

**Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
annars vegar  
og  
Sameyki – stéttarfélag í almannajónustu  
hins vegar  
gera með sér svofellt**

**SAMKOMULAG**

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

**1. gr.**

**Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

**2. gr.**

**Launahækkunar**

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1. apríl 2019:	Laun hækka um 17.000 kr.
1. apríl 2020:	Laun hækka um 24.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 18.000 kr. fyrir hærri launaflokka.
1. janúar 2021:	Laun hækka um 24.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 15.750 kr. fyrir hærri launaflokka.
1. janúar 2022:	Laun hækka um 25.000 kr. og fyrir launaflokka 1-15 og um 17.250 kr. fyrir hærri launaflokka.

Sjá launatöflur í fylgiskjali 3.

**3. gr.**

**Önnur laun er starfinu fylgja**

Ný grein bætist við kafla 1 sem hljóðar svo:

- 1.1.3 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.

**4. gr.**  
**Viðbótarlaun**

Grein 1.3. breytist og verður sem hér segir:

- 1.3 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

**5. gr.**  
**Laun ungmenna**

Grein 1.4.3, um laun ungmenna, fellur niður.

**6. gr.**  
**Persónuuppbót**

Grein 1.7 verður svo hljóðandi:

**1.7 Persónuuppbót í desember**

- 1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019 92.000 kr.

Á árinu 2020 94.000 kr.

Á árinu 2021 96.000 kr.

Á árinu 2022 98.000 kr.

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

**7. gr.**  
**Yfirvinna**

Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist þann 1. júní 2020 og verður svo hljóðandi:

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum. Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð). Tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.

## **8. gr. Vinnutími**

Grein 2.1.1 verður svo hljóðandi:

2.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi er 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.

Sjá fylgiskjal 1 vegna breytts fyrirkomulags vinnutíma í dagvinnu og fylgiskjal 2 vegna breytts fyrirkomulags í vaktavinnu.

## **9. gr. Orlof**

4. kafli breytist frá 1. maí 2020 og verður svohljóðandi:

### **4.1 Lengd orlofs**

4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir miðað við 40 stunda vinnuviku) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

### **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 1. maí til 15. 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.

### **4.5 Ákvörðun orlofs**

4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar.

Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

- 4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

#### **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 fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins 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 læknisvottorði 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, sbr. grein 4.6.2.

- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.

- 4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2019, allt að 60 daga, 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 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofsjóð Sameykis. Gjald þetta skal nema 0,5% af heildarlaunum félagsmanna Sameykis í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

### **10. gr.**

#### **Aðbúnaður og hollustuhættir**

Ný grein bætist við kafla 6 og hljóðar svo:

- 6.2.2 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 skert 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.

## 11. gr.

### Réttur til launa vegna veikinda og slysa

Grein 12.1.6 breytist og verður sem hér segir:

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

## 12. gr.

### Aðbúnaður og hollustuhættir

Ný grein bætist við kafla 6 og hljóðar svo:

6.2.2 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.

## 13. gr.

### Fræðslusetrið Starfsmennt

Ný grein bætist við kafla 10 og hljóðar svo:

10.4. Fræðslusetrið Starfsmennt.

10.4.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlegt framlag er nemur 0,25% af heildarlaunum félagsmanna Sameykis.

## 14. gr.

### Réttur til launa vegna veikinda og slysa

Grein 12.2.2, 1. mgr., hljóðar svo:

12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en tvo mánuði skal halda launum skv. grein 12.2.6 til 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verði ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

## 15. gr.

### Lífeyrissjóður

15. kafli hljóði svo:

#### 15 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

##### 15.1 Aðild að lífeyrissjóði

15.1.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), ýmist A- eða B-deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

##### 15.2 Iðgjaldagreiðslur

15.2.1 Sé starfsmaður í A-deild LSR skal iðgjald hans vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvoru tveggja af heildarlaunum.

15.2.2 Sé starfsmaður í B-deild LSR skal um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

##### 15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

## 16. 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 kjarasamningum 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 31. mars 2020 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 9. mars 2020

f.h. fjármála- og efnahagsráðherra  
með fyrirvara um samþykki

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

**Bókanir með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Sameykis – stéttarfélags í almannajónustu  
9. mars 2020**

**Bókun 1**

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 uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögum 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, svefns 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**

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafla 12 í kjarasamningum, 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. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna.

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. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljóttast skiptist á milli opinberra launagreiðenda 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**

Stofnanir ríkisins eru þekkingarvinnustaðir og starfsemi þeirra byggir á þeim mannauði sem þær búa yfir. Tæknibreytingar munu hafa áhrif á starfsumhverfi og inntak starfa hjá ríkinu í náinni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að stuðla þarf að því með markvissum hætti að starfsfólk hafi viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki,

stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Auk þess verði skoðað hvernig starfsþróunaráætlanir, framkvæmd fræðslu og námsleyfi nýtast í sama tilgangi. Samhliða verður lagt mat á hvaða áhrif aukin áhersla á stafræna þjónustu og breytingar á vinnumarkaði munu hafa á hæfniskröfur til starfsmanna ríkisins sem eiga aðild að aðildarfélögum BSRB. Jafnframt skal meta áhrif breytinganna á fjölda stöðugilda og starfsmanna. Vinna hefst í september 2020 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggi fyrir í apríl 2021.

Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu Sameyki og KMR ræða hvernig fræðslusjóðir Sameykis og e.a. fleiri geta nýst til að ná framangreindum markmiðum og eftir atvikum endurmeta stefnu þeirra og leggja fram sérstaka áætlun. Jafnframt verði leitast verði við að starfsfólk geti þróast í starfi innan sömu stofnunar og/eða fái möguleika á að flytjast milli starfa innan ríkisins. Sérstök áhersla verður lögð á þau störf og starfsfólk í störfum sem fyrrséð er að taki verulegum breytingum eða leggist af.

#### **Bókun 4**

BSRB og opinberir vinnuveitendur 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 5**

Í grein 1.4.2 í kjarasamningi aðila er mælt fyrir um heimild vinnuveitanda til að greiða tímavinnukaup í afmörkuðum tilvikum. Heimild þessi er undanþága frá þeirri meginreglu að starfsmenn skuli ráðnir ótímabundið og fái greitt mánaðarkaup. Samningsaðilar eru ásáttir um að fara sameiginlega yfir notkun stofnana ríkisins á þessari heimild í grein 1.4.2, sér í lagi með það markmið að kanna hvort stofnanir séu að fylgja þeim skilyrðum sem sett eru fyrir greiðslu tímavinnukaups með réttum hætti. Einnig skal skoða réttindi starfsmanna sem fá greitt tímavinnukaup vegna persónuuppbóta og eingreiðslna, sem og dagvinnu- og tímamörk á ráðningu þeirra.

Í framhaldi af þessari athugun munu samningsaðilar koma sér saman um leiðbeiningar um greiðslu tímavinnukaups stofnunum til handa. Vinnuhópur, skipaður fulltrúum frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, Sameyki og eftir atvikum öðrum samtökum launafólks, skal hefja störf 3. nóvember 2020 og er gert ráð fyrir að leiðbeiningarnar liggi fyrir 10. mars 2021.

#### **Bókun 6**

Á samningstímanum lengist launatafla skv. gr. 1.1.1 í nokkrum skrefum um samtals tíu launaflokka. Sú framkvæmd hefur ekki áhrif á núgildandi forsendur launaröðunar samkvæmt gildandi stofnanasamningum og leiðir ekki til kostnaðarauka. Mælt er til að stofnanir noti aukið rými í launatöflu til þessa að endurhugsa hvort launasetning í launatöflu samræmist inntaki starfsins samhliða endurskoðun á stofnanasamningi. Sérstaklega skal skoða hvort heppilegra sé að greiða mánaðarlaun auk fastrar greiðslu fyrir önnur laun í stað tímamældrar yfirvinnu, skv. gr. 1.1.3.



## **Bókun 7**

### **Samkomulag um aðild að Fræðslusetrinu Starfsmennt**

Aðilar að samkomulagi þessu eru tiltekin aðildarfélög BSRB<sup>1</sup>, ásamt viðsejendum hjá ríkinu, Reykjavíkurborg og Sambandi íslenskra sveitarfélaga

Fræðslusetrið Starfsmennt vinnur að öflugum og fjölbreyttu námsframboði og góðri þjónustu, þar sem hagar starfsmanna og stofnana fara saman. Setrið vinnur að þessu markmiði með því að gera tillögur um fræðslu, vera umsjónaraðili og/eða framkvæmdaaðili náms og þjálfunar, veita ráðgjöf og leiðsögn, bjóða upp á greiningar og vera stefnumótandi á vettvangi góðrar þjónustu á sviði menntamála. Fræðslusetrið Starfsmennt leggur áherslu á að meta þörf fyrir fræðslu og þróa leiðir til að mæta breytilegum kröfum um þjálfun og nám, bæði meðal starfsmanna og stofnana.

Stjórn Fræðslusetursins skal skipuð þremur fulltrúum frá stéttarfélagunum og þremur fulltrúum frá atvinnurekendum nema viðsejendur ákveði annað<sup>2</sup>

Starfsemi setursins skal fjármögnuð með framlagi sem nemur 0,25% af heildarlaunum þeirra félagsmanna er starfa hjá þeim atvinnurekendum sem aðild eiga að setrinu.

## **Bókun 8**

Við sameiningu Ríkisspítala og Sjúkrahúss Reykjavíkur var samþykkt að starfsmenn sem þá voru í ráðningarsambandi á Sjúkrahúsi Reykjavíkur fengju að halda óbreyttri stéttarfélagsaðild. Hópur háskólamenntaðra starfsmanna kaus að halda áfram aðild að Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar sem nú hefur sameinast SFR – stéttarfélagi í almannþjónustu undir heitinu Sameyki.

Samningsaðilar hafa verið sammála um að heppilegast sé að launaröðun og launaþróun háskólamenntaðra starfsmanna í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar, nú Sameyki, sé með sambærilegum hætti og hjá þeim stéttarfélagum háskólamenntaðra starfsmanna sem þeir ella myndu tilheyra. Viðkomandi starfsmönnum verður því raðað til launa í viðkomandi launatöflu BHM og munu taka sömu hækkunum á samningstímanum og kveðið er á um í viðkomandi kjarasamningi.

Vegna ofangreinds eru kaflar 10 og 11 hjá háskólamenntuðum starfsmönnum Sameykis sem áður voru í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar frábrugðnir því sem kveðið er á um í kjarasamningi þessum, sbr. fylgiskjal 4.

