

KJARASAMNINGUR

SAMTAKA FYRIRTÆKJA Í VELFERÐARÞJÓNUSTU
FH. DALBÆJAR Á DALVÍK

OG

KJALAR
stéttarfélags starfsmanna í almannþjónustu

GILDISTÍMI:

1. JANÚAR 2020 til 31. MARS 2023

EFNISYFIRLIT

1 KAFLI: UM KAUP	4
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN	4
1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM	4
1.2 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	4
1.3 TÍMAVINNUKAUP	5
1.5 YFIRVINNUKAUP	5
1.7 PERSÓNUUPPBÓT	5
2. KAFLI: UM VINNUTÍMA	7
3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA	8
3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI	8
FRÍTT FÆÐI	8
4. KAFLI: ORLOF	8
8. KAFLI: VERKFÆRI OG FATNAÐUR	10
8.2 HLÍFÐAR, VINNU- OG EINKENNISFATNAÐUR	10
10. KAFLI: FRÆÐSLUMÁL	11
10.1 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN	11
10.2 PERSÓNUÁLAG	11
10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI	13
11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI	14
11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR	14
12. KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	15
12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	15
12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	15
12.9 MÆÐRASKOÐUN	15
13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	15
13.3 ORLOFSSJÓÐUR	15
13.5 MANNAUÐSSJÓÐUR	15
13.7 LÍFEYRISSJÓÐUR	16
13.10 FÉLAGSMANNASJÓÐUR	16
14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	17
14.1 GILDISTÍMI	17
14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA	17
BÓKANIR 18	
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020:	18
FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR	21
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT	21
UM EFTIRFARANDI FYLGISKJÖL 2 OG 3 OG VIÐAUKA 1 TIL 5 ER FYLGT TEXTA Í KJARASAMNINGI KJALAR VIÐ SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA SEM UNDIRRITAÐUR VAR 8. MARS 2020:	30
FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR	30
FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS	33
VIÐAUKI 1: INNLEIÐING OG EFTIRFYLGNI	41
VIÐAUKI 2: MARKMIÐ OG MÆLIKVARÐAR	43

VIÐAUKI 3: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT	44
VIÐAUKI 4: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI.....	45
VIÐAUKI 5: JÖFNUN LAUNA MILLI MARKAÐA	46

INNGANGUR

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

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2023 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

1 KAFLI: UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

Grein 1.1.1 breytist og hljóði svo:

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

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

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

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

Launatafla 4: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

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

Undir almenn ákvæði þessa kjarasamnings heyra allir þeir starfsmenn sem verða 16 ára á almanaksárinu og eldri.

Grein 1.1.1.1 breytist og hljóði svo:

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

1.2 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

Grein 1.3.1 skýringakassi fellur niður.

1.3 TÍMAVINNUKAUP

Fyrirsögn greinar 1.4 breytist úr TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP í TÍMAVINNUKAUP.

Grein 1.32 um laun ungmenna fellur niður.

Grein 1.3.3 verður grein verður 1.4.2

Grein 1.434 verður grein 1.4.3 og fyrirsögn greinarinnar verður Vinnuskóli.

1.5 YFIRVINNUKAUP

Grein 1.5.1 breytist og hljóði svo eftir 1. október 2020:

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð).

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

Grein 1.7 breytist og hljóði svo:

1.7 PERSÓNUUPPBÓT

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

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

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

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

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

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

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

Grein 1.7.2 fellur niður.

Grein 1.7.3 fellur niður

Grein 1.8 um persónuuppbót / orlofslauppbót fellur niður.

2. KAFLI: UM VINNUTÍMA

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

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

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

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

3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

Grein 3.4.3 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 frá og með 1. janúar ár hvert. Upphæðin skal taka breytingum í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysliverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

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

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

FRÍTT FÆÐI

- 3.6.1 Starfsfólk í eldhúsum og matstofu greiðir ekki fyrir fæði enda sé starf í eldhúsi meginhluti starfs viðkomandi starfsmanna.

4. KAFLI: ORLOF

Kafla 4 um orlof breytist og hljóði svo:

4.1 LENGÐ ORLOFS

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

Grein 4.1.2 fellur niður.

4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. gr. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

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

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

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

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

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

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

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

Grein 4.7 um frestun orlofs fellur niður.

Grein 4.8 um áunnin orlofsrétt verður grein 4.7.

Grein 5.8.2 er ný grein um ferðir með íbúa/þjónustuþega og hljóði svo:

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

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

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

Grein 5.8 um ófærð verður grein 5.9.

