



STÉTTARFÉLAG
Í ALMANNAPJÓNUSTU

**SFR &
Samband íslenskra
sveitarfélaga**

Kjarasamningur 2015–2019
Gildir frá 1. október 2015 til 31. mars 2019

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila
sem það hefur samningsumboð fyrir

og

SFR STÉTTARFÉLAGS Í ALMANNAPJÓNUSTU

GILDISTÍMI

1. maí 2015 til 31. mars 2019

SFR – stéttarfélag í almannapjónustu

Texti kjarasamnings er unninn af SFR – stéttarfélagi í almannapjónustu og yfirfarinn af Sambandi íslenskra sveitarfélaga.

Hann byggir á kjarasamningi SFR – stéttarfélags í almannapjónustu og Sambands íslenskra sveitarfélaga dags. 20. nóvember 2015.

Gildistími samningsins er 1. maí 2015- 31. mars 2019.

Skáletraður texti (í römmum) er settur til skýringa og sem dæmi.

SFR – stéttarfélag í almannapjónustu

Grettisgötu 89, 105 Reykjavík

Sími 525 8340, bréfasími 525 8349

Netfang sfr@sfr.is

Veffang www.sfr.is

Prentun: Guðjón Ó – vistvæn prentsmiðja – júlí 2016



EFNISYFIRLIT

1	UM KAUP	6
1.1	FÖST MÁNADARLAUN	6
1.2	EINGREIDLÀ Á SAMNINGSTÍMANUM	7
1.3	RÖDUN Í LAUNAFLOKKA	7
1.4	TÍMAVINNU- OG UGLLINGAKAUP	7
1.5	YFIRVINNUKAUP	8
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR.....	9
1.7	DESEMBERUPPBÓT.....	9
1.8	ORLOFSUPPBÓT.....	10
2	UM VINNUTÍMA	11
2.1	ALMENNT.....	11
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGDILEGUR VINNUTÍMI.....	12
2.3	YFIRVINNA.....	13
2.4	LÁGMARKSHÍLD	14
2.5	BAKVAKTIR	17
2.6	VAKTAVINNA	17
3	UM MATAR- OG KAFFITÍMA	20
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI.....	20
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU.....	20
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	20
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	20
3.5	HÁDEGISVERDUR STARFSFÓLK SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR.....	21
3.6	FRÍTT FÆÐI	21
4	UM ORLOF	22
4.1	LENGD ORLOFS.....	22
4.2	ORLOFSLAUN	22
4.3	ORLOFSÁRID	22
4.4	SUMARORLOFSTÍMI.....	22
4.5	ÁKVÖRDUN ORLOFS.....	23
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI.....	23
4.7	FRESTUN ORLOFS	23
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR.....	23
5	FERÐIR OG GISTING	24
5.1	FERDAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI.....	24
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS	24
5.3	GREIDLUSLUHÁTTUR	24
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS	24
5.5	DAGPENINGAR Á FERDUM ERLENDIS	24
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIDA O.FL	24
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAD	25
5.8	FERÐIR MED NEMENDUR OG SKJÓLSTÆDINGA	26
5.9	ÓFÆRD	26
6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM	27
6.1	UM VINNUSTADI OG RÉTT STARFSMANNA	27
6.2	LYF OG SJUKRAGÓGN	27
6.3	ÖRYGISEFTIRLIT	27
6.4	SLYSAHÆTTA.....	27
6.5	TILKYNNINGASKYLDU UM VINNUSLYS.....	27
6.6	LÆKNISSKODUN.....	27

7	TRYGGINGAR	28
7.1	SLYSATRYGGINGAR.....	28
7.2	FARANGURSTRYGGING	29
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM	31
7.4	SKADABÓTAKRAFA	31
8	VERKFÆRI OG FATNAÐUR	32
8.1	VERKFÆRI.....	32
8.2	HLÍFDAR-, VINNNU- OG EINKENNISFATNAÐUR.....	32
9	AFLEYSINGAR	34
9.1	STADGELNGLAR	34
9.2	LAUNAD STADGENGILSSTARF	34
9.3	ADRIR STADGELNGLAR.....	34
10	STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN	35
10.1	SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN	35
10.2	PERSÓNÚÁLAG	35
10.3	LAUNAD NÁMSLEYFI	37
10.4	LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI.....	37
11	ÝMIS ATRÍÐI	38
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR	38
11.2	SAMSTARFSNEFND	41
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN	42
11.4	FRÁFALL.....	42
12	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EDÀ SLYSA	43
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORD OG ÚTAGDUR KOSTNAÐUR.....	43
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	43
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORD	45
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EDÀ SLYSA	45
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKÁ LÁTINS STARFSMANN	46
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	46
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM	46
12.8	VEIKINDI BARNΑ YNGRI EN 13 ÁRA	46
12.9	SAMRÁÐSNEFND.....	47
12.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGDA.....	47
13	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG ÍÐGJALDAGREIÐSLUR	48
13.1	LAUNASEÐILL	48
13.2	FÉLAGSGJÖLD	48
13.3	ORLOFFSJÓÐUR	48
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	48
13.5	VÍSINDASJÓÐUR	48
13.6	LÍFEYRÍSSJÓÐUR.....	49
13.7	STYRKTA- OG SJÚKRASJÓÐUR SFR	49
13.8	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	50
14	GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	51
	GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	51
	BÓKANIR OG FYLGISKJÖL	52
	FYLGISKJAL I: LAUNATÓFLUR	55
	FYLGISKJAL II: TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT	63
	FYLGISKJAL III: RAMMASAMKOMULAG MILLI ADILA VINNUMARKADAR	65
	FYLGISKJAL IV: YFIRLÝSING VEGNA MÁLEFNA FATLADRA.....	67

FYLGISKJAL III [2011] ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGDA VEGNA ÞEIRRA STARFSMANNA SEM FLUTTUST FRÁ RÍKI TIL SVEITARFÉLAGA VIÐ YFIRFÆRSLU MÁLEFNA FATLAÐRA	68
FYLGISKJAL IV: [2011] VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS.....	69
VÍDAUKI I - [2011] VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT	70
VÍDAUKI II - [2011] SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN	72
VÍDAUKI III – [2011] SAMNINGUR UM SKIPULAG VINNUTÍMA	73

1 UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. maí 2015 25.000 kr. eða að lágmarki 7,7% sbr. meðfylgjandi launatöflu
1. júní 2016 15.000 kr. eða að lágmarki 5,5% sbr. meðfylgjandi launatöflu
1. júní 2017 2,5% sbr. meðfylgjandi launatöflu
1,7% vegna jöfnunar á bilum milli launaflokka í launatöflu
1. júní 2018 2% sbr. meðfylgjandi launatöflu

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum, sjá nánar fylgiskjal I:

- | | |
|-----------------|--|
| Launatafla I: | Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016. |
| Launatafla II: | Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017. |
| Launatafla III: | Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018. |
| Launatafla IV: | Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019. |

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

1 stig	2%
2 stig	4%
3 stig	6%
4 stig	8%
5 stig	10%
6 stig	12%
7 stig	14%
8 stig	16%

1.1.1.1 Föst laun skulu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.

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

1.1.1.2 Lágmarksblaun fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sama sveitarfélagi:

- | | |
|-------------------|--------------|
| Frá 1. maí 2015, | kr. 245.000. |
| Frá 1. júní 2016, | kr. 260.000. |
| Frá 1. júní 2017, | kr. 280.000. |
| Frá 1. júní 2018, | kr. 300.000. |

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum fjárhæðum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. mánaðarlaun með persónuálagi, yfirvinna, vaktaálag og aðrar álags- og aukagreiðslur, sem falla innan ofgreinds vinnutíma.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

- 1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.
- 1.1.3 Þegar kjarasamningsbundnar launaflokkahækkanir verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

1.2 EINGREIÐSLA Á SAMNINGSTÍMANUM

- 1.2.1 Sérstök eingreiðsla, kr. 42.500, greiðist þann 1. febrúar 2019 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfs-hlutfall í desember.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

- 1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal miða við niðurstöðu starfsmats. Samnings-aðilar eru sammála um að nota starfsmatskerfið SAMSTARF. Um nánari atriði varðandi starfsmatið, svo sem um endurmat o.fl. semja aðilar sérstaklega.
Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt tengitöflu í fylgiskjali II.

Lægsta röðun starfsmanns skv. starfsmati miðast við launaflokk 115.

1.4 TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmanns, sbr. gr. 1.6.3 og 10. kafla eftir því sem við á.

Þegar unnið er í tímavinnu skal ekki greitt vaktaálag á þær stundir sem eru utan hefðbundins dagvinnutíma heldur greidd yfirvinna.

- 1.4.2 Laun ungmannna skulu vera sem hér segir:
 - 16 ára 78% af hlutaðeigandi launaflokki.
 - 17 ára 82% af hlutaðeigandi launaflokki.Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af hlutaðeigandi launaflokki í sömu hlutföllum eftir aldri.
- Ungmenni skulu taka laun skv. þeim aldursflokki sem þeir tilheyra í lok almanaks-ársins.

Ungmenni sem lokið hafa skyldunámi og/eða verða 16 ára á almanaksárinu heyra undir almenn ákvæði pessa kjarasamnings. Þeir sem verða sextán ára á almanaksárinu og sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga, skulu fá þau laun sem starfinu fylgja.

1.4.3 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda hans er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda hans minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráða hann í tímavinnu.

Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu í eftirfarandi undantekningartilvikum:

1. Nemendum við störf í skólaleyfum og/eða með námi.
2. Lífeyrisþegum, sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmti tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

1.4.4 Samningur þessi nær ekki til nemenda vinnuskóla sem starfræktir eru á vegum sveitarfélaga. Með vinnuskóla er átt við starfsemi á vegum sveitarfélaga þar sem börnum er gefinn kostur á samspili vinnu, þjálfunar og fræðslu í sumarleyfi sínu. Að öðru leyti vísast til 10. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðar 426/1999 um vinnu barna og unglings.

Það er sameiginlegur skilningur aðila að með börnum skv. gr. 1.4.4. í kjarasamningi aðila sé átt við einstakling sem er undir 15 ára aldri eða ungmanni sem er í fullu skyldunámi sbr. 2. mgr. 59 gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Að höfðu samráði við viðkomandi stéttarfélag, geta sveitarfélög boðið ungmennum sem nái 16 ára aldri á almanaksárinu störf þar sem þeim er gefinn kostur á samspili vinnu, þjálfunar og fræðslu í vinnuskóla, þ.e. störf vinnuskólanemenda.

Til grundvallar nefndu samráði og fyrirhuguðu úrræði fyrir ungmanni sem verða 16 ára á almanaksárinu skal liggja fyrir skrifleg áætlun um vinnuskólanum þar sem komi fram helstu viðfangsefni, vinnutími og skipulag þjálfunar og fræðslu.

Við sérstakar aðstæður þegar nauðsynlegt getur verið að grípa til úrræða vegna atvinnuástands, geta sveitarfélög gefið ungmennum sem nái 17 ára aldri á almanaksárinu kost á vinnuskóla. Sveitarfélag þarf að gera um þetta tímabundið samkomulag við viðkomandi stéttarfélag þar sem fram kemur vinnufyrirkomulag og launakjör.

1.5 YFIRVINNUKAUP

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum.

- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátiðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tíma-kaipi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum. Þetta gildir þó ekki um reglu-bundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.
- 1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tíma-kaipi, en skylt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveður launagreiðandi með samkomulagi við viðkomandi starfsmann og vitund starfsmannafélagsins.
- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakkaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskylda (sbr. gr. 2.2.3.). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:
- | | |
|--------|---|
| 33,33% | kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga |
| 55,00% | kl. 17:00 – 24:00 föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 – 24:00 stórhátiðardaga, sbr. 2.1.4.3. |
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakkaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtoldum hætti:
- | | |
|--------|---|
| 45,00% | kl. 00:00 – 08:00 mánudaga |
| 33,33% | kl. 00:00 – 08:00 þriðjudaga til föstudaga |
| 33,33% | kl. 17:00 – 24:00 mánudaga - fimmtudaga |
| 45,00% | kl. 17:00 – 24:00 föstudaga |
| 45,00% | kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 – 24:00 stórhátiðardaga, sbr. 2.1.4.3. |

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

1.7 DESEMBERUPPBÓT

- 1.7.1 Persónuuppbót / desemberuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:
- Á árinu 2015 kr. 100.700.
 Á árinu 2016 kr. 106.250.
 Á árinu 2017 kr. 110.750.
 Á árinu 2018 kr. 113.000.

Starfsmaður í fullu starfi fær greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlustarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt

miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

Það sama gildir um tímavinnufólk og miðast óskert fjárhæð við 1.504 unnar dagvinnustundir á framangreindu viðmiðunartímabili.

Eftirlaunaþegar sem eru aðilar að B-deild LSR eða sambærilegum deildum annarra lífeyrissjóða fái greidda desemberuppbót í desember frá viðkomandi lífeyrissjóði í réttu hlutfalli við greidd eftirlaun.

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu, en hafði þá starfað samfellt í a.m.k. 6 mánuði skal einnig fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Hlutfall skv. þessari málsgrein er reiknað sem hlutfall af fullri vinnu (100%) í 12 mánuði á almanaksárinu af síðast gildandi desemberuppbót.

- 1.7.2. Desemberuppbót skv. gr. 1.6.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfs starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubrests minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei hærri en full desemberuppbót sbr. grein 1.6.1.
- 1.7.3. Framangreind desemberuppbót er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengslá við laun.

1.8 ORLOFSUPPBÓT

- 1.8.1. Orlofsuppbót verður sem hér segir:

Á árinu 2016 kr. 44.500.

Á árinu 2017 kr. 46.500.

Á árinu 2018 kr. 48.000.

Hinn 1. maí ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl fá greidda ein-greiðslu, 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) samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall.

Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs, allt að sex mánuðum.

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

2 UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans.
Forstöðumanni stofnunar/starfseiningar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminн dagvinnutíma.
Haga skal skipulagi vinnutíma starfsmanna í leikskólum, grunnskólum og öðrum sambærilegum stofnunum þannig að það mótið í samráði viðkomandi stjórnenda og starfsmanna. Í því sambandi skal sérstaklega taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar starfsmönnum eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði flaglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni.
- 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.
- 2.1.4 Frídagar
- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagur og sunnudagur
- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Skírdagur
 3. Föstudagurinn langi
 4. Laugardagur fyrir pásku
 5. Páskadagur
 6. Annar í páskum
 7. Sumardagurinn fyrsti
 8. 1. maí
 9. Uppstigningardagur
 10. Hvítasunnudagur
 11. Annar í hvítasunnu
 12. 17. júní

13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
15. Jóladagur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

- 2.1.4.3 Stórhátiðardagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Föstudagurinn langi
 3. Páskadagur
 4. 1. maí
 5. Hvítasunnudagur
 6. 17. júní
 7. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
 8. Jóladagur
 9. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.5.1 Undirbúningstími í leikskóla. Lágmarks undirbúningstími stjórnanda deildar leikskóla, skal vera 5 klst. á viku miðað við fullt starf. Undirbúningstími starfsmanna í leikskólum með lokapróf í uppeldisfræði á háskólastigi skal vera 4 klst. á viku miðað við fullt starf. Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða. Sérstaklega skal taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar almennum starfsmönnum leikskóla eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni. Miða skal við að starfsmaður skili öllum undirbúningstíma á starfsstað.

2.1.5.2 Undirbúningstími í grunnskóla. Undirbúnings- og samstarfstími stuðningsfulltrúa í grunnskóla skal vera 4 klst. á viku miðað við fullt starf. Undirbúnings- og samstarfstíma skal varið til samstarfs við aðra faghópa í grunnskóla og foreldra. Sérstaklega skal taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar almennum starfsmönnum grunnskóla eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni. Miða skal við að starfsmaður skili öllum undirbúningstíma á starfsstað.

2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánuudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá 2.5.)

- 2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegrí vinnuskyldu.

Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegrí vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1. á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili skv. gr. 2.1.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.

- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

- 2.3.3 Útkall

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

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

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða ráðningarsamningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.

- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

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

- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.

- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.

2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið skal greitt við næstu reglulegu útborgun.

Frí vegna yfirvinnu frá fyrra ári, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, skal greitt út sem dagvinnustundir við næstu reglulegu útborgrun.

Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutíma kaupi starfsmanns. Yfirvinnuálag skal ekki tekjú út í frið, heldur skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan ella hefði komið til greiðslu.

2.4 LÁGMARKSHVÍLD

2.4.1 Gildissvið o.fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira víast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganeftnar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launaneftnar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

Fylgiskjal: Samningur ASÍ, BHM, BSRB og KÍ um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma 23.01.1997 er hægt að nálgast á heimasíðu sambandsins, www.samband.is.

Í þessu sambandi víast jafnframt til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð samkvæmt 14. gr. framangreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um.

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu-/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinna þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

*Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags, skýring:
Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaksksrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vakafrí, miðast upphafíð við tímamörk síðasta merkta vinnudags.*

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld.

- 2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarks-hvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmáður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakta samkvæmt skipulagi vaktskrár.
- Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmáður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.
- Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfу til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.
- 2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrir-sjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegrí heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.
- Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmáður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.
- 2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúrafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða örnum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.
- Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.
- 2.4.4 Vikulegur hvíldardagur.
- Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmáður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist þeim daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmáður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.
- Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmáður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.
- Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.
- 2.4.5 Frítökuréttur.
- 2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmáður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmáður á ekki að

- mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið bedinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.
- 2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfellri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinnna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfellorar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafernaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er, með reglubundnum hætti, þó innan 12 mánaða frá því að frítökuréttur myndaðist til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
- Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. Töluliðar, a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 BAKVAKTIR

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútta frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútta frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútta frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvakta-stundir séu fleiri en 1.200.*

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir 9. apríl 2001 höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfellri ráðningu þeirra stendur.
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það milli ára.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar/sveitarfélags og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 VAKTAVINNA

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vakaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal leggja fram drög að vaktsskrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktsskrá skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirliggjandi drögum að vaktsskrá.
- Endanleg vaktsskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

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

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

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

- 2.6.3 Við samningu vaktekskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vaka sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði two samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár, eða hlutfallslega ef þjónusta fer ekki fram alla sérstaka frídaga og stórhátiðardaga. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátiðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

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

- 2.6.8 Peir vaktavinnunum sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7., skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
- Greitt verði samkvæmt vaktekskrá yfirvinnukaup (tímaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.

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

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

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar því verður við komið.

Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffítum skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaipi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.

Starfsmenn í hlutastörfum eiga þó rétt á að nýta 25 mínúturnar sem lengingu á starfshlutfalli sínu ef þeir óska þess.

- 2.6.9.1 Starfsmenn í vaktavinnu sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3 skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 336,94 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða frá kl. 18:00 - 20:00 að frádregnu matarhléi.
- Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörlíð (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 stig).
- (Greinin gildir frá 1. júlí 2011).
- Um starfsfólk á næturvöktum fer skv. gr. 3.6.2.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffítima á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffítimar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan 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.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldrí.
- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffítíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.
- 3.1.6 Starfsfólk í móttuneytum hefur ekki reglubundin neysluhlé, en á rétt á að taka kaffihlé þegar aðstæður leyfa og 30 mínútna matarhlé sem telst til vinnutíma. Vegna takmörkunar á matartíma skal telja viðveru starfsmanna 30 mín. styrti en ella hefði verið.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt skulu kaffítímar vera kl. 17:00, 23:00 og kl. 05:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:45, einn kaffítími í 15 mínútur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffítímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffítímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðis-yfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki er aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mótnueytí á vegum við-semjenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 520 fyrir hverja máltíð frá og með 1. júní 2011. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar á hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í visitölu neysluverðs með visitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 stig). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.
- 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. 336,94 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 - Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.
- Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í visitölu neysluverðs með visitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 stig).

3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLK'S SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR

- 3.5.1 Þeim starfsmönnum, sem gert er skyld vegna vinnu sinnar að matast með heimilismönnum/börnum, skulu hafa frítt fæði og skal telja matartíma þeirra til vinnutíma.

3.6 FRÍTT FÆÐI

- 3.6.1 Starfsfólk í eldhúsum greiðir ekki fyrir fæði enda sé starf í eldhúsi meginhluti starfs viðkomandi starfsmanna.
- 3.6.2 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.
- 3.6.3 Starfsmenn skulu eiga þess kost að hita sér kaffi og te á föstum vinnustað þar sem aðstaða er fyrir hendi. Í reglugundnum kaffítínum á vinnustað skal starfsmönnum lagt til kaffi og te ásamt tilheyrandi mjólk og sykri þeim að kostnaðarlausu.

4 UM ORLOF

4.1 LENGD ORLOFS

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miðað við að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Sá starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í 4.1.1 skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem hér getur skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á fóstum 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.

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2 á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk vinnumeitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu frá 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreindurs tíma.

4.5 ÁKVÖRDUN ORLOFS

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorloftíma ef því verður við komið vegna þarfa stofnunarinnar. Yfirmaður 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.

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 stéttarfélaga að kveða á um skemmta 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 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 FRESTUN ORLOFS

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

- 4.8.1 Áunninn orlofsréttur látins starfsmanns skal renna til dánarbús hans.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum stofnunar skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.
- 5.1.4 Þeir félagsmenn viðkomandi starfsmannafélaga sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarra fundasetu á vegum félagsins skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

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

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

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

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

- 5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna innan BSRB.
- 5.5.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnaði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

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

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 - Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 150 km eða meira.
- Starfsmanni skal tryggt eigi skemmta frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.
- 5.7.2 Þrátta fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða two menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Vinnusókn og ferðir.
- 5.7.7.1 Sé vinnustaður á vegum sveitarfélags staðsettur a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélög um greiðslu ferðakostnáðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.
- Í slíkum samningum skal vegalengdin milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar liggja til grundvallar. Búi starfsmaður annars staðar en í næsta þéttbýli og í a.m.k. 5 km fjarlægð frá stofnun skal einnig semja vegna hans þó að hámarki um sömu vegalengd og er á milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar.

Um heimapjónustu í dreifbýli sem sinnt er af starfsmanni sem býr í nágrenni þjónustupega gildir það sama um vegalengdina milli heimila starfsmanns og þjónustupega sé hún 5 km eða meiri.
- 5.7.7.2 Þar sem almenningssamgöngur eru fyrir hendi og vinnutími starfsmanns hefst, eða hann er kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlinu) frá föstum vinnustað. Þessi grein nær ekki til útkalla af bakvakt.

5.8 FERÐIR MEÐ NEMENDUR OG SKJÓLSTÆÐINGA

- 5.8.1 Þegar starfsmenn ferðast með og annast nemendur og/eða skjólstæðinga á ferðalögum skal hver ferðadagur reiknast 12 klst., 8 daginnutímar og 4 yfirvinnutímar. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur og/eða skjólstæðinga greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu.
- Ef starfsmaður er einn á ferð með skjólstæðingi og annast hann einn skal greitt fyrir þá sólarhringa alla. Ef starfsmaður fer í ferðalag (með skjólstæðingi) að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

5.9 ÓFÆRÐ

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

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

6.1.1 Vinnustaður er umhverfi innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustuháttar.

Allir starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og reglugerðum settum á grundvelli laganna.

6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

6.2.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerðir í lýsatsilfum. Lyfja og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð forstöðumanna, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT

6.3.1 Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.4 SLYSAHÆTTA

6.4.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysa hætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

6.5 TILKYNNINGASKYlda UM VINNUSLYS

6.5.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.

6.5.2 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Sjúkratryggingum Íslands um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysalaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá Sjúkratryggingum Íslands.

6.6 LÆKNISSKOÐUN

6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, geta starfsmannafélög óskað sérstakrar lækniSSkoðunar á starfsfólk. Telji trúnaðarlæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. janúar 2011 til 30. júní 2011:

1. Ef hinn látni var ógíftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.132.128.
2. Ef hinn látni var ógíftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr.7.063.319.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 9.705.372.

Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabil, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.186.202. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið nr. 4.

Réttthafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptarðanda og/eða fjárhaldsmanns.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 17.228.234, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvísvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísítölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala máímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, var 365,5 stig í nóvember 2010.

- 7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingar-retti launþega.
- 7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausu leyfi, nema starfsmaður taki á tíma-bilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélagini/stofnuninni.
- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi Íslenskra tryggingarfélaga, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysatryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar m.t.t. vægi tryggingakaflans í heild.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysatryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til fráráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpenningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnana.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnana þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.

- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 479.146 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, par eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 91.836 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. 2. lið. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótfjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 7.983. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.
- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hótelri eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmónum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningar skyldu getur valdið lækkun eða bóタmissi eftir reglum laga um vátryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 35. gr. laga um vátryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 30/2004, um vátryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er örurvísí mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila samnings þessa. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta slíkt tjón, ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

- 7.4.1 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

- 8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.

8.2 HLÍFÐAR-, VINNNU- OG EINKENNISFATNAÐUR

- 8.2.1 Hlíðarfatnaður skilgreining.

Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu allar þær persónuhlífar (hlíðarbúnaður), sem krafist er samkvæmt lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglum sem gilda um persónuhlífar sem ætlaðar eru til notkunar á vinnustöðum.

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

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

Sjá frekar á vef Vinnueftirlits ríkisins:

http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/497_1994.pdf
http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/501_1994.pdf

- 8.2.2 Vinnufatnaður, skilgreining:

Starfsmanni skal lagður til vinnufatnaður eftir þörfum.

- a. Starfsfólk íþróttahúsa og sundstaða: Stakkur/jakki, buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol.
- b. Starfsfólk áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnana, starfsmenn tækni- og eignadeilda: Stakkur/jakki, buxur, skyrta.
- c. Gangaverðir, skólaliðar, stuðningsfulltrúar, lengd viðvera, starfsmenn dægradvalar og sambærileg störf í skólum: Stakkur/jakki, buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol.
- d. Gangbrautarvarsla: Stakkur/jakki, buxur, skyrta.
- e. Umsjónarmenn - húsverðir: Stakkur/jakki buxur og skyrta.
- f. Starfsfólk mötuneyta, sjúkraliðar, heimilishálp, fólk í heilbrigðispjónustu og starfsfólk dvalarheimila: Stakkur/jakki, buxur, skyrta eða bolur. Starfsmenn mötuneyta fá jafnframt öryggisskó.
- g. Starfsfólk á leikskólum: Stakkur/jakki, buxur, skyrta eða íþróttagalli ásamt bol.
- h. Starfsfólk hafna og vigta: Stakkur/jakki, buxur, skyrta,
- i. Starfsmenn heilbrigðiseftirlits sem sinna útvinnu: Stakkur/jakki, buxur, skyrta.

j. Vegna öryggis- og hlífðarfatnaðar skal fara eftir grein 8.2.1

Sveitarfélög og stofnanir þeirra geta sett nánari reglur um vinnufatnað í samráði við stéttarfélög vegna liða a til j.

8.2.3 Einkennisfatnaður, skilgreining:

Þar sem krafist er einkennisfatnaðar skal hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu.

Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með einkennisfatnað.

Hreinsun á einkennisfatnaði skal látin í té starfsmanni, þeim að kostnaðarlausu tvísvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af launa-greiðanda.

8.2.4 Borgaralegur fatnaður:

Þar sem sérstaklega er krafist borgaralegs fatnaðar í stað hefðbundins vinnufatn-aðar við vinnu, t.d. á öldrunarheimilum, sambýlum og í dagbjónustu, skal hann láttinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 21,89 á unna klst. Á hjúkrunardeildum öldrunarstofnana, sem starfa samkvæmt Edenstefnunni, bætist 20,02% álag á greidda fatapeninga.

Framangreind fjárhæð skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu októbermánaðar 2015 sem grunnvísitölu 145,8 stig.

8.2.5 Reglur um meðferð fatnaðar

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar starfsmanni er lagður til fatnaður:

- Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélaginu er eign þess.
- Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
- Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
- Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu- og hlífðarfatnað.
- Vinnuveitandi skal sjá um þrif og viðgerðir á öryggis- og hlífðarfatnaði.
- Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinna-, hlífðar og ein-kennisfatnaði er hann fékk.
- Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar (ekki hlífðar- eða öryggisfatn-aður) skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 5 vinnudaga samfellt.

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun yfirmannsins, án persónubundinna launamyndunarþáttá, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþáttá.

Formlega skipaður staðgengill yfirmanns sem sinnir skyldustörfum hans að fullu í hans fjarvist, raðast 2 launaflokum hærra en ella, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess í starfsmati.

Skrár skulu vera til yfir þá sem eru launaðir staðgenglar skv. starfsmati.

9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþáttá þann tíma er hann gegnir starfi hans. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþáttá.

Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við viðbót vegna menntunar og símenntunar/starfsaldurs. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslau samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.

10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

10.1 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN

10.1.1 Starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.

Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun að ósk yfirmanns utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna.

Falli ferðatími vegna námskeiða utan dagvinnumarka skal sveitarfélag og starfsmaður ná samkomulagi fyrirfram um hvernig greitt verði fyrir ferðir og ferðatíma. Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu fyrir ferðatíma.

10.1.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausn leyfi, ef honum býost tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

10.1.3 Símenntun

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

Árlega skal þátttaka starfsmannans í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Starfsmanni ber persónuálag skv. gr. 10.2.2 fyrir þáttöku í áætluninni.

Hafi starfsmaður ekki tekið fullnægjandi þátt í áætluninni missir hann það persónuálag sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári, enda hafi vinnuveitandi gert honum kleift að taka þátt í áætluninni.

Samningsaðilar skulu fylgjast með þróun námsframboðs fyrir starfsmenn sveitarfélaga sem leitt getur til upptöku nýrra starfsheita og tryggja að slík störf verði metin í starfsmati.

10.1.4 Starfsþróunarsamtal

Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári. Starfsmaður getur óskað eftir starfsþróunarsamtali og skal það veitt svo fljótt sem auðið er.

Í starfsþróunarsamtali er farið yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og símenntunar og hvernig starfstengt nám geti nýst viðkomandi starfsmanni og vinnustaðnum.

10.2 PERSÓNUÁLAG

10.2.1 Persónuálag vegna starfsþróunarnámskeiða.

Starfsmenn sem ljúka starfstengdu námi eða námskeiði a.m.k. 150 klst. sem nýtist í starfi og er sérsniðið að þörfum sveitarfélaga, geta að hámarki fengið 2% persónuálag fyrir námið. Skilyrði þess er að námið sé kennt af fræðslaðilum, sem hlotið hafa viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 og lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008.

Skilyrði er að námið hafi ekki verið metið í starfsmati í viðkomandi starfi og skal hækkunin taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

Grein 10.2.1 gildir frá 1. janúar 2018.

10.2.2

Persónuálag vegna símenntunar.

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

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

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

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

10.2.3

Persónuálag vegna menntunar á framhaldsskólastigi.

Þeir starfsmenn sem hafa lokapróf á framhaldsskólastigi (2 til 4 ár) skulu fá persónuálag sem nemur 4% enda tengist námið starfi viðkomandi og hann hafi ekki notið hækkunar vegna þessarar menntunar sinnar skv. ákvæðum kjara-samningsins. Framangreint gildir ekki þar sem gerð er krafa um tiltekna framhalds- eða háskólamenntun í viðkomandi starf. Iðnaðarmenn sem lokið hafa meistarara- og löggildingarnámi fá 4% þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins.

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.

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

10.2.4

Persónuálag vegna menntunar á háskólastigi.

Starfsmaður sem er í starfi þar sem krafist er háskólamenntunar ávinnur sér ekki persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1 og 10.2.3, enda tekið tillit til menntunar hans við röðun starfsins í starfsmati.

Almennur starfsmaður eða leiðbeinandi sem lokið hefur 90 ECTS eininga námi til B.Ed. gráðu í leikskólafræðum skal fá 4% hækjun á persónuálagi. Þegar B.Ed. gráðu er náð falla persónuálagsstigin niður.

- 10.2.5 Ljúki starfsmaður viðurkenndu diplómanámi á háskólastigi hækkar persónuálag hans um 4% enda sé námið að lágmarki 60 ECTS einingar og tengist starfi hans.
Hækjun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf.
Hækjun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 4% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Eininger eru aldrei tvítaldar.
- 10.2.6 Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til annarrar háskólagráðu til viðbótar fyrstu háskólagráðu, sem tengist starfi hans, hækkar persónuálag hans um 8%.
Hækjun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf.
Hækjun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 8