Aðild að öllum sjóðum, s.s. fjölskyldusjóði, starfsendurhæfingarsjóði og lífeyrissjóði (Brú eða LSRb), helst óbreytt. Iðgjald í orlofsjóð hækkar úr 0,25% í 0,5% sbr. grein 4.9.1 í fylgiskjali 4.

---

<sup>1</sup> Sameyki - stéttarfélag í almannþjónustu, Kjölur - stéttarfélag starfsmanna í almannþjónustu, Samflot bæjarstarfsmannafélaga, Félag flugmálastarfsmanna ríkisins, Félag starfsmanna Stjórnarráðsins.

<sup>2</sup> Stjórnina skipa fulltrúar frá samningsaðilum hjá ríki, Reykjavíkurborg og sveitarfélagunum.

## Bókun 9

Í nýju heimildarákvæði í grein 1.1.3 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 annars starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa kjarasamningsbundnum hækkunum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda um inntak starfs.

Breyting á inntaki starfs er ein af forsendum endurskoðunar á öðrum launum. 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.

Eftirfarandi bókanir úr fyrri kjarasamningum milli aðila halda gildi sínu:

Bókanir nr. 3, 8. með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og SFR-stéttarfélags í almannajónustu frá 28. október 2015.

Bókun 5 með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og SFR-stéttarfélags í almannajónustu frá 29. maí 2011.

Fylgiskjal II með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og SFR – stéttarfélags í almannajónustu frá 28. október 2015.

## Fylgiskjal 1 Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og stofnana 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 lífsskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi stofnun um aðlögun vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna um allt að 4 stundir á viku, í allt að 36 virkar vinnustundir. Samhliða því verður grein 3.1 í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Viðræður um skipulag vinnutíma fara fram á hverri stofnun/skipulagseiningu fyrir sig, milli starfsfólks og stjórnenda. Áður en viðræður hefjast mun sérstakur innleiðingarhópur, skipaður fulltrúum frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR), Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, og einum fulltrúa frá BHM, BSRB og ASÍ útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk og stofnanir. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. mars 2020 en innleiðingarhópurinn verður starfræktur á gildistíma kjarasamningsins.

Stofnanir hafa mjög ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfinu. Forstöðumaður 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 endurspegla 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 viðkomandi stofnun og hins vegar skal fá staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. Afrit af samkomulaginu skal senda til KMR 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 hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar og einnig til KMR og hlutaðeigandi heildarsamtaka launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal mun KMR kalla saman innleiðingarhópin sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur stofnana 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 stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi stofnunar 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 starfsemi stofnana. 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 stofnana ríkisins.

## 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

### 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 fjölgar 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 fyrir séð 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 almannabjónustu 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 gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

### 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.

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, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgang 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 gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

**2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það 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 mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.**

*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.*

2.5.4 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.

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

*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 skv. gr. 2.2.1

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 vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

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 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. 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 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 Starfsmenn í vaktavinnu hafa 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 þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.

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 greiðast 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 almanaxsmánuði 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.

12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vaktahvata, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði 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 gildi 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 skv. vaktaskrá yfirvinnukaup sbr. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.

Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktaskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.1 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 bættast 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 vaktaskrá 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 yfirvinna 1 og yfirvinna 2. Tímakaup yfirvinna 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi en tímakaup yfirvinna 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

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

## Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum

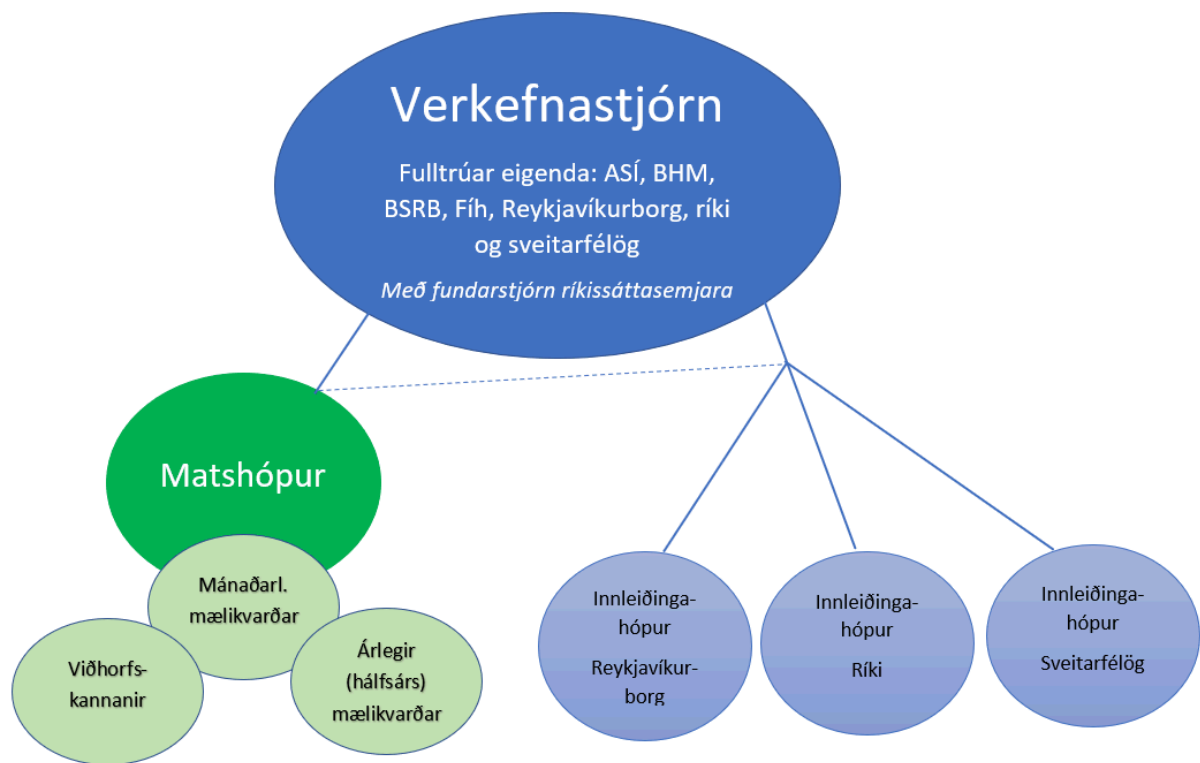
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga 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 kynni 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 álitafni 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 viðvörðunartígi 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 hópin 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.