8. KAFLI: VERKFÆRI OG FATNAÐUR

Grein 8.2 um hlífðar-, vinnu og einkennisfatnað breytist og hljóði svo:

8.2 HLÍFÐAR, VINNU- OG EINKENNISFATNAÐUR

Grein 8.2.1 hlífðarfatnað breytist 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/501_1994.pdf

10. KAFLI: FRÆÐSLUMÁL

Grein 10.1 um símenntun og starfsþróun breytist og hljóði svo:

10.1 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN

Grein 10.1.3 um símenntun breytist og hljóði svo:

10.1.3 Símenntun

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

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

Grein 10.2 um persónuálag breytist og hljóði svo:

10.2 PERSÓNUÁLAG

10.2.1 Starfsþróunarnámskeið

Starfsmenn sem ljúka starfstengdu námi og/eða námskeiðum sem eru sérsniðin að þörfum Dalbæjar 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 milli Kjalar og Sambands sveitarfélaga hefur m.a. það hlutverk að:

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

Grein 10.2.2 er ný grein og hljóðar svo:

10.2.2 Símenntun og starfsreynsla

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

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

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

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

Grein 10.2.3 er ný grein og hljóðar 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 mánaðarmót 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 Dalbæ.

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

Grein 10.2.4 er ný grein og hljóðar svo:

10.2.4 Meistarabréf

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

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 4% og skal taka gildi næstu mánaðarmót 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 Dalbæ

Grein 10.2.5 er ný grein og hljóðar svo:

- 10.2.5 Grunnpróf á háskólastigi. Ekki er gerð krafa um háskólamenntun í starfið.
- Hafi starfsmaður, sem sinnir starfi þar sem ekki er gerð krafa um háskólamenntun, lokið háskólaprófi allt að 180 ECTS, er heimilt að meta nám hans til 2% persónuálags fyrir hverjar 30 ECTS einingar.
- Sé þessi heimild nýtt ávinnur starfsmaðurinn sér ekki persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1, 10.2.3 og 10.2.4.
- Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 12% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok. Einingar eru aldrei tvítaldar.

Grein 10.2.6 er ný grein og hljóðar svo:

- 10.2.6 Lokapróf á háskólastigi. Gerð er krafa um háskólamenntun í starfi.
- Starfsmaður sem er í starfi þar sem krafist er háskólamenntunar ávinnur sér ekki persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1, 10.2.3, 10.2.4 og 10.2.5, enda tekið tillit til menntunar hans við röðun starfsins í starfsmati.
- Almennur starfsmaður eða leiðbeinandi sem lokið hefur 90 ECTS eininga námi til B.Ed. gráðu í leikskólafræðum skal fá 4% hækkun á persónuálagi. Þegar B.Ed. gráðu er náð falla persónuálagsstigin niður.

Grein 10.2.7 er ný grein og hljóðar svo:

- 10.2.7 Viðbótarmenntun á háskólastigi. Gerð er krafa um háskólamenntun í starfi.
- Ljúki starfsmaður formlegri prófgráðu á háskólastigi umfram grunnpróf (180 ECTS) hækkar persónuálag hans um 2% fyrir hverjar 30 ECTS einingar.
- Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf.
- Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 16% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Einingar eru aldrei tvítaldar.

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

Grein 10.3.1 breytist og hljóðar svo:

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt í 3 ár, launað leyfi í samtals þrjá mánuði til þess að stunda viðurkennt nám sem veitir ákveðin starfsréttindi.
- Sveitarfélög geta sett nánari reglur um veitingu launaðra námsleyfa sem samræmast símenntunaráætlunum þeirra.
- Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

Grein 11.1.3.1 breytist og hljóði svo:

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

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

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

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

Grein 11.1.3.3 breytist og hljóði svo:

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

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

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

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. KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

Grein 12.1.6 breytist og hljóði svo:

12.1.6 Vinnuveitandi endurgreiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/215 um slysatryggingar almannatrygginga.

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

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

Grein 12.8.1 breytist og hljóði svo:

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

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

12.9 MÆÐRASKOÐUN

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

13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

Grein 13.3.1 breytist og hljóði svo:

13.3.1 Launagreiðandi greiðir 0,90% af heildarlaunum félaga í orlofssjóð starfsmannafélagsins.

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

13.5 MANNAUÐSSJÓÐUR

Grein 13.5.1 breytist og hljóði svo:

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

Mannauðssjóðurinn hefur eina stjórn með jafnri stjórnarþátttöku beggja samningsaðila.

