Austurbyggð

Það afleysingastarfsfólk sem var við störf hjá Austurbyggð á Stöðvarfirði 1. feb. 2004 fær áfram greidda 1 klst. á dagvinnulaunum umfram unnin afleysingartíma, enda má áfram kalla á það til vinnu án fyrirvara ef þörf krefur.

Greiðslufyrirkomulag skv. þessari grein gildir ekki fyrir þá sem ráðnir eru til viðkomandi afleysingarstarfa frá 1. feb. 2004.

### Útveggun fatnaðar og fatapeningar

Með vísan til kafla 8 í kjarasamningi þessum ber vinnuveitanda að framkvæma hann þannig að útveggun fatnaðar sé aðalreglan. Sé þess ekki kostur ber vinnuveitanda að láta viðkomandi starfsmönnum í té fé til kaupa á umsömdum fatnaði eins og kveðið er á um í kaflanum.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**SÉRÁKVÆÐI VEGNA BREIÐDALSHREPPS NÚ FJARÐABYGGÐAR****1. Sjúkraflutningamenn****Yfirvinna vegna bakvakta**

Í stað bakvaktarálags greiðast 2 tímar í yfirvinnu fyrir hvern sólarhring sem bakvakt er staðin. Yfirvinnukaup á bakvakt reiknast út frá launaflokki 120, óháð launaflokki viðkomandi starfsmanns að öðru leiti. Lágmarks útkall er 4 klst. Sé unnið lengur greiðist að auki fyrir þann tíma sem unnið er. Ef annað útkall kemur innan tveggja klukkustunda frá því að vinnu lauk skal greitt eins og um samfellda vinnu sé að ræða.

**Yfirvinna í útköllum**

Vegna takmarkana á matar og kaffitímum, skal greiða sem svarar 15 mínútur í yfirvinnu fyrir hvert 4 klst. útkall og hlutfallslega ef unnið er lengur. Séu útköll styttri en 4 klst. fellur þessi greiðsla niður.

**Orlof í tengslum við vaktir**

Sumarleyfi sjúkraflutningamanna skal vera 1 frídagur fyrir hverjar tvær vikur á vakt. Fastráðnir starfsmenn fái sumarleyfi í tvær bakvaktarvikur samtals 14 daga.

**2. Almenn ákvæði****Veikindi barna undir 13 ára**

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

**Fatapeningar**

Greiða skal eina greiðslu fatapeninga 20% af launaflokki 115., þann 1. september ár hvert til fastráðins starfsfólks á leikskóla. Greiðslan kemur í stað þess að starfsmanni séu lagðir til kuldagalli og regngalli sbr. g-lið greinar 8.2.5.

## SÉRÁKVÆÐI VEGNA STARFSMANNA HULDURHLÍÐAR

Í gr. 15.1.2 í kjarasamningi frá árinu 2005 kemur fram að sá samningur kemur að fullu og öllu leyti í stað áður gildandi kjarasamninga gagnvart hverju stéttarfélagi fyrir sig. Með þeim samningi fylgdu sérákvæði við nokkur stéttarfélög. Önnur eldri sérákvæði sem ekki eru þar talin upp eru því ekki í gildi.

Í kjarasamningnum frá árinu 2005 fylgdu m.a. sérákvæði við Vökul Stéttarfélag vegna starfsmanna Heilbrigðisstofnunar Suðausturlands. Í samningnum voru ekki sérákvæði vegna starfsmanna Hulduhlóðar en til eru samhljóma ákvæði í eldri samningnum sem eru því ekki í gildi. Telja verður að ef þessi sérákvæði starfsmanna Hulduhlóar hefðu komið til viðræðna við samningagerð árið 2005 hefði eins sérákvæði verið gert fyrir starfsmenn Hulduhlíðar og gert var fyrir starfsmenn Heilbrigðisstofnunar Suðausturlands.

Það er sameiginlegur skilningur aðila, varaðandi ofangreint sérákvæði, að starfsmenn Hulduhlíðar sem ráðnir voru eftir 1. maí 2005 og fegnið hafa greitt í samræmi við efni sérákvæðisins, séu hvað varðar efni þess með persónubundin ráðningarkjör og um uppsögn þeirra fari eftir almennum reglum vinnuréttarins.

### Starfsmenn Hulduhlíðar

#### Aukafrídagur fyrir vaktavinnufólk

Starfsmenn, sem vinna samkvæmt vaktskrá þannig, að vinna þeirra fellur á sérstaka frídaga, sjá lið 2.1.4.2 (aðrir en nýársdagur, aðfangadagur e. kl.12:00, jóladagur og gamlársgdagur e.kl. 12:00) í kjarasamni, eða 96 klst ( laugardagar teljast ekki virkir). Þessir 12 dagar/96 klst. fylgja sumarorlofstíma.