**Innleiðingarhópar** 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 stéttarfélaganna.

Innleiðingarhóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Innleiðingarhópar geta kallað eftir greiningum frá matshóp. Innleiðingarhópum 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 samningstímamann á meðan innleiðing breytinga og eftirfylgni þeirra stendur.

## Viðauki II – 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:

- Stytta 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 aldersbil			
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 yfirvinnna myndi lækka um 5%	Lækkar um 5%	Stendur í stað/hækkar
Samsetning unnina vinnustunda Hlutfall vinnuskyldustunda af heildarfjöldi vinnustunda Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjöldi 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.



**Fylgiskjal 3**  
**með kjarasamningi Sameykis – stéttarfélags í almannapjónustu og fjármála- og efnahagsráðherra**  
**f.hr. ríkissjóðs dags 9. mars 2020.**  
**Launatöflur sem gilda á samningstímanum**

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2019

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	283.775	290.869	297.964	305.058	312.153	319.247	326.341	333.436	340.530
02	290.362	297.621	304.880	312.139	319.398	326.657	333.916	341.175	348.434
03	297.113	304.541	311.969	319.396	326.824	334.252	341.680	349.108	356.536
04	304.031	311.632	319.233	326.833	334.434	342.035	349.636	357.236	364.837
05	311.118	318.896	326.674	334.452	342.230	350.008	357.786	365.564	373.342
06	318.382	326.342	334.301	342.261	350.220	358.180	366.139	374.099	382.058
07	325.825	333.971	342.116	350.262	358.408	366.553	374.699	382.844	390.990
08	333.451	341.787	350.124	358.460	366.796	375.132	383.469	391.805	400.141
09	341.266	349.798	358.329	366.861	375.393	383.924	392.456	400.988	409.519
10	349.274	358.006	366.738	375.470	384.201	392.933	401.665	410.397	419.129
11	357.479	366.416	375.353	384.290	393.227	402.164	411.101	420.038	428.975
12	365.887	375.034	384.181	393.329	402.476	411.623	420.770	429.917	439.064
13	374.503	383.866	393.228	402.591	411.953	421.316	430.678	440.041	449.404
14	383.332	392.915	402.499	412.082	421.665	431.249	440.832	450.415	459.998
15	392.378	402.187	411.997	421.806	431.616	441.425	451.235	461.044	470.854
16	401.648	411.689	421.730	431.772	441.813	451.854	461.895	471.936	481.978
17	411.147	421.426	431.704	441.983	452.262	462.540	472.819	483.098	493.376
18	420.881	431.403	441.925	452.447	462.969	473.491	484.013	494.535	505.057
19	430.855	441.626	452.398	463.169	473.941	484.712	495.483	506.255	517.026
20	441.075	452.102	463.129	474.156	485.183	496.209	507.236	518.263	529.290
21	451.548	462.837	474.125	485.414	496.703	507.992	519.280	530.569	541.858
22	462.278	473.835	485.392	496.949	508.506	520.063	531.620	543.177	554.734
23	473.274	485.106	496.938	508.770	520.601	532.433	544.265	556.097	567.929
24	484.543	496.657	508.770	520.884	532.997	545.111	557.224	569.338	581.452
25	496.088	508.490	520.892	533.295	545.697	558.099	570.501	582.903	595.306
26	507.920	520.618	533.316	546.014	558.712	571.410	584.108	596.806	609.504
27	520.043	533.044	546.045	559.046	572.047	585.048	598.049	611.051	624.052
28	532.466	545.778	559.089	572.401	585.713	599.024	612.336	625.648	638.959
29	545.195	558.825	572.455	586.085	599.715	613.344	626.974	640.604	654.234
30	558.239	572.195	586.151	600.107	614.063	628.019	641.975	655.931	669.887
31	571.605	585.895	600.185	614.475	628.766	643.056	657.346	671.636	685.926
32	585.301	599.934	614.566	629.199	643.831	658.464	673.096	687.729	702.361
33	599.335	614.318	629.302	644.285	659.269	674.252	689.235	704.219	719.202
34	613.716	629.059	644.402	659.745	675.088	690.431	705.773	721.116	736.459
35	628.452	644.163	659.875	675.586	691.297	707.009	722.720	738.431	754.142
36	643.552	659.641	675.730	691.818	707.907	723.996	740.085	756.174	772.262
37	659.024	675.500	691.975	708.451	724.926	741.402	757.878	774.353	790.829
38	674.880	691.752	708.624	725.496	742.368	759.240	776.112	792.984	809.856
39	691.126	708.404	725.682	742.960	760.239	777.517	794.795	812.073	829.351
40	707.774	725.468	743.163	760.857	778.551	796.246	813.940	831.634	849.329
41	724.832	742.953	761.074	779.194	797.315	815.436	833.557	851.678	869.798
42	742.312	760.870	779.428	797.985	816.543	835.101	853.659	872.217	890.774
43	760.224	779.230	798.235	817.241	836.246	855.252	874.258	893.263	912.269
44	778.577	798.041	817.506	836.970	856.435	875.899	895.364	914.828	934.292
45	797.385	817.320	837.254	857.189	877.124	897.058	916.993	936.927	956.862
46	816.656	837.072	857.489	877.905	898.322	918.738	939.154	959.571	979.987
47	836.405	857.315	878.225	899.135	920.046	940.956	961.866	982.776	1.003.686
48	856.639	878.055	899.471	920.887	942.303	963.719	985.135	1.006.551	1.027.967
49	877.374	899.308	921.243	943.177	965.111	987.046	1.008.980	1.030.914	1.052.849
50	898.621	921.087	943.552	966.018	988.483	1.010.949	1.033.414	1.055.880	1.078.345
51	920.393	943.403	966.413	989.422	1.012.432	1.035.442	1.058.452	1.081.462	1.104.472

