

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

F.H. SLÖKKVILÐS HÖFUÐBORGARSVÆÐISINS

OG

SAMEYKIS

STÉTTARFÉLAGS STARFSMANNA Í ALMANNAÞJÓNUSTU

GILDISTÍMI:

1. JANÚAR 2020 til 31. MARS 2023

EFNISYFIRLIT

1 KAFLI: UM KAUP	3
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN	3
1.1.4 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM	3
1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	4
1.4 TÍMAVINNUKAUP	4
1.5 YFIRVINNUKAUP	4
1.7 DESEMBERUPPBÓT	5
1.8.1 ORLOFSUPPBÓT	5
2. KAFLI: UM VINNUTÍMA	6
2.1 ALMENNT	6
3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA	6
3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI	6
4. KAFLI: ORLOF	7
4.1 LENGÐ ORLOFS	7
4.2 ORLOFSLAUN	7
4.3 ORLOFSÁRIÐ	7
4.4 SUMARORLOFSTÍMI	7
4.5 ÁKVÖRDUN ORLOFS	7
4.6 VEIKINDI Í ORLOFI	8
5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING	8
5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI	8
5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ	8
11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI	9
11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR	9
12. KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	9
12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	9
12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	9
12.9 MÆÐRASKOÐUN	10
13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	10
13.6 MANNAUÐSSJÓÐUR	10
13.7 LÍFEYRISSJÓÐUR	10
13.10 FÉLAGSMANNASJÓÐUR	11
14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	12
14.1 GILDISTÍMI	12
14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA	12
BÓKANIR	13
BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGI AÐILA 2020:	13
FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR	15
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT	15
FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR	18

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 stéttarfélagsins 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.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. janúar 2020	17.000 kr.
1. apríl 2020	24.000 kr.
1. janúar 2021	24.000 kr.
1. janúar 2022	25.000 kr.

Grein 1.1.1.2 fellur niður

1.1.4 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

1.1.4.1 Uppgjörsgreiðsla (persónuuppbót) fyrir tímabilið 1. ágúst 2019 til 31. desember 2019, kr. 105.000, sem greiðist þann 1. júlí 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 tímavinnumenn miðast við 627 unnar stundir á tímabilinu frá 1. ágúst til 31. desember en annars hlutfallslega.

Fyrirsögn greinar 1.2. verður Starfsaldur

Grein 1.2.1 fellur niður

Grein 1.2.2 verður grein 1.2.1.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

1.3.1 Röðun starfsheita í launaflokka:

Starfsheiti	L.fl.
Sumarafleysing í fjármáladeild	130
Bókari	152
Launafulltrúi/gjaldkeri	152
Innheimtufulltrúi	152
Ritari á forvarnasviði	152
Aðstoðarskrifstofustjóri	168
Aðstoðarfjármálastjóri	168
Fjármálastjóri	171
Skrifstofustjóri	171
Framkvæmdastjóri SHS fasteigna	171

1.4 TÍMAVINNUKAUP

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

1.5 YFIRVINNUKAUP**Grein 1.5.1 breytist og hljóði svo frá 1.október 2020:**

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

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

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

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

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

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

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

Grein 1.5.2 breytist og hljóði svo:

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

Grein 1.7 breytist og hljóði svo:**1.7 DESEMBERUPPBÓT**

1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda desemberuppbót (hluti af persónuuppbót) 1. desember ár hvert sem nemur 44,5% af desemberlaunum í 130. lfl., skv. launatöflu í fylgiskjali .

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.

Grein 1.7.2 fellur niður.**Grein 1.7.3 fellur niður****1.8.1 ORLOFSUPPBÓT**

1.8.1 Orlofsuppbót (hluti af persónuuppbót) verður sem hér segir:

1. maí 2020	kr. 50.450.
1. maí 2021	kr. 51.700.
1. maí 2022	kr. 53.000.

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

Tímavinnufólk fær greidda orlofsuppbót og miðast óskert fjárhæð hennar við 1.504 unnar dagvinnustundir á framangreindu viðmiðunartímabili.

1.8.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld 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 vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofslaun.

2. KAFLI: UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

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

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

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

Grein 2.1.3 breytist og hljóði svo:

- 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 neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

Grein 3.4.4 breytist og hljóði svo:

- 3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 647 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 - c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

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

4. KAFLI: ORLOF

Kaflí 4 um orlof breytist og hljóði svo frá 1. maí 2020:

Kaflí 4 um orlof breytist. Eftirfarandi gildir frá 1. maí 2020.

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. 4.6.2 og 4.6.3.