Í stað stórhátíðarálags, sem fellur þá alfarið niður, ( sjá þó lið 1.9.3. ( Á alla vinnu, sem unnin er eftir kl. 12.00 aðfangadag jóla til kl. 24.00 á jóladag og frá kl. 12.00 á gamlársgdag til kl. 24.00 á nýársdag, er vaktaálag tvöfalt ( 90% í stað 45%))) skal veita starfsfólki 6 daga vetrarfrí, eða sem svarar hálfum degi fyrir hvern mánuð í fullu ársstarfi. Sé ekki hægt að veita starfsmanni þetta frí, eða hann æskir þess að fá það greitt, skal hver frídagur bættur með 1 daglaunum án álags. Starfsmenn sem vinna hlutastarf, fá fullt frí, en greiðslu sem svarar starfshlutfalli. Vetrarfrí skal veitt á tímabilinu 15. okt-30 nóv. og 15. janúar-15. apríl.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 1. maí 2005 og voru þá að störfum og hafa ekki valið að nýta sér almenn ákvæði kjarasamnings, sbr. gr. 2.6.7 en það geta starfsmenn gert fyrir 1. september ár hvert.

**SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGS HÚSAVÍKUR (NÚ FRAMSÝN STÉTTARFÉLAG)**

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

**Sérákvæði vegna Húsavíkurkaupstaðar****Skólaliðar**

Skólaliðar II sem vinna svokölluð blönduð störf í Borgarhólsskóla skulu fá greitt 6% álag á þann launaflokk sem þeim er raðað í skv. fylgiskjali með kjarasamningi aðila frá 7. apríl 2001 (launaflokkur 111).

**Launaflokkahækkun eftir eins árs starf**

Eftir eins árs samfellt starf hjá Húsavíkurkaupstað eða fyrirtækjum hans skulu laun hækka um einn launaflokk, sbr. gr. 2.2 í kjarasamningi aðila frá 29. apríl 1997.

**Starfsmenntunarsjóður**

Húsavíkurkaupstaður greiðir áfram 0,5% í starfsmenntunarsjóð Verkalýðsfélags Húsavíkur, sbr. gr. 18.2 í kjarasamningi aðila frá 29. apríl 1997.

**Desemberuppbót**

Desemberuppbót verður áfram 50% af mánaðarlaunum, sbr. gr. 19.1 í kjarasamningi aðila frá 29. apríl 1997, þó að lágmarki 44,5% af launaflokki 113, 7. þrepi, sbr. gr. 1.3.1.1 í samningi aðila frá 7. apríl 2001.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

**Flokkstjórar í vinnuskóla sem skila vinnuskýrslur**

Flokkstjóra í vinnuskóla sem falið er að hafa umsjón með skilum á vinnuskýrslum skal raðast einum launaflokk hærra en ella.

**Aðalhreingerning í Borgarhólsskóla**

Þann tíma sem skólaliðar starfa við aðalhreingerningu í Borgarhólsskóla fyrir upphaf skólaárs skulu þeir fá greitt þann mun sem er á tímakaupi þeirra skv. launatöflu og tímakaupi skv. grein 1.9.1.1 í kjarasamningi aðila um tímamælda ákvæðisvinnu við ræstingu, sbr. bókun II í kjarasamningi aðila frá 17. maí 2000.

**Orlof við 15 ára starfsaldur**

Við 15 ára starfsaldur skal starfsmaður til viðbótar sumarorlofi hafa vetrarorlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.



## SÉRÁKVÆÐI VEGNA SKÚTUSTAÐAHREPPS

### Aðalhreingerning

Þann tíma sem skólaliðar starfa við aðalhreingerningu í Reykjahlíðaskóla fyrir upphaf skólaárs skulu þeir fá greitt þann mun sem er á tímakaupi þeirra skv. launatöflu og tímakaupi skv. grein 1.9.1.1 í kjarasamningi aðila um tímamælda ákvæðisvinnu við ræstingu.

### Launaflokkahækkun eftir eitt ár

Eftir eins árs starf hjá Skútustaðahrepp skulu laun hækka um einn launaflokk sbr. grein 1.1. í samningi aðila frá 19. september 1997.