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

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

13.7 LÍFEYRISSJÓÐUR

Grein 13.6.1 breytist og hljóðar svo:

- 13.6.1 Aðild að lífeyrissjóði

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

- 13.6.2 Lífeyrissjóðsiðgjöld

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

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

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

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

- 13.6.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

13.10 FÉLAGSMANNASJÓÐUR

Ný grein 13.10.1 um Félagsmannasjóð og hljóðar svo:

- 13.10.1 Félagsmannasjóður

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í Félagsmannasjóð sem nemur 1,24% af heildarlaunum starfsmanna.

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

Greinin gildir ekki um þá starfsmenn er njóta styrkja samkvæmt gr. 13.5.1.

14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 GILDISTÍMI

- 14.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2023, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA

- 14.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningi þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði samningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 24. apríl 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 13:00 þann 24. apríl 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

17. apríl 2020.

F.h. Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu
með fyrirvara um samþykki stjórnar:

F.h. Kjalar, stéttarfélags starfsmanna
með fyrirvara um samþykki félagsmanna.

Undirskrift fer fram rafrænt og byrtist á fremstu síðu.

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 réttlæt看leg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi.

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

Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþómsstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

BÓKUN 2 [2020] Endurskoðun 12. kafla

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

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi 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 ætla Samband íslenskra sveitarfélaga og BSRB að vinna að endurskoðun 12. kafla samnings þessa á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar

ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

BÓKUN 3 [2020] **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 4 [2020] **Tímakerfi**

Kjölur og Samband íslenskra sveitarfélaga hafa ákveðið að setja á fót starfshóp sem hefur það hlutverk að ræða framkvæmd tímavinnukerfa s.s. vinnustundar og koma með tillögur að úrbótum til rekstraraðila. Aðilar samnings þessa munu taka upp viðræður um þessi mál að lokinn framangreindri vinnu.

BÓKUN 5 [2015] **Trúnaðarmenn**

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

BÓKUN 7 [2020] **Starfsmennt og Mannauðssjóðir**

Í sífellt fjölbreyttara starfsumhverfi sveitarfélaga er mikilvægt að efla símenntun starfsmanna til að mæta þeim kröfum sem gerðar eru til þeirra um þjónustu á hverjum tíma.

Til að ná framangreindu markmiði mun Samband íslenskra sveitarfélaga stefna að aðild að Fræðslusetrinu Starfsmennt.

Með samstarfi samningsaðila og Starfsmenntar er stefnt að því að koma á auknu framboði starfstengdra námskeiða fyrir starfsmenn sveitarfélaga.

Forsenda aðildar Sambands íslenskra sveitarfélaga að Starfsmennt er að samhliða verði mannauðssjóðir Samflots, Kjalar og KSG sameinaðir í einn Mannauðssjóð bæjarstarfsmannafélaga. Aðilar samnings þessa munu taka upp viðræður að lokinn framangreindri vinnu.

BÓKUN 9 [2020] **Um sérákvæði**

Aðilar eru sammála um að sérákvæði einstakra stéttarféлага sem fylgdu fyrri kjarasamningi haldi áfram gildi sínu.

BÓKUN 10 [2020] **Um launaþróunartrygging**

BSRB og opinberir launagreiðendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launaþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022. 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 11 [2020] **Vegna viðauka 5**

Ríki og sveitarfélög annars vegar og heildarsamtök launafólks á opinberum vinnumarkaði hins vegar vinna nú að því að jafna laun einstakra hópa milli almenns og opinbers vinnumarkaðar í svonefndri 7. gr. nefnd. Með samkomulagi aðila í tengslum við kjarasamningsgerð 2020, sem er að finna í viðauka 5 með kjarasamningi þessum, segir hvenær eigi að ljúka gerð áætlunar um m.a. greiðslur í áföngum um jöfnun launa starfsmanna ríkis og sveitarfélaga við almenna markaðinn.

Samningsaðilar eru sammála um að teknar verði upp viðræður um hvernig og með hvaða hætti megi jafna laun starfsmanna aðildarféлага SFV til samræmis við starfsmenn ríkis og sveitarfélaga sbr. viðauka 5. Það verður gert í samræmi við áætlun 7.greinar nefndar þegar hún liggur fyrir.

