

**Sameyki – stéttarfélag í almannaþjónustu  
hins vegar  
og  
Félagsbústaðir hf.  
gera með sér svofellt**

**SAMKOMULAG**

**um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila.**

**1. gr.  
Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 30. september 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

**2. gr.  
Laun**

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1. apríl 2019:	grunnlaun hækka um 17.000 kr.
1. apríl 2020:	grunnlaun hækka um 24.000 kr.
1. janúar 2021:	grunnlaun hækka um 24.000 kr.
1. janúar 2022:	grunnlaun hækka um 25.000 kr.
1. janúar 2023	grunnlaun hækka um 19.000 kr.

Sjá launatöflur í fylgiskjali 2.

Grein 1.1.2 verður svohljóðandi:

Lágmarkslaun í hverju starfsheiti:

<b>Grunnlaunaflokkur</b>	<b>Starfsheiti</b>
262	Umhirða fasteigna
270	Bókari
270	Þjónusturáðgjafi
273	Verkefnastjóri
275	Sérfræðingur
300	Sviðsstjóri

### **3. gr.**

#### **Önnur laun er starfinu fylgja**

Ný grein bætist við kafla 1 sem hljóðar svo:

- 1.1.5 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta m.a. verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5. Önnur laun fylgja hækkun á launatöflu.

### **4. gr.**

#### **Um launahækkanir**

Grein 1.6, um launahækkanir, fellur niður.

### **5. gr.**

#### **Um vinnutíma**

## **2.1 Almennt**

- 2.1.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi er 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið, sjá fylgiskjal 1.

Grein 2.1.1.1. verður svo hljóðandi:

- 2.1.1.2 Starfsmaður sem starfað hefur hjá Félagsbústöðum í 10 ár og er 65 ára getur sótt um að fá að draga úr vinnuskyldu um 20% eða hámarki einn dag í viku í allt að tvö ár, síðustu starfsárin, án skerðingar mánaðarlauna. Þannig er komið til móts við starfsmann við að draga úr vinnu þegar starfslok nálgast.

### **6. gr.**

#### **Um vinnutíma**

Grein 2.1.4.2. verður svo hljóðandi:

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur
15. Jóladaur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur

**7. gr.**  
**Frí í stað yfirvinna**

Grein 2.3.7 um frí í stað yfirvinna verður svo hljóðandi:

2.3.7 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinna á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

**8. gr.**  
**Skil á milli vinnu og einkalífs**

Ný grein bætist við kafla 2 og hljóðar svo:

2.3.8 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 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.

**9. gr.**  
**Fæði og mötuneyti**

Grein 3.4.2 verður svo hljóðandi:

3.4.2 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu skv. gr. 3.4.1 skulu fá það bætt með fæðispeningum, krónur 640,52 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu júnímánaðar 2019, 173,3 sem er grunnvísitala.

**10. gr.**  
**Orlof**

4. kafli breytist frá 1. maí 2020 og verður svo hljóðandi:

**4.1 Lengd orlofs**

4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

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 miða við að vaktatafla haldist óbreytt.

4.1.2 Fellur niður.

4.1.3. Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í 4.1.1. skal halda honum.

**4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót**

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

#### 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	50.000 kr.
Á árinu 2020	51.000 kr.
Á árinu 2021	52.000 kr.
Á árinu 2022	53.000 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfelldt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

#### 4.3 Orlofsárið

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

#### 4.4 Sumarorlof

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

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um ¼. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. beiðni stofnunar.

#### 4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfsemi fyrirtækisins. Yfirmaður skal fá skriflegar óskir starfsmanna um orlofstöku og skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun sumarorlofstímabils, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Vetrarorlof skal ákvarðað með minnst eins mánaðar fyrirvara.

#### 4.6 Frestun orlofs

4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.

4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Hámark uppsafnaðs orlofs getur aldrei orðið meira en 60 dagar.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknavottorði að hann geti ekki notið orlofs.

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs.

- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum orlofi þar til 30 daga orlofi er náð.
- 4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dagar, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

#### **4.7 Áunninn orlofsréttur**

- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

#### **4.8 Orlofssjóður**

- 4.8.1 Félagsbústaðir skulu greiða sérstakt gjald er nemi 0,5% af heildarlaunum starfsmanns í í orlofshemilasljóð stéttarfélagsins.