### Vetrarorlof eftir 15 ár

Aðilar eru sammála um, að við 15 ára starfsaldur fái starfsmenn vetrarorlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu skv. grein 7.1. í samningi aðila frá 29. apríl 1997. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

### Ferðakostnaður

Aðilar eru sammála um að grein 9.1 í samningi aðila frá 29. apríl 1997 haldi sér. Það er að starfsmenn með lögheimili í Skútustaðahreppi skuli ferðast á eigin kostnað, án þess að sérstök greiðsla komi fyrir, innan þess svæðis sem markast að 6 km. vegalengd frá heimili til vinnustaðar. Með vinnustað er átt við þann stað sem starfsmanni er almennt gert að mæta til vinnu. Ferðir sem starfsmaður tekst á hendur vegna starfa síns eða í þágu vinnuveitenda, skal þó greiða fyrir án tillits til fjarlægðarmarka.

### Desemberuppbót

Desemberuppbót verður áfram 50% af desemberlaunum skv. grein 2.12. í samningi aðila frá 29. apríl 1997, þó að lágmarki 44,5% af launaflokki 113, 7. þrepi sbr. gr. 1.3.1.1 í samningi Starfgreinasambands Íslands og Launanefndar sveitarfélaga frá 7. apríl 2001.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

**SÉRÁKVÆÐI FRAMSÝNAR STÉTTARFÉLAGS****Samkomulag**

Samkomulag er um að starfsmenn á Hvammi, heimili aldraðra taki framvegis launakjör eftir kjarasamningi Launaneftndar sveitarfélaga og Framsýnar-stéttarfélags í stað kjarasamnings sem verið hefur í gildi milli Framsýnar og Hvamms, heimilis aldraða. Eftirfarandi ákvæði úr eldri samningi aðila frá 1. mars 2004 skulu þó gilda áfram.

1. Kjör starfsmanna sem eru við störf 11. desember 2008 skulu ekki skerðast við upptöku á nýjum kjarasamningi.
2. Almennir starfsmenn skulu raðast í launaflokk 123 samkvæmt starfsmati sem gildir fyrir starfsmenn við umönnun á hjúkrunarheimili II.
3. Vaktafyrirkomulag og greiðslur fyrir næturvaktir skulu gilda áfram fyrir starfsmenn sem voru við störf fyrir 1. maí 2004.
4. Desemberuppbót starfsmanna Hvamms sem voru við störf fyrir 1. maí 2004 skal vera áfram 50% af mánaðarkaupi viðkomandi í desember.
5. Laun vegna starfsmannafunda skulu taka sömu hækkunum og kveðið er á um í kjarasamningi.
6. Starfsmanni sem unnið hefur á Hvammi í 25 ár eða lengur, skal greitt í næstu tólf mánuði eftir að hann lætur af störfum á aldursmörkum, það sem á vantar að lífeyrir hans frá lífeyrissjóði nái fullum starfslaunum. Þetta ákvæði á við um þá sem voru við störf fyrir 1. maí 2004.
7. Starfsmenn sem voru við störf 11. desember 2008 skulu við 15 ára starfsaldur eða 50 ára aldur eiga rétt á vetrarorlofi er svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
8. Starfsfólk skal eiga kost á að kaupa matarmiða er gildi fyrir einstakar máltíðir í matstofu Heilbrigðisstofnunar Þingeyinga skv. nánara samkomulagi. Starfsfólk á næturvöktum skal hafa frítt fæði. Starfsmenn greiða efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af heimilinu. Komi til hækkana á matarmiðum skal það gert í samráði við starfsmenn. Þeir starfsmenn sem eru á vakt á aðfangadagskvöld og/eða gamlárskvöld skulu fá frítt fæði.
9. Starfsmenn sem voru við störf fyrir 11. desember og vinna á helgidögum Þjóðkirkjunnar, öðrum en sunnudögum svo og sumardaginn fyrsta, 1. maí, 17. júní og fyrsta mánudag í ágúst, skulu fá frí sem nemur 12 aukafrídögum (96 vinnuskyldustundir) miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutavinnufólk. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til forstöðumanns Hvamms fyrir 1. desember næst á undan.
10. Starfsmenn skulu eiga rétt á starfsmannasamtali einu sinni á ári. Samtalið er liður í starfsþróunaráætlun stofnunarinnar og starfsmannsins.
11. Starfsmenn skulu hafa aðgang að Endurhæfingarstöð Hvamms á þeim tímum sem stöðin er ekki leigð öðrum.
12. Hvammur lýsir yfir vilja sínum til að taka þátt í kostnaði við árshátíð starfsmanna innan skynsamlegra marka.