Eldri bókanir

BÓKUN 3 [2015] **Um launaupplýsingar**

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

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

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

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT

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

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

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

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

Launatafla 4: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

Bæjarstarfsmannafélög									
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

Bæjarstarfsmannafélög									
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%
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
161	497.699	507.653	517.607	527.561	537.515	547.469	557.423	567.377	577.331
162	502.988	513.048	523.108	533.167	543.227	553.287	563.347	573.406	583.466
163	508.333	518.500	528.666	538.833	549.000	559.166	569.333	579.500	589.666
164	513.738	524.013	534.288	544.562	554.837	565.112	575.387	585.661	595.936
165	519.202	529.586	539.970	550.354	560.738	571.122	581.506	591.890	602.274
166	524.726	535.221	545.715	556.210	566.704	577.199	587.693	598.188	608.682
167	532.088	542.730	553.372	564.013	574.655	585.297	595.939	606.580	617.222
168	539.557	550.348	561.139	571.930	582.722	593.513	604.304	615.095	625.886
169	547.135	558.078	569.020	579.963	590.906	601.849	612.791	623.734	634.677
170	554.821	565.917	577.014	588.110	599.207	610.303	621.400	632.496	643.592
171	562.619	573.871	585.124	596.376	607.629	618.881	630.133	641.386	652.638
172	570.532	581.943	593.353	604.764	616.175	627.585	638.996	650.406	661.817
173	578.558	590.129	601.700	613.271	624.843	636.414	647.985	659.556	671.127
174	586.700	598.434	610.168	621.902	633.636	645.370	657.104	668.838	680.572
175	594.960	606.859	618.758	630.658	642.557	654.456	666.355	678.254	690.154
176	603.341	615.408	627.475	639.541	651.608	663.675	675.742	687.809	699.876
177	611.843	624.080	636.317	648.554	660.790	673.027	685.264	697.501	709.738
178	620.468	632.877	645.287	657.696	670.105	682.515	694.924	707.334	719.743
179	629.218	641.802	654.387	666.971	679.555	692.140	704.724	717.309	729.893
180	638.095	650.857	663.619	676.381	689.143	701.905	714.666	727.428	740.190

Bæjarstarfsmannafélög									
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

Bæjarstarfsmannafélög									
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%
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
161	521.699	532.133	542.567	553.001	563.435	573.869	584.303	594.737	605.171
162	526.988	537.528	548.068	558.607	569.147	579.687	590.227	600.766	611.306
163	532.333	542.980	553.626	564.273	574.920	585.566	596.213	606.860	617.506
164	537.738	548.493	559.248	570.002	580.757	591.512	602.267	613.021	623.776
165	543.202	554.066	564.930	575.794	586.658	597.522	608.386	619.250	630.114
166	548.726	559.701	570.675	581.650	592.624	603.599	614.573	625.548	636.522
167	556.088	567.210	578.332	589.453	600.575	611.697	622.819	633.940	645.062
168	563.557	574.828	586.099	597.370	608.642	619.913	631.184	642.455	653.726
169	571.135	582.558	593.980	605.403	616.826	628.249	639.671	651.094	662.517
170	578.821	590.397	601.974	613.550	625.127	636.703	648.280	659.856	671.432
171	586.619	598.351	610.084	621.816	633.549	645.281	657.013	668.746	680.478
172	594.532	606.423	618.313	630.204	642.095	653.985	665.876	677.766	689.657
173	602.558	614.609	626.660	638.711	650.763	662.814	674.865	686.916	698.967
174	610.700	622.914	635.128	647.342	659.556	671.770	683.984	696.198	708.412
175	618.960	631.339	643.718	656.098	668.477	680.856	693.235	705.614	717.994
176	627.341	639.888	652.435	664.981	677.528	690.075	702.622	715.169	727.716
177	635.843	648.560	661.277	673.994	686.710	699.427	712.144	724.861	737.578
178	644.468	657.357	670.247	683.136	696.025	708.915	721.804	734.694	747.583
179	653.218	666.282	679.347	692.411	705.475	718.540	731.604	744.669	757.733
180	662.095	675.337	688.579	701.821	715.063	728.305	741.546	754.788	768.030

Bæjarstarfsmannafélög									
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