### **11. gr.**

#### **Fræðslumál**

**Eftirfarandi greinar í kafla 10 breytast og verða svohljóðandi:**

#### **10.2 Starfsmenntasjóður – Fræðslusjóður**

Grein 10.2.1 breytist frá og með 1. maí 2020 og verður svohljóðandi:

Félagsbústaðir greiðir sérstakt gjald í Fræðslusjóð sem nemur 0,92% af heildarlaunum.

#### **10.3 Launuð námsleyfi**

- 10.3.1 Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá Félagsbústöðum á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám sem nýtist í starfi fyrir Félagsbústaði og er í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun Félagsbústaða eða starfsmanns sé hún til staðar.
- 10.3.2 Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.
- 10.3.3 Í námsleyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 11.2.7.
- 10.3.4 Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili. Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. Kafla Ferðir og gisting.
- 10.3.5 Starfsstað er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsmanna sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri á viðkomandi starfsstað.

### **12 gr.**

#### **Veikindi barna**

#### **Breyting á gr. 11.8**

Fyrirsögn verður: Veikindi barna

#### **Breyting á gr. 11.8.1**

Foreldri/forráðarmaður 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. Einnig vegna maka, foreldra og barna 13 til 18 ára 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

### 13. gr. Starfsuppsögn

Greinar í kafla 13 breytast og verða svohljóðandi:

#### 13.1. **Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi**

##### 13.1.1 Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrjú mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi.

##### 13.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

##### 13.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelld starf

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

1. 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára
2. 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára
3. 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

#### 13.2 **Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnumanna**

##### 13.2.1 Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma.

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrr, gilda eftirfarandi ákvæði:

1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna skal vera einn mánuður.
2. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelld starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

#### 13.3 **Framkvæmd uppsagna**

##### 13.3.1 Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá. Starfsmaður á rétt á því að hafa trúnaðarmann viðstaddan á fundi. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega.

#### 13.4 **Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum**

##### 13.4.1 Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

##### 13.4.2 Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélag og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

##### 13.4.3 Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

**14. gr.**  
**Lífeyrissjóður**

**16 Greiðslur í lífeyrissjóði**

- 16.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan eiga rétt á aðild að Brú lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um. Starfsmaður skal greiða 4% iðgjald af heildarlaunum í A-deild Brúar lífeyrissjóðs og mótframlag launagreiða skal vera 11,5%. Kjósi starfsmaður að greiða í V-deild sjóðsins skal iðgjald starfsmanns vera 4% af heildarlaunum og mótframlag launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum.
- 16.2 Þeir starfsmenn sem eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna Reykjavíkurborgar eiga rétt til áframhaldandi aðildar að þeim sjóði samkvæmt lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda þrátt fyrir gr. 16.1. Um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fer eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.
- 16.3 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignasparnaðar, greiðir launagreiðandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

Um leið verður kafli 16 um gildistíma í kjarasamning frá 2011 númer 17.

**15. gr.**  
**Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur**

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum 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 kjarasamningur 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 mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 13. maí 2020 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 7. maí 2020

f.h. Félagsbústaða hf.  
með fyrirvara um samþykki stjórnar

f.h. Sameykis – stéttarfélags í  
almannaþjónustu, með fyrirvara um  
samþykki félagsmanna

## Bókun 1

### Jöfn meðferð á vinnumarkaði

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 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 uppsagnafrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfelld hjá sömu stofnun.

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

## Bókun 2

### Veikindaréttur stuðli að virkni á vinnumarkaði

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 11 í kjarasamningnum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi 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.

Við endurskoðun veikindakaflans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 11 kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 11. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljóttast skiptist á milli vinnuveitenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. 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**

#### **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 4**

#### **Önnur laun**

Í nýju heimildarákvæði í grein 1.1.5 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.2.1.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa breytingum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeirra geta tekið breytingum, að efni og umfangi.

### **Bókun 5**

#### **Jafnlaunavottun og starfslýsingar**

Í tengslum við gerð jafnlaunavottunar munu Félagsbústaðir og Sameyki taka til skoðunar starfslýsingar og tengingu þeirra við launatöflur. Starfinu skal vera lokið í maí 2022.

### **Bókun 6**

#### **Styrkur til heilsueflingar**

Styrkur til heilsueflingar skal vera 35.000 kr. fyrir árið 2020 og hækka milli ára sbr. neysluvísitölu í janúar 2021, 2022 og 2023.