**Húsavík 11. desember 2008**

**Fh. Hvamms, heimili aldraðra**  
**Fh. Framsýnar-stéttarfélags**

## SÉRÁKVÆÐI VERKALÝÐSFÉLAGSINS HLÍFAR

Eftirfarandi eru sérákvæði Verkalýðsfélagsins Hlífar við kjarasamninginn:

### 1. Greiðsla vegna ferða starfsmanna heimaþjónustu

Starfsmaður í 100% starfi skal fá mánaðarkort með almenningsvögnum eða sem svarar andvirði þess í hverjum mánuði vegna ferða að og frá verkstað. Starfsmaður í hlutastarfi skal fá hlutfallslega greiðslu (áður gr. 5.9 í kjarasamningi aðila).

### 2. Greiðsla fatapeninga til starfsmanna í íhlaupavinnu

Heimilt er að greiða starfsmanni í íhlaupavinnu eða lægra starfshlutfalli en 40% fatapeninga og er upphæð fatapeninga áunna stund skv. grein 8.2.6. Kemur sú greiðsla í stað úthlutunar almenns hlífðarfatnaðar (áður gr. 8.2.7 í kjarasamningi aðila).

### 3. Trúnaðarmannanámskeið

Grein 14.2.9.1 hljóðar svo:

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

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

BS  
020

**SÉRÁKVÆÐI VEGNA VESTMANNAEYJAKAUPSTAÐAR****Sérákvæði við kjarasamning milli  
Launanevndar sveitarfélaga og Drifanda stéttarfélags frá 3. desember 2008****Sérstök júníuppbót**

Þeir starfsmenn sem voru í starfi þann 29. maí 2005 skulu hinn 1. júní ár hvert frá greitt 17% af launaflokki 107, 5. þrepi miðað við fullt starf á meðan ráðning helst samfelld hjá Vestmannaeyjabæ. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða látið af störfum á árinu, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma.

**Þjóðhátíðardagur**

Þjóðhátíðardagur Vestmannaeyðinga (föstudagurinn fyrir þjóðhátíð) skal vera sérstakur frídagur sbr.gr.2.1.4.2.

**Malbikunarvinna**

Starfsmenn sem vinna við malbikunarstöð svo og stjórnendur útlagningarvélar skulu fá greidda fatapeninga kr. 29.566.- á verðlagi í desember 2008 fyrir hverja 20 unna daga við malbikun.

- a) 1-12 dagar malbikun gerir ½ fatapeninga
- b) 13-24 daga malbikun gerir 1 fatapening
- c) 25-36 daga malbikun gerir 1 1/2 fatapening
- d) 37-48 daga malbikun gerir 2 fatapeninga o.s.frv.

Malbikunardagur telst sá dagur þegar malbik er framleitt. Afleysingamenn fá greidda fatapeninga sem hér segir:

1-10 daga malbikun greitt hlutfallslega fyrir hvern dag. Umfram 10 daga malbikun gildi sama regla og hjá fastamönnum. Greiðsla á fatapeningum við malbikun skerðir ekki önnur réttindi skv.greinum 8.2.1 og 8.2.2.

**Starfsmenn Hraunbúða**

Starfsmenn fá "rapport" 15 mín x 2 starfsmenn við vaktaskipti á næturvakt. Næturvaktálag hjá næturvaktastarfmönnum, sem ekki taka aðrar vaktir en næturvaktir á Hraunbúðum, beri 25% viðbótarálag aðfararnætur laugardaga, sunnudaga og stórhátíðardaga.

**Færsla milli launaflokka**

Á gildistíma samningsins skulu starfsmenn ráðast 2. launaflokkum hærra en aðalkjarasamningurinn segir til um. Þó skal enginn starfsmaður taka lægri laun en sem nemur launaflokki 119 eftir 3. mánaða starf hjá bænum.

**Eftirfarandi ákvæði eru upplýsingar um samþykktir Vestmannaeyjabæjar og eru þau ekki hluti af kjarasamningi þessum.**

Aðilar eru sammála um að allir starfsmenn sem ráðnir voru fyrir gildistöku samningsins frá 1. janúar 2001 haldi 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 biðlaunaréttureigi ekki að stofnast þegar opinber starfsmaður flyst á milli opinberra vinnuveitenda að því gefnu að ekki verði breyting á réttindum og ráðningarkjörum í grundvallaratriðum. Sama eigi við þótt starfsmenn sveitarfélags flytjist t.d. til byggðasamlags. Áherslan liggja á því að ráðningarkjörin haldist óbreytt í grundvallaratriðum.

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

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

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

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

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

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

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

BE  
J  
20

## YFILÝSING SAMNINGSAÐILA

280