Bæjarstarfsmannafélög									
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%
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
161	545.699	556.613	567.527	578.441	589.355	600.269	611.183	622.097	633.011
162	550.988	562.008	573.028	584.047	595.067	606.087	617.107	628.126	639.146
163	556.333	567.460	578.586	589.713	600.840	611.966	623.093	634.220	645.346
164	561.738	572.973	584.208	595.442	606.677	617.912	629.147	640.381	651.616
165	567.202	578.546	589.890	601.234	612.578	623.922	635.266	646.610	657.954
166	572.726	584.181	595.635	607.090	618.544	629.999	641.453	652.908	664.362
167	580.088	591.690	603.292	614.893	626.495	638.097	649.699	661.300	672.902
168	587.557	599.308	611.059	622.810	634.562	646.313	658.064	669.815	681.566
169	595.135	607.038	618.940	630.843	642.746	654.649	666.551	678.454	690.357
170	602.821	614.877	626.934	638.990	651.047	663.103	675.160	687.216	699.272
171	610.619	622.831	635.044	647.256	659.469	671.681	683.893	696.106	708.318
172	618.532	630.903	643.273	655.644	668.015	680.385	692.756	705.126	717.497
173	626.558	639.089	651.620	664.151	676.683	689.214	701.745	714.276	726.807
174	634.700	647.394	660.088	672.782	685.476	698.170	710.864	723.558	736.252
175	642.960	655.819	668.678	681.538	694.397	707.256	720.115	732.974	745.834
176	651.341	664.368	677.395	690.421	703.448	716.475	729.502	742.529	755.556
177	659.843	673.040	686.237	699.434	712.630	725.827	739.024	752.221	765.418
178	668.468	681.837	695.207	708.576	721.945	735.315	748.684	762.054	775.423
179	677.218	690.762	704.307	717.851	731.395	744.940	758.484	772.029	785.573
180	686.095	699.817	713.539	727.261	740.983	754.705	768.426	782.148	795.870

Bæjarstarfsmannafélög									
LAUNATAFLA 4									
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 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%
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

Bæjarstarfsmannafélög									
LAUNATAFLA 4									
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 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%
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
161	570.699	582.113	593.527	604.941	616.355	627.769	639.183	650.597	662.011
162	575.988	587.508	599.028	610.547	622.067	633.587	645.107	656.626	668.146
163	581.333	592.960	604.586	616.213	627.840	639.466	651.093	662.720	674.346
164	586.738	598.473	610.208	621.942	633.677	645.412	657.147	668.881	680.616
165	592.202	604.046	615.890	627.734	639.578	651.422	663.266	675.110	686.954
166	597.726	609.681	621.635	633.590	645.544	657.499	669.453	681.408	693.362
167	605.088	617.190	629.292	641.393	653.495	665.597	677.699	689.800	701.902
168	612.557	624.808	637.059	649.310	661.562	673.813	686.064	698.315	710.566
169	620.135	632.538	644.940	657.343	669.746	682.149	694.551	706.954	719.357
170	627.821	640.377	652.934	665.490	678.047	690.603	703.160	715.716	728.272
171	635.619	648.331	661.044	673.756	686.469	699.181	711.893	724.606	737.318
172	643.532	656.403	669.273	682.144	695.015	707.885	720.756	733.626	746.497
173	651.558	664.589	677.620	690.651	703.683	716.714	729.745	742.776	755.807
174	659.700	672.894	686.088	699.282	712.476	725.670	738.864	752.058	765.252
175	667.960	681.319	694.678	708.038	721.397	734.756	748.115	761.474	774.834
176	676.341	689.868	703.395	716.921	730.448	743.975	757.502	771.029	784.556
177	684.843	698.540	712.237	725.934	739.630	753.327	767.024	780.721	794.418
178	693.468	707.337	721.207	735.076	748.945	762.815	776.684	790.554	804.423
179	702.218	716.262	730.307	744.351	758.395	772.440	786.484	800.529	814.573
180	711.095	725.317	739.539	753.761	767.983	782.205	796.426	810.648	824.870

UM EFTIRFARANDI FYLGISKJÖL 2 OG 3 OG VIÐAUKA 1 TIL 5 ER FYLGT TEXTA Í KJARASAMNINGI KJALAR VIÐ SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA SEM UNDIRRITAÐUR VAR 8. MARS 2020:

FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR

Samkomulag um útfærslu vinnutíma

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

Markmið breytinganna eru að:

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

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

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

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

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

Þegar niðurstaða samtals um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi sveitarfélagi/stofnun/vinnustað og

hins vegar skal það fá staðfestingu sveitarstjórnar eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. Senda skal afrit til innleiðingaráhóps.

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

Tilkynningu um árangurslaust samtal skal senda til sveitarstjórnar og innleiðingaráhóps. 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 innleiðingaráhóps.