### **Bókun 7**

#### **Slysatryggingar**

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja rétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í erfiðar aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns. Rétt þykir að tryggja rétt þessara starfsmanna vegna þess tjóns sem þeir þannig geta orðið fyrir. Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi váttryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna.

Félagsbústaðir hf. munu skoða með hvaða hætti hægt er að uppfylla ofangreind markmið og mun leggja fram tillögur í samstarfsnefnd fyrir 1. október þar að lútandi. Að öðru leyti er vísað til gr. 7.5.1 um skaðabótakröfur.

## Fylgiskjal I: Samkomulag um útfærslu vinnutíma

---

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og Félagsbústaða með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni, bæta gæði þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks Félagsbústaða um aðlögun vinnutíma að þörfum starfsstaðar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur starfsstað sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvíkuna um allt að 4 stundir á viku, í allt að 36 virkar vinnustundir. Samhliða því verður grein 3.1. í kjarasamningi óvirk. Samningaðilar eru sammála um að viðræður um sérákvæði í grein 3.1.6.1 verði teknar samhliða viðræðum um vinnutíma vaktavinnumanna. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Viðræður um skipulag vinnutíma fara fram milli starfsfólks og stjórnenda Félagsbústaða. Áður en viðræður hefjast mun sérstakur innleiðingarhópur, skipaður fulltrúum frá skrifstofu kjaramála Reykjavíkurborgar, og einum fulltrúa frá BHM, BSRB og ASÍ útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk og svið/starfsstaði. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. mars 2020 en innleiðingarhópurinn verður starfræktur á gildistíma kjarasamningsins.

Framkvæmdastjóri skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna og skipa sérstakan vinnutímahóp að fengnum tillögum starfsfólks, í samræmi við leiðbeiningar innleiðingarhóps. Hópurinn þarf að endurspeglar fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks, s.s. bundna eða sveigjanlega viðveru. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa, þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Ef starfsmenn eru með bundna viðveru skal lögð fram sérstök tillaga um skipulag vinnutíma þeirra. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggi fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá Félagsbústöðum og hins vegar skal fá staðfestingu hlutaðeigandi stjórnanda Félagsbústaða. Afrit af samkomulaginu skal senda til skrifstofu kjaramála Félagsbústaða og heildarsamtaka launafólks.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send til stjórnar Félagsbústaða og hlutaðeigandi heildarsamtaka launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal munu stjórnendur Félagsbústaða kalla saman innleiðingarhópin sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.

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

Á gildistíma kjarasamnings skulu af hálfu innleiðingarhópsins framkvæmdar reglulegar mælingar á áhrifum vinnutímabreytinganna á starfsfólk og starfsemina. Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi Félagsbústaða.

## 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 -15:12.
  - *Vikuleg stytting*
    - Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.  
Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8-12.
  - *Hálfs mánaðarleg stytting*
    - Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnudeginum.  
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 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 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. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.
  - *Hálfs mánaðarleg stytting*
    - Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.  
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en tíunda daginn frá kl. 8-13:50.