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2020

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	307.775	315.469	323.164	330.858	338.553	346.247	353.941	361.636	369.330
02	314.362	322.221	330.080	337.939	345.798	353.657	361.516	369.375	377.234
03	321.113	329.141	337.169	345.196	353.224	361.252	369.280	377.308	385.336
04	328.031	336.232	344.433	352.633	360.834	369.035	377.236	385.436	393.637
05	335.118	343.496	351.874	360.252	368.630	377.008	385.386	393.764	402.142
06	342.382	350.942	359.501	368.061	376.620	385.180	393.739	402.299	410.858
07	349.825	358.571	367.316	376.062	384.808	393.553	402.299	411.044	419.790
08	357.451	366.387	375.324	384.260	393.196	402.132	411.069	420.005	428.941
09	365.266	374.398	383.529	392.661	401.793	410.924	420.056	429.188	438.319
10	373.274	382.606	391.938	401.270	410.601	419.933	429.265	438.597	447.929
11	381.479	391.016	400.553	410.090	419.627	429.164	438.701	448.238	457.775
12	389.887	399.634	409.381	419.129	428.876	438.623	448.370	458.117	467.864
13	398.503	408.466	418.428	428.391	438.353	448.316	458.278	468.241	478.204
14	407.332	417.515	427.699	437.882	448.065	458.249	468.432	478.615	488.798
15	416.378	426.787	437.197	447.606	458.016	468.425	478.835	489.244	499.654
16	424.848	435.469	446.090	456.712	467.333	477.954	488.575	499.196	509.818
17	433.547	444.386	455.224	466.063	476.902	487.740	498.579	509.418	520.256
18	442.481	453.543	464.605	475.667	486.729	497.791	508.853	519.915	530.977
19	451.655	462.946	474.238	485.529	496.821	508.112	519.403	530.695	541.986
20	461.075	472.602	484.129	495.656	507.183	518.709	530.236	541.763	553.290
21	470.748	482.517	494.285	506.054	517.823	529.592	541.360	553.129	564.898
22	480.678	492.695	504.712	516.729	528.746	540.763	552.780	564.797	576.814
23	491.274	503.556	515.838	528.120	540.401	552.683	564.965	577.247	589.529
24	502.543	515.107	527.670	540.234	552.797	565.361	577.924	590.488	603.052
25	514.088	526.940	539.792	552.645	565.497	578.349	591.201	604.053	616.906
26	525.920	539.068	552.216	565.364	578.512	591.660	604.808	617.956	631.104
27	538.043	551.494	564.945	578.396	591.847	605.298	618.749	632.201	645.652
28	550.466	564.228	577.989	591.751	605.513	619.274	633.036	646.798	660.559
29	563.195	577.275	591.355	605.435	619.515	633.594	647.674	661.754	675.834
30	576.239	590.645	605.051	619.457	633.863	648.269	662.675	677.081	691.487
31	590.467	605.229	619.990	634.752	649.514	664.275	679.037	693.799	708.560
32	605.046	620.173	635.299	650.425	665.551	680.677	695.803	710.930	726.056
33	619.986	635.485	650.985	666.485	681.984	697.484	712.984	728.483	743.983
34	635.294	651.176	667.059	682.941	698.823	714.706	730.588	746.470	762.353
35	650.980	667.255	683.529	699.804	716.078	732.353	748.627	764.902	781.176
36	667.054	683.730	700.406	717.083	733.759	750.435	767.112	783.788	800.464
37	683.524	700.612	717.700	734.788	751.876	768.964	786.053	803.141	820.229
38	700.401	717.911	735.421	752.931	770.441	787.951	805.461	822.971	840.481
39	717.695	735.637	753.580	771.522	789.464	807.407	825.349	843.291	861.234
40	735.416	753.801	772.186	790.572	808.957	827.342	845.728	864.113	882.499
41	753.574	772.413	791.253	810.092	828.931	847.771	866.610	885.449	904.289
42	772.180	791.485	810.790	830.094	849.399	868.703	888.008	907.312	926.617
43	791.247	811.028	830.809	850.590	870.371	890.152	909.934	929.715	949.496
44	810.783	831.053	851.323	871.592	891.862	912.131	932.401	952.671	972.940
45	830.803	851.573	872.343	893.113	913.883	934.653	955.423	976.193	996.963
46	851.316	872.599	893.882	915.165	936.448	957.731	979.014	1.000.296	1.021.579
47	872.336	894.145	915.953	937.761	959.570	981.378	1.003.187	1.024.995	1.046.803
48	893.875	916.222	938.569	960.916	983.263	1.005.610	1.027.957	1.050.303	1.072.650
49	915.946	938.845	961.743	984.642	1.007.541	1.030.439	1.053.338	1.076.237	1.099.135
50	938.562	962.026	985.490	1.008.954	1.032.418	1.055.882	1.079.346	1.102.810	1.126.274
51	961.736	985.780	1.009.823	1.033.866	1.057.910	1.081.953	1.105.997	1.130.040	1.154.083
52	985.483	1.010.120	1.034.757	1.059.394	1.084.031	1.108.668	1.133.305	1.157.942	1.182.579
53	1.009.815	1.035.061	1.060.306	1.085.552	1.110.797	1.136.042	1.161.288	1.186.533	1.211.778
54	1.034.749	1.060.618	1.086.486	1.112.355	1.138.224	1.164.093	1.189.961	1.215.830	1.241.699

Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2021

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	331.775	340.069	348.364	356.658	364.953	373.247	381.541	389.836	398.130
02	338.362	346.821	355.280	363.739	372.198	380.657	389.116	397.575	406.034
03	345.113	353.741	362.369	370.996	379.624	388.252	396.880	405.508	414.136
04	352.031	360.832	369.633	378.433	387.234	396.035	404.836	413.636	422.437
05	359.118	368.096	377.074	386.052	395.030	404.008	412.986	421.964	430.942
06	366.382	375.542	384.701	393.861	403.020	412.180	421.339	430.499	439.658
07	373.825	383.171	392.516	401.862	411.208	420.553	429.899	439.244	448.590
08	381.451	390.987	400.524	410.060	419.596	429.132	438.669	448.205	457.741
09	389.266	398.998	408.729	418.461	428.193	437.924	447.656	457.388	467.119
10	397.274	407.206	417.138	427.070	437.001	446.933	456.865	466.797	476.729
11	405.479	415.616	425.753	435.890	446.027	456.164	466.301	476.438	486.575
12	413.887	424.234	434.581	444.929	455.276	465.623	475.970	486.317	496.664
13	422.503	433.066	443.628	454.191	464.753	475.316	485.878	496.441	507.004
14	431.332	442.115	452.899	463.682	474.465	485.249	496.032	506.815	517.598
15	440.378	451.387	462.397	473.406	484.416	495.425	506.435	517.444	528.454
16	448.048	459.249	470.450	481.652	492.853	504.054	515.255	526.456	537.658
17	455.947	467.346	478.744	490.143	501.542	512.940	524.339	535.738	547.136
18	464.081	475.683	487.285	498.887	510.489	522.091	533.693	545.295	556.897
19	472.455	484.266	496.078	507.889	519.701	531.512	543.323	555.135	566.946
20	481.075	493.102	505.129	517.156	529.183	541.209	553.236	565.263	577.290
21	489.948	502.197	514.445	526.694	538.943	551.192	563.440	575.689	587.938
22	499.078	511.555	524.032	536.509	548.986	561.463	573.940	586.417	598.894
23	508.874	521.596	534.318	547.040	559.761	572.483	585.205	597.927	610.649
24	518.293	531.250	544.208	557.165	570.122	583.080	596.037	608.994	621.952
25	529.838	543.084	556.330	569.576	582.822	596.068	609.314	622.560	635.806
26	541.670	555.212	568.754	582.295	595.837	609.379	622.921	636.462	650.004
27	553.793	567.638	581.483	595.327	609.172	623.017	636.862	650.707	664.552
28	566.216	580.371	594.527	608.682	622.838	636.993	651.148	665.304	679.459
29	578.945	593.419	607.892	622.366	636.840	651.313	665.787	680.260	694.734
30	591.989	606.789	621.588	636.388	651.188	665.988	680.787	695.587	710.387
31	606.217	621.372	636.528	651.683	666.839	681.994	697.150	712.305	727.460
32	620.796	636.316	651.836	667.356	682.876	698.396	713.916	729.436	744.956
33	635.736	651.629	667.523	683.416	699.309	715.203	731.096	746.989	762.883
34	651.044	667.320	683.596	699.872	716.148	732.424	748.701	764.977	781.253
35	666.730	683.398	700.067	716.735	733.403	750.071	766.740	783.408	800.076
36	682.804	699.874	716.944	734.014	751.084	768.154	785.224	802.294	819.364
37	699.274	716.756	734.238	751.720	769.201	786.683	804.165	821.647	839.129
38	716.540	734.453	752.367	770.280	788.194	806.107	824.021	841.934	859.848
39	734.232	752.588	770.944	789.300	807.655	826.011	844.367	862.723	881.079
40	752.361	771.170	789.979	808.788	827.597	846.406	865.215	884.024	902.833
41	770.938	790.211	809.485	828.758	848.032	867.305	886.579	905.852	925.126
42	789.973	809.723	829.472	849.221	868.971	888.720	908.469	928.219	947.968
43	809.479	829.716	849.953	870.190	890.427	910.664	930.901	951.138	971.374
44	829.466	850.202	870.939	891.676	912.412	933.149	953.886	974.622	995.359
45	849.946	871.195	892.444	913.692	934.941	956.190	977.438	998.687	1.019.936
46	870.932	892.706	914.479	936.252	958.026	979.799	1.001.572	1.023.346	1.045.119
47	892.437	914.748	937.059	959.370	981.681	1.003.991	1.026.302	1.048.613	1.070.924
48	914.472	937.334	960.196	983.058	1.005.919	1.028.781	1.051.643	1.074.505	1.097.367
49	937.052	960.478	983.904	1.007.331	1.030.757	1.054.183	1.077.609	1.101.036	1.124.462
50	960.189	984.193	1.008.198	1.032.203	1.056.207	1.080.212	1.104.217	1.128.222	1.152.226
51	983.897	1.008.494	1.033.092	1.057.689	1.082.287	1.106.884	1.131.481	1.156.079	1.180.676
52	1.008.190	1.033.395	1.058.600	1.083.805	1.109.010	1.134.214	1.159.419	1.184.624	1.209.829
53	1.033.084	1.058.911	1.084.738	1.110.565	1.136.392	1.162.219	1.188.046	1.213.874	1.239.701
54	1.058.592	1.085.057	1.111.522	1.137.986	1.164.451	1.190.916	1.217.381	1.243.846	1.270.310
55	1.084.730	1.111.848	1.138.966	1.166.085	1.193.203	1.220.321	1.247.439	1.274.558	1.301.676
56	1.111.513	1.139.301	1.167.089	1.194.877	1.222.665	1.250.452	1.278.240	1.306.028	1.333.816
57	1.138.958	1.167.432	1.195.906	1.224.380	1.252.854	1.281.328	1.309.802	1.338.275	1.366.749

## Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2022

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	356.775	365.694	374.614	383.533	392.453	401.372	410.291	419.211	428.130
02	363.362	372.446	381.530	390.614	399.698	408.782	417.866	426.950	436.034
03	370.113	379.366	388.619	397.871	407.124	416.377	425.630	434.883	444.136
04	377.031	386.457	395.883	405.308	414.734	424.160	433.586	443.011	452.437
05	384.118	393.721	403.324	412.927	422.530	432.133	441.736	451.339	460.942
06	391.382	401.167	410.951	420.736	430.520	440.305	450.089	459.874	469.658
07	398.825	408.796	418.766	428.737	438.708	448.678	458.649	468.619	478.590
08	406.451	416.612	426.774	436.935	447.096	457.257	467.419	477.580	487.741
09	414.266	424.623	434.979	445.336	455.693	466.049	476.406	486.763	497.119
10	422.274	432.831	443.388	453.945	464.501	475.058	485.615	496.172	506.729
11	430.479	441.241	452.003	462.765	473.527	484.289	495.051	505.813	516.575
12	438.887	449.859	460.831	471.804	482.776	493.748	504.720	515.692	526.664
13	447.503	458.691	469.878	481.066	492.253	503.441	514.628	525.816	537.004
14	456.332	467.740	479.149	490.557	501.965	513.374	524.782	536.190	547.598
15	465.378	477.012	488.647	500.281	511.916	523.550	535.185	546.819	558.454
16	472.198	484.003	495.808	507.613	519.418	531.223	543.028	554.833	566.638
17	479.247	491.228	503.209	515.191	527.172	539.153	551.134	563.115	575.096
18	486.531	498.694	510.858	523.021	535.184	547.347	559.511	571.674	583.837
19	494.055	506.406	518.758	531.109	543.461	555.812	568.163	580.515	592.866
20	501.825	514.371	526.916	539.462	552.008	564.553	577.099	589.644	602.190
21	509.848	522.594	535.340	548.087	560.833	573.579	586.325	599.071	611.818
22	518.128	531.081	544.034	556.988	569.941	582.894	595.847	608.800	621.754
23	526.674	539.841	553.008	566.175	579.341	592.508	605.675	618.842	632.009
24	535.543	548.932	562.320	575.709	589.097	602.486	615.874	629.263	642.652
25	547.088	560.765	574.442	588.120	601.797	615.474	629.151	642.828	656.506
26	558.920	572.893	586.866	600.839	614.812	628.785	642.758	656.731	670.704
27	571.043	585.319	599.595	613.871	628.147	642.423	656.699	670.976	685.252
28	583.466	598.053	612.639	627.226	641.813	656.399	670.986	685.573	700.159
29	596.195	611.100	626.005	640.910	655.815	670.719	685.624	700.529	715.434
30	609.239	624.470	639.701	654.932	670.163	685.394	700.625	715.856	731.087
31	623.861	639.457	655.054	670.650	686.247	701.843	717.440	733.036	748.633
32	639.265	655.246	671.228	687.209	703.191	719.173	735.154	751.136	767.118
33	655.049	671.425	687.801	704.178	720.554	736.930	753.306	769.682	786.059
34	671.223	688.003	704.784	721.565	738.345	755.126	771.906	788.687	805.467
35	687.796	704.991	722.186	739.381	756.576	773.771	790.966	808.160	825.355
36	704.779	722.398	740.018	757.637	775.256	792.876	810.495	828.115	845.734
37	722.180	740.235	758.289	776.344	794.399	812.453	830.508	848.562	866.617
38	740.012	758.512	777.013	795.513	814.013	832.513	851.014	869.514	888.014
39	758.284	777.241	796.198	815.155	834.112	853.069	872.026	890.983	909.941
40	777.007	796.432	815.857	835.282	854.707	874.133	893.558	912.983	932.408
41	796.192	816.097	836.002	855.906	875.811	895.716	915.621	935.526	955.430
42	815.851	836.247	856.643	877.040	897.436	917.832	938.229	958.625	979.021
43	835.995	856.895	877.795	898.695	919.595	940.495	961.395	982.294	1.003.194
44	856.637	878.053	899.469	920.885	942.301	963.717	985.133	1.006.549	1.027.964
45	877.788	899.733	921.678	943.623	965.567	987.512	1.009.457	1.031.401	1.053.346
46	899.462	921.949	944.435	966.922	989.408	1.011.895	1.034.381	1.056.868	1.079.355
47	921.671	944.713	967.754	990.796	1.013.838	1.036.880	1.059.922	1.082.963	1.106.005
48	944.428	968.039	991.650	1.015.260	1.038.871	1.062.482	1.086.092	1.109.703	1.133.314
49	967.747	991.941	1.016.135	1.040.328	1.064.522	1.088.716	1.112.909	1.137.103	1.161.297
50	991.642	1.016.433	1.041.224	1.066.015	1.090.806	1.115.597	1.140.388	1.165.179	1.189.970
51	1.016.127	1.041.530	1.066.933	1.092.336	1.117.740	1.143.143	1.168.546	1.193.949	1.219.352
52	1.041.216	1.067.247	1.093.277	1.119.308	1.145.338	1.171.368	1.197.399	1.223.429	1.249.460
53	1.066.925	1.093.598	1.120.271	1.146.945	1.173.618	1.200.291	1.226.964	1.253.637	1.280.310
54	1.093.269	1.120.601	1.147.932	1.175.264	1.202.596	1.229.928	1.257.259	1.284.591	1.311.923
55	1.120.263	1.148.270	1.176.276	1.204.283	1.232.289	1.260.296	1.288.302	1.316.309	1.344.316
56	1.147.924	1.176.622	1.205.320	1.234.018	1.262.716	1.291.414	1.320.112	1.348.810	1.377.508
57	1.176.267	1.205.674	1.235.081	1.264.487	1.293.894	1.323.301	1.352.707	1.382.114	1.411.521
58	1.205.311	1.235.444	1.265.576	1.295.709	1.325.842	1.355.975	1.386.107	1.416.240	1.446.373
59	1.235.071	1.265.948	1.296.825	1.327.702	1.358.579	1.389.455	1.420.332	1.451.209	1.482.086
60	1.265.567	1.297.206	1.328.845	1.360.484	1.392.123	1.423.763	1.455.402	1.487.041	1.518.680
61	1.296.815	1.329.236	1.361.656	1.394.076	1.426.497	1.458.917	1.491.337	1.523.758	1.556.178