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

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

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

DÆMI UM ÚTFÆRSLU STYTTINGAR VINNUTÍMA

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

FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS

Inngangur

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

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

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

Helstu breytingarnar eru að vinnuvikan styttest úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður. Í nýju launamyndunarkerfi fjölga vaktalagsflokkum og vægi vinnustunda er metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks, sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma. Þá verður greiddur sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Að mati samningsaðila eru framangreindar breytingar enn fremur til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall en áður og hækka þannig tekjur sínar og ævitekjur.

Forsendur

Við undirbúning breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks hafa aðilar komið sér saman um forsendur kerfisbreytingarinnar. Að óbreyttu mun stytting vinnuskyldu vaktavinnufólks, úr 40 í 36 virkar stundir, hafa veruleg áhrif á starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga og svokallað mönnunargat myndast. Við því þarf að bregðast og í kostnaðarmati launagreiðenda er gert ráð fyrir að kostnaður vegna yfirvinnu lækki og að mönnunargatinu verði mætt á dagvinnutíma. Það er forsenda þess að kerfisbreytingarnar gangi eftir af hálfu launagreiðenda.

Af hálfu samtaka launafólks er forsenda að núverandi starfsfólk hafi rétt til að auka starfshlutfall sitt sem nemur styttingu vinnuskyldu í aðdraganda innleiðingar á nýju fyrirkomulagi vaktavinnu, áður en gripið verði til annarra aðgerða til að brúa mönnunargatið. Að því loknu og meðan á innleiðingu stendur skulu stofnanir leitast við að gera starfsfólki kleift að bæta við starfshlutfall sitt enda verði því komið við í starfsemi og skipulagi stofnunar.

Til að framangreind markmið og forsendur standist verður í fræðslu og eftirfylgni við innleiðingu breytinganna lögð megináhersla á að starfsfólk í hlutastarfi geti unnið jafn margar stundir og fyrir breytingu, en á móti hækkað starfshlutfall sitt. Jafnframt eru samningsaðilar sammála um að breytileg yfirvinna skuli eingöngu unnin við óvæntar og tímabundnar aðstæður s.s. vegna veikinda, neyðar, tímabundins álags eða skorts á starfsfólki. Því er beint til stofnana/sveitarfélaga að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli ef yfirvinna er reglubundin eða fyrirséð, sbr. gr. 2.3.6.

Mikilvægt er að tryggð sé festa í starfsemi stofnunar, mönnun og vinnutíma starfsmanna. Fyrir 15. janúar 2021 skulu stjórnendur bjóða starfsfólki sínu hækkun á starfshlutfalli sem nemur a.m.k. styttingu vinnuvikunnar. Þegar fyrir liggur hvort og þá hversu mörg stöðugildi eru ómönnuð vegna styttingar vinnutíma skal stýrihópur meta hvort áætlaður kostnaður launagreiðenda standist. Fari kostnaður ekki fram úr áætlunum tekur kerfisbreytingin gildi án breytinga. Sé hins vegar fyrirséð að kostnaður vegna yfirvinnu fari umfram áætlanir samkvæmt mælikvörðum í viðauka II skal stýrihópur fjalla um málið og meta hvort og hvaða breytinga sé þörf á forsendum yfirvinnuálags í nýju vaktavinnukerfi. Þó skal yfirvinna 1 aldrei fara undir

0,85% af mánaðarlaunum. Slíka ákvörðun skal taka eigi síðar en þremur mánuðum fyrir gildistöku breytinga og skulu stjórnendur og stéttarfélag tryggja að allt vaktavinnufólk hjá hinu opinbera sé upplýst um það. Að öðru leyti skal eftirfylgni með yfirvinnu og öðrum forsendum nýs vaktavinnukerfis vera samkvæmt viðauka II.

Skipulag og starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga er fjölbreytt og ólík. Komi til þess að breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags, nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, þá skal stýrihópur samningsaðila fjalla um málið og finna lausn til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu.

Innleiðing og eftirfylgni

Á gildistíma kjarasamningsins starfar stýrihópur samningsaðila. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Stýrihópurinn bregst við ef niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælingar gefa tilefni til. Þá skal stýrihópur taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitæfni er snerta framkvæmd og þróun þessa fylgiskjals.

Á vegum stýrihópsins starfar sérstakur matshópur sem hefur það hlutverk að framkvæma reglulegar mælingar, samkvæmt mælikvörðum sem aðilar ákveða, á áhrifum kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana, sbr. viðauka II.