## Fylgiskjal 2: Launatöflur

Gildir frá 1.4.2019				Gildir frá 1.4.2020				Gildir frá 1.1.2021			
Lfl.	Grunnur	2. þrep	3. þrep	Lfl.	Grunnur	2. þrep	3. þrep	Lfl.	Grunnur	2. þrep	3. þrep
260	409.160	422.662	445.063	260	433.160	447.454	471.169	260	457.160	472.246	497.275
261	420.961	434.853	457.900	261	444.961	459.645	484.006	261	468.961	484.437	510.112
262	432.762	447.043	470.736	262	456.762	471.835	496.842	262	480.762	496.627	522.948
263	444.562	459.233	483.572	263	468.562	484.025	509.678	263	492.562	508.817	535.784
264	456.363	471.423	496.408	264	480.363	496.215	522.514	264	504.363	521.007	548.620
265	468.164	483.613	509.245	265	492.164	508.405	535.351	265	516.164	533.197	561.457
266	479.965	495.804	522.081	266	503.965	520.596	548.187	266	527.965	545.388	574.293
267	491.766	507.994	534.918	267	515.766	532.786	561.024	267	539.766	557.578	587.130
268	503.567	520.185	547.755	268	527.567	544.977	573.860	268	551.567	569.769	599.966
269	515.368	532.375	560.591	269	539.368	557.167	586.697	269	563.368	581.959	612.803
270	527.169	544.566	573.428	270	551.169	569.358	599.534	270	575.169	594.150	625.640
271	538.970	556.756	586.264	271	562.970	581.548	612.370	271	586.970	606.340	638.476
272	550.770	568.945	599.100	272	574.770	593.737	625.205	272	598.770	618.529	651.311
273	562.571	581.136	611.936	273	586.571	605.928	638.042	273	610.571	630.720	664.148
274	574.372	593.326	624.773	274	598.372	618.118	650.879	274	622.372	642.910	676.985
275	586.173	605.517	637.609	275	610.173	630.309	663.715	275	634.173	655.101	689.821
276	597.974	617.707	650.446	276	621.974	642.499	676.552	276	645.974	667.291	702.658
277	609.775	629.898	663.282	277	633.775	654.690	689.388	277	657.775	679.482	715.494
278	621.576	642.088	676.119	278	645.576	666.880	702.225	278	669.576	691.672	728.331
279	633.377	654.278	688.955	279	657.377	679.070	715.061	279	681.377	703.862	741.167
280	645.177	666.468	701.791	280	669.177	691.260	727.897	280	693.177	716.052	754.003
281	656.978	678.658	714.627	281	680.978	703.450	740.733	281	704.978	728.242	766.839
282	668.779	690.849	727.464	282	692.779	715.641	753.570	282	716.779	740.433	779.676
283	680.580	703.039	740.300	283	704.580	727.831	766.406	283	728.580	752.623	792.512
284	692.381	715.230	753.137	284	716.381	740.022	779.243	284	740.381	764.814	805.349
285	704.182	727.420	765.973	285	728.182	752.212	792.079	285	752.182	777.004	818.185
286	715.983	739.610	778.810	286	739.983	764.402	804.916	286	763.983	789.194	831.022
287	727.784	751.801	791.646	287	751.784	776.593	817.752	287	775.784	801.385	843.858
288	739.584	763.990	804.482	288	763.584	788.782	830.588	288	787.584	813.574	856.694
289	751.385	776.181	817.318	289	775.385	800.973	843.424	289	799.385	825.765	869.530
290	763.186	788.371	830.155	290	787.186	813.163	856.261	290	811.186	837.955	882.367
291	774.987	800.562	842.991	291	798.987	825.354	869.097	291	822.987	850.146	895.203
292	786.788	812.752	855.828	292	810.788	837.544	881.934	292	834.788	862.336	908.040
293	798.589	824.942	868.664	293	822.589	849.734	894.770	293	846.589	874.526	920.876
294	810.390	837.133	881.501	294	834.390	861.925	907.607	294	858.390	886.717	933.713
295	822.191	849.323	894.337	295	846.191	874.115	920.443	295	870.191	898.907	946.549
296	833.992	861.514	907.174	296	857.992	886.306	933.280	296	881.992	911.098	959.386
297	845.792	873.703	920.009	297	869.792	898.495	946.115	297	893.792	923.287	972.221
298	857.593	885.894	932.846	298	881.593	910.686	958.952	298	905.593	935.478	985.058
299	869.394	898.084	945.682	299	893.394	922.876	971.788	299	917.394	947.668	997.894
300	881.195	910.274	958.519	300	905.195	935.066	984.625	300	929.195	959.858	1.010.731
301	892.996	922.465	971.356	301	916.996	947.257	997.461	301	940.996	972.049	1.023.567
302	904.797	934.655	984.192	302	928.797	959.447	1.010.298	302	952.797	984.239	1.036.404
303	916.598	946.846	997.029	303	940.598	971.638	1.023.135	303	964.598	996.430	1.049.241
304	928.399	959.036	1.009.865	304	952.399	983.828	1.035.971	304	976.399	1.008.620	1.062.077
305	940.199	971.226	1.022.701	305	964.199	996.018	1.048.806	305	988.199	1.020.810	1.074.912
306	952.000	983.416	1.035.537	306	976.000	1.008.208	1.061.643	306	1.000.000	1.033.000	1.087.749
307	963.801	995.606	1.048.374	307	987.801	1.020.398	1.074.480	307	1.011.801	1.045.190	1.100.586
308	975.602	1.007.797	1.061.210	308	999.602	1.032.589	1.087.316	308	1.023.602	1.057.381	1.113.422
309	987.403	1.019.987	1.074.047	309	1.011.403	1.044.779	1.100.153	309	1.035.403	1.069.571	1.126.259