**Fylgiskjal 4**  
**Vegna háskólamenntaðra félagsmanna Sameykis sem áður voru í Starfsmannafélagi**  
**Reykjavíkurborgar**

- 4.9.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð Sameykis. Gjald þetta skal nema 0,5% af heildarlaunum félagsmanna. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

**Kafli 10 um endurmenntun**

- 10.1 Endurmenntun, framhaldsnám
- 10.1.1 Starfsmaður viðheldur menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi.
- 10.1.2 Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá sömu stofnun á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar eða starfsmanns sé hún til staðar. Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6. 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. Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili. Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.
- 10.2 Launalaust leyfi
- 10.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi í hæfilegan tíma ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.
- 10.3 Starfsmenntunarsjóður
- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð St.Rv. er nemi 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.
- 10.4 Vísindasjóður
- 10.4.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóð sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna.

**Kafli 11 um stofnanasamninga:**

**11 Stofnanasamningur og samstarfsnefndir**

---

**11.1 Skilgreining stofnanasamnings**

- 11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélaganna um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

**11.2 Markmið stofnanasamnings**

- 11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.
- Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

**11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings**

- 11.3.1 Við gerð samningsins skal semja um röðun starfa, sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlegs

starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

Stéttarfélög eða stofnun geta gert sameiginlegan stofnanasamning, ýmist sameiginlega fyrir félög innan stofnunar eða fyrir hóp stofnana.

11.3.2 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.3.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars.

Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

11.3.3 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

#### 11.3.3.1 **Röðun starfs.**

Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr.

upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

#### 11.3.3.2 **Persónubundnir þættir.**

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 álagsþrep, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 álagsþrep og doktors- eða sambærileg gráða með 6 álagsþrepum. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

11.3.3.3 **Tímabundnir þættir** eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.

- Próun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

11.3.3.4 Þættir skv. 11.3.3.2 og 11.3.3.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

11.3.4 Í stofnanasamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinna ákvæða í kjarasamningi aðila:

- Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, samanber grein 1.5.3,
- Heimild til að semja um fasta þóknun, samanber grein 1.1.3 og 1.5.4
- Að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla, samanber grein 2.1.2,
- Breyttan matartíma og kaffitíma, samanber greinar 3.1.2 og 3.1.5.

## 11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

### 11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

11.4.1.1 Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélögum/starfsmönnum og stofnunum.

Aðildarfélög BHM á stofnun skulu tilnefna einn fulltrúa hvert í samstarfsnefnd. Þessir fulltrúar velja sér allt að þrjú talsmenn og jafnmarga til vara. Stofnunin tilnefnir allt að þrjú fulltrúa og jafnmarga til vara.

### 11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi, sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

### 11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda

11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.