Innleiðingarhópar skipaðir fulltrúum samningsaðila starfa á samningstímanum. Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa fyrir sameiginlegri fræðslu, ráðgjöf og eftirfylgni ásamt því að styðja stjórnendur og starfsfólk á samningstímanum. Innleiðingarhóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Breytingarnar taka gildi 1. maí 2021.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á neðangreindum ákvæðum í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkis og sveitarfélaga.

Með fylgiskjali þessu eru tveir viðaukar þar sem fjallað er nánar um innleiðingu og eftirfylgni kerfisbreytinganna og markmið og mælikvarða.

Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum

Þegar stofnun, [að fenginni staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs], hefur innleiðingu betri vinnutíma samkvæmt fylgiskjali þessu verða eftirfarandi breytingar á greinum kjarasamnings 1. maí 2021 og gilda á samningstíma. Samhliða taka nýjar greinar gildi og aðrar verða óvirkar á samningstímanum sbr. eftirfarandi.

Greinanúmer og tilvísanir miðast við ritstýrðan kjarasamning SFR – stéttarfélag í almannajónustu og fjármála- og efnahagsráðherra sem gildir frá 1. október 2015.

Núgildandi greinar eru með gráum bakgrunni og nýjar án bakgrunns.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

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

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

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

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
65,00%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
55,00%	kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00%	kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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

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

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

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

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi og 72 mínútna frí jafngildi 120% álagi.

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

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

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

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

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

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

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

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

Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum teljast vaktavinnufólk. Vaktavinnufólk teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á

tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími sé alltaf hinn sami.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Þann 1. maí 2021 taka eftirfarandi greinar gildi:

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

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

2.6.10 Vaktahvati

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

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

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

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

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

X Tímakaup í dagvinnu

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

Y Yfirvinna

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

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

VIÐAUKI 1: INNLEIÐING OG EFTIRFYLGNI

Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum

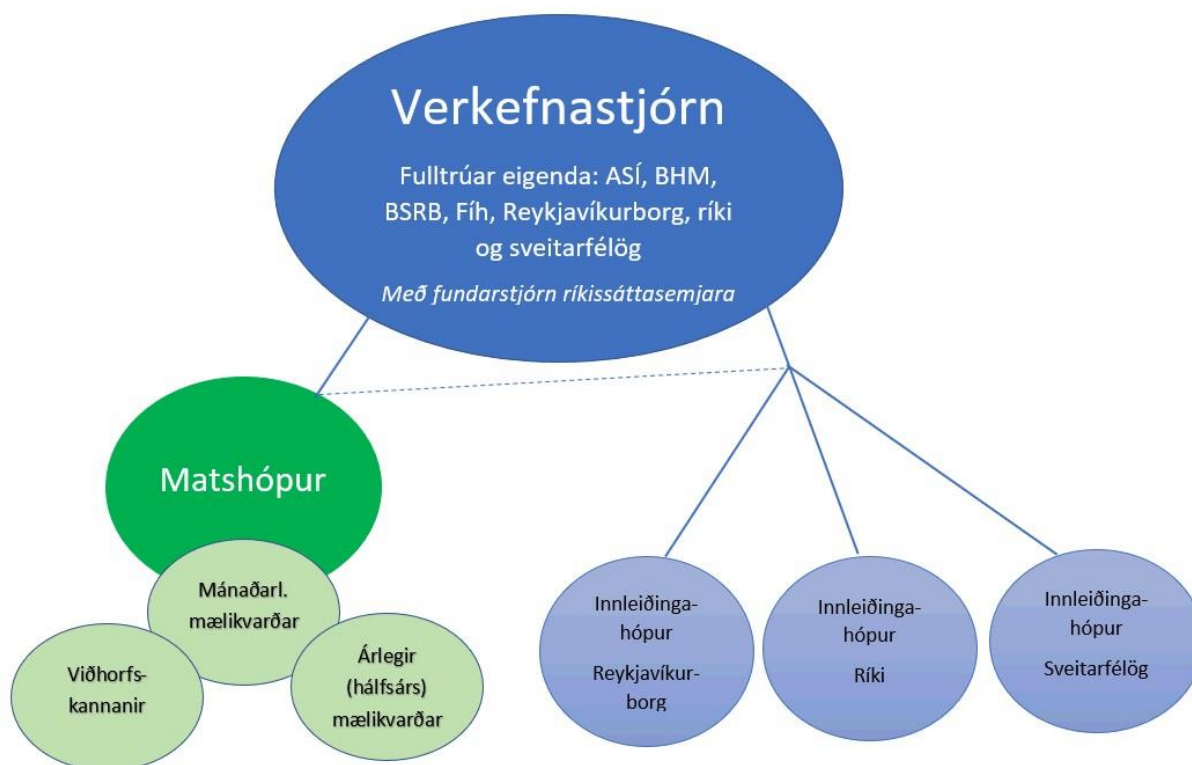
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