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.
- 4.6.3 Starfsmaður í fæðingarorlofi getur farið fram á töku orlofs skv. gr. 4.5.1 á öðrum tíma. Skal orlofið ákveðið í samráði vinnuveitanda og starfsmanns skv. gr. 4.5.1., en þó eins fljótt og unnt er, eftir að fæðingarorlofi lýkur.

Grein 4.7 um frestun orlofs fellur niður.

Grein 4.8 um áunnin orlofsrétt verður grein 4.7.

5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

Grein 5.1.1 breytist og hljóði svo:

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

Grein 5.7.7.1 er ný grein og hljóði svo:

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

Grein 5.7.7.1 verður grein 5.7.7.2.

Grein 5.7.7.2 verður grein 5.7.7.3 og breytist og hljóði svo:

- 5.7.7.3 Þar sem almenningssamgöngur eru fyrir hendi og vinnutími starfsmanns hefst, eða hann er kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningssvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok

vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.

11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

Grein 11.1.7.1 breytist og hljóði svo:

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

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

Ný grein 11.1.7.2 er hljóði svo:

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

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

Starfsmaður skal 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 forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda

barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

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

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

13.6 MANNAUÐSSJÓÐUR

Grein 13.6.1 breytist og hljóði svo:

- 13.6.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Mannauðssjóð Kjalar stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu. 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 kjolur.is

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

13.7 LÍFEYRISSJÓÐUR

Grein 13.7 breytist og hljóði svo:

- 13.7.1 Aðild að lífeyrissjóði
- Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Brú lífeyrissjóði sveitarfélaga eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um. Við upphaf ráðningar eiga starfsmenn val um það hvort iðgjald þeirra fari til A eða V-deildar sjóðsins.
- 13.7.2 Lífeyrissjóðsiðgjöld
- Iðgjald starfsmanns sem aðild á að A-deild Brúar lífeyrissjóðs skal vera 4% af heildarlaunum starfsmanns og mótramlag vinnuveitanda skal vera 11,5%.
- Eigi starfsmaður rétt til jafnrar réttindaávinnslu samkvæmt samþykktum A-deildar Brúar lífeyrissjóðs og sé vinnuveitandi annar en sveitarfélag, stofnun sveitarfélags, fyrirtæki eða önnur rekstrareining sem að hálfu eða meirihluta er í eigu sveitarfélaga og rekin sem fjárhagslega sjálfstæð eining sbr. 60. gr. Sveitarstjórnarlaga nr. 138/2011 skal vinnuveitandi til viðbótar greiða sérstakt

iðgjald vegna lífeyrisauka. Um prósentu sérstaks iðgjalds hverju sinni fer samkvæmt samþykktum Brúar lífeyrissjóðs.

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

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

13.7.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

13.10 FÉLAGSMANNASJÓÐUR

Ný grein 13.10.1 um Félagsmannasjóð og hljóði 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 úr vísindasjóði 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 10. júlí 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 13:00 þann 10. júlí 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 6. júlí 2020.

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga

F.h. Sameykis með fyrirvara um með samþykki félagsmanna.

BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGI 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 réttlætanleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögumarkaði, 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. Evrópuþingurinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

BÓKUN 2 [2020] Endurskoðun 12. kafla

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

Við endurskoðun veikindakaflans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi 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 nákominnna. Enn fremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 12. kafla ásamt því að ákvæði verði skýrð betur með það að markmiði að lesendur kjarasamnings fái betri yfirsýn um hvað ákvæðin fela í sér.

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

BÓKUN 3 [2020] **Yfirfærsla kjarasamnings**

Aðilar eru sammála um að færa kjarasamning þennan undir heildar kjarasamning Sambands íslenskra sveitarfélaga við stéttarfélag innan BSRB fyrir 1. janúar 2021, með þeim sérákvæðum sem samningnum fylgir.

BÓKUN 4 [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.

BÓKUN 5 [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 6 [2020] **Trúnaðarmannaskóli BSRB**

Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3. grein samkomulags um trúnaðarmenn (3 x 5 daga lotur).

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.

LAUNATAFLA 1	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020	
Launaflokkur	Grunnlaun
130	357.089
131	359.636
132	362.347
133	364.629
134	368.588
135	372.606
136	376.685
137	380.826
138	385.027
139	389.293
140	393.623
141	398.017
142	402.477
143	407.004
144	411.598
145	416.263
146	420.996
147	425.801
148	430.678
149	435.628
150	440.654
151	445.752
152	450.929
153	456.180
154	461.902
155	466.110
156	470.403
157	476.214
158	480.681
159	485.423
160	490.230
161	494.389
162	500.965
163	507.759
164	514.653
165	521.650
166	528.754
167	535.963
168	543.281
169	550.707
170	558.246
171	565.897
172	573.664
173	581.547
174	589.550
175	597.669
176	605.906
177	614.261
178	622.732
179	631.325
180	640.037
181	648.876
182	657.840
183	666.929
184	676.149
185	685.496
186	694.980
187	704.597
188	714.349
189	724.240
190	734.273
191	744.448
192	754.765
193	765.230
194	775.844
195	786.607
196	797.524
197	808.596
198	819.824
199	831.212
200	842.761
201	854.475
202	866.354
203	878.400
204	890.620
205	903.013

LAUNATAFLA 2	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020	
Launaflokkur	Grunnlaun
130	381.089
131	383.636
132	386.347
133	388.629
134	392.588
135	396.606
136	400.685
137	404.826
138	409.027
139	413.293
140	417.623
141	422.017
142	426.477
143	431.004
144	435.598
145	440.263
146	444.996
147	449.801
148	454.678
149	459.628
150	464.654
151	469.752
152	474.929
153	480.180
154	485.902
155	490.110
156	494.403
157	500.214
158	504.681
159	509.423
160	514.230
161	518.389
162	524.965
163	531.759
164	538.653
165	545.650
166	552.754
167	559.963
168	567.281
169	574.707
170	582.246
171	589.897
172	597.664
173	605.547
174	613.550
175	621.669
176	629.906
177	638.261
178	646.732
179	655.325
180	664.037
181	672.876
182	681.840
183	690.929
184	700.149
185	709.496
186	718.980
187	728.597
188	738.349
189	748.240
190	758.273
191	768.448
192	778.765
193	789.230
194	799.844
195	810.607
196	821.524
197	832.596
198	843.824
199	855.212
200	866.761
201	878.475
202	890.354
203	902.400
204	914.620
205	927.013

LAUNATAFLA 3	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021	
Launaflokkur	Grunnlaun
130	405.089
131	407.636
132	410.347
133	412.629
134	416.588
135	420.606
136	424.685
137	428.826
138	433.027
139	437.293
140	441.623
141	446.017
142	450.477
143	455.004
144	459.598
145	464.263
146	468.996
147	473.801
148	478.678
149	483.628
150	488.654
151	493.752
152	498.929
153	504.180
154	509.902
155	514.110
156	518.403
157	524.214
158	528.681
159	533.423
160	538.230
161	542.389
162	548.965
163	555.759
164	562.653
165	569.650
166	576.754
167	583.963
168	591.281
169	598.707
170	606.246
171	613.897
172	621.664
173	629.547
174	637.550
175	645.669
176	653.906
177	662.261
178	670.732
179	679.325
180	688.037
181	696.876
182	705.840
183	714.929
184	724.149
185	733.496
186	742.980
187	752.597
188	762.349
189	772.240
190	782.273
191	792.448
192	802.765
193	813.230
194	823.844
195	834.607
196	845.524
197	856.596
198	867.824
199	879.212
200	890.761
201	902.475
202	914.354
203	926.400
204	938.620
205	951.013

LAUNATAFLA 4	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023	
Launaflokkur	Grunnlaun
130	430.089
131	432.636
132	435.347
133	437.629
134	441.588
135	445.606
136	449.685
137	453.826
138	458.027
139	462.293
140	466.623
141	471.017
142	475.477
143	480.004
144	484.598
145	489.263
146	493.996
147	498.801
148	503.678
149	508.628
150	513.654
151	518.752
152	523.929
153	529.180
154	534.902
155	539.110
156	543.403
157	549.214
158	553.681
159	558.423
160	563.230
161	567.389
162	573.965
163	580.759
164	587.653
165	594.650
166	601.754
167	608.963
168	616.281
169	623.707
170	631.246
171	638.897
172	646.664
173	654.547
174	662.550
175	670.669
176	678.906
177	687.261
178	695.732
179	704.325
180	713.037
181	721.876
182	730.840
183	739.929
184	749.149
185	758.496
186	767.980
187	777.597
188	787.349
189	797.240
190	807.273
191	817.448
192	827.765
193	838.230
194	848.844
195	859.607
196	870.524
197	881.596
198	892.824
199	904.212
200	915.761
201	927.475
202	939.354
203	951.400
204	963.620
205	976.013

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 lífshæðum
- 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 ASI, 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. júní 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 endurspeglar fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks.

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

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

Tilkynningu um árangurslaust samtal skal senda til sveitarstjórnar og innleiðingarhóps. Sveitarstjórn veitir starfsfólki og stjórnendum stofnana/vinnustaða aðstoð við að ná fram

gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi og útfærslu vinnutíma. Náist ekki niðurstaða í samtalið eftir aðstoð sveitastjórnar skal leita aðstoðar innleiðingarhóps.

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

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

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

DÆMI UM ÚTFÆRSLU STYTTINGAR VINNUTÍMA

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