Gildir frá 1.1.2022				Gildir frá 1.1.2023			
Lfl.	Grunnur	2. þrep	3. þrep	Lfl.	Grunnur	2. þrep	3. þrep
260	482.160	498.071	524.469	260	501.160	517.698	545.136
261	493.961	510.262	537.306	261	512.961	529.889	557.973
262	505.762	522.452	550.142	262	524.762	542.079	570.809
263	517.562	534.642	562.978	263	536.562	554.269	583.645
264	529.363	546.832	575.814	264	548.363	566.459	596.481
265	541.164	559.022	588.651	265	560.164	578.649	609.318
266	552.965	571.213	601.487	266	571.965	590.840	622.154
267	564.766	583.403	614.324	267	583.766	603.030	634.991
268	576.567	595.594	627.160	268	595.567	615.221	647.827
269	588.368	607.784	639.997	269	607.368	627.411	660.664
270	600.169	619.975	652.833	270	619.169	639.602	673.500
271	611.970	632.165	665.670	271	630.970	651.792	686.337
272	623.770	644.354	678.505	272	642.770	663.981	699.172
273	635.571	656.545	691.342	273	654.571	676.172	712.009
274	647.372	668.735	704.178	274	666.372	688.362	724.845
275	659.173	680.926	717.015	275	678.173	700.553	737.682
276	670.974	693.116	729.851	276	689.974	712.743	750.519
277	682.775	705.307	742.688	277	701.775	724.934	763.355
278	694.576	717.497	755.524	278	713.576	737.124	776.192
279	706.377	729.687	768.361	279	725.377	749.314	789.028
280	718.177	741.877	781.196	280	737.177	761.504	801.864
281	729.978	754.067	794.033	281	748.978	773.694	814.700
282	741.779	766.258	806.869	282	760.779	785.885	827.537
283	753.580	778.448	819.706	283	772.580	798.075	840.373
284	765.381	790.639	832.542	284	784.381	810.266	853.210
285	777.182	802.829	845.379	285	796.182	822.456	866.046
286	788.983	815.019	858.215	286	807.983	834.646	878.883
287	800.784	827.210	871.052	287	819.784	846.837	891.719
288	812.584	839.399	883.887	288	831.584	859.026	904.555
289	824.385	851.590	896.724	289	843.385	871.217	917.391
290	836.186	863.780	909.560	290	855.186	883.407	930.228
291	847.987	875.971	922.397	291	866.987	895.598	943.064
292	859.788	888.161	935.234	292	878.788	907.788	955.901
293	871.589	900.351	948.070	293	890.589	919.978	968.737
294	883.390	912.542	960.907	294	902.390	932.169	981.574
295	895.191	924.732	973.743	295	914.191	944.359	994.410
296	906.992	936.923	986.580	296	925.992	956.550	1.007.247
297	918.792	949.112	999.415	297	937.792	968.739	1.020.082
298	930.593	961.303	1.012.252	298	949.593	980.930	1.032.919
299	942.394	973.493	1.025.088	299	961.394	993.120	1.045.755
300	954.195	985.683	1.037.925	300	973.195	1.005.310	1.058.592
301	965.996	997.874	1.050.761	301	984.996	1.017.501	1.071.428
302	977.797	1.010.064	1.063.598	302	996.797	1.029.691	1.084.265
303	989.598	1.022.255	1.076.434	303	1.008.598	1.041.882	1.097.101
304	1.001.399	1.034.445	1.089.271	304	1.020.399	1.054.072	1.109.938
305	1.013.199	1.046.635	1.102.106	305	1.032.199	1.066.262	1.122.773
306	1.025.000	1.058.825	1.114.943	306	1.044.000	1.078.452	1.135.610
307	1.036.801	1.071.015	1.127.779	307	1.055.801	1.090.642	1.148.446
308	1.048.602	1.083.206	1.140.616	308	1.067.602	1.102.833	1.161.283
309	1.060.403	1.095.396	1.153.452	309	1.079.403	1.115.023	1.174.120