VIÐAUKI 2: MARKMIÐ OG MÆLIKVARÐAR

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

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

Á samningstímanum verða framkvæmdar reglulegar mælingar til að leggja mat á áhrif kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. Mælingarnar skulu vera mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, ýmist gerðar með upplýsingum úr launa- eða mannauðskerfum, með spurningakönnunum eða öðrum hætti. Mælingar skulu hefjast hálfu ári fyrir gildistöku breytinganna. Ef einstakir lykilmælikvarðar víkja frá markmiðum eða ná skilgreindu viðvörunarstigi skal stýrihópur taka málið til umfjöllunar og ákveða viðeigandi viðbrögð og aðgerðir í samræmi við forsendur og markmið kerfisbreytinganna sbr. viðauka I.

Mánaðarlegir mælikvarðar

Launagreiðendur skulu mánaðarlega skila lykilmælikvörðum skv. eftirfarandi töflu til matshóps.

LYKILMÆLIKVARÐAR			
Mánaðarlegir mælikvarðar sem taka mið af kerfinu í heild			
Nánari greining: Stofnanir/vinnustaðir, stéttarfélag, starfshlutfallsbil, kyn og aldursbil			
Mælikvarði	Skýringar / athugasemdir	Markmið	Viðvörun
Heildarlaunakostnaður	Skv. niðurstöðu í heildarkostnaðarmatslíkani ríkisins m.v. núverandi stöðu	Hækki sem nemur 7,1%	+/- 0,5 prósentustig m.v. markmið
Meðalstarfshlutfall	Horfa á hreyfingu á milli mánaða, sama mánuð á milli ára og 12 mánuði aftur í tímann	Aukning um 12 prósentustig	<10 prósentustig
Vaktahvati	Áætlaður vaktahvati í kostnaðarmati (heildarlíkan) er 4,9% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati 5% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati <3% eða >7% af heildarlaunakostnaði
Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði er 12,5%. Gert er ráð fyrir því í heildarkostnaðarmati að staðin unnin yfirvinna myndi lækka um 5%	Lækkar um 5%	Stendur í stað/hækkar
Samsetning unninna vinnustunda Hlutfall vinnuskyldustunda af heildarfjölda vinnustunda Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjölda vinnustunda	Nánari greining á báðum þáttum: Meðaltalsstarfshlutfall og hlutfall unninnar breytilegrar yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Aukist Dregst saman	Stendur í stað/lækkar Stendur í stað/hækkar

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

Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins

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

VIÐAUKI 3: 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 4: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI**HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 2019-2022**

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

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

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

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

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

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

VIÐAUKI 5: JÖFNUN LAUNA MILLI MARKAÐA**Samkomulag vegna framkvæmdar jöfnunar launa milli markaða
í tengslum við kjarasamninga**

Ríki og sveitarfélög annars vegar og heildarsamtök launafólks á opinberum vinnumarkaði hins vegar gerðu samkomulag um breytingar á skipan lífeyrismála opinberra starfsmanna árið 2016¹. Markmið samkomulagsins var að lífeyriskerfi landsmanna verði sjálfbært og unnið verði markvisst að því að jafna kjör launafólks á opinberum og almennum vinnumarkaði eins og kostur er. Í 7. gr. samkomulagsins segir að vinna þurfi sérstaklega að því að jafna laun einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar með það að markmiði að tryggja að ekki sé kerfislægur og ómálefnalegur launamunur á milli markaða. Launin skuli jöfnuð á 6-10 árum með útfærslu í kjarasamningum. Í lok árs 2023 verða 2/3 hlutar þess tíma, sem ætlaður var til jöfnunar launa, liðinn.

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

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

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

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

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

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

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

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

¹ <https://www.bhm.is/media/utgafa/Samkomulag-BHM-BSRB-og-KI-16-09-16.pdf>

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

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

Aðilar eru sammála um að samráðshópurinn taki mið af vinnu fyrri samráðshóps² sem stofnaður var 2017 og falið var m.a. að kortleggja launagögn, launamyndunarkerfi, launahugtök o.fl. Í því felast eftirfarandi forsendur varðandi jöfnun launa fram til loka ársins 2023:

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

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

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

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

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

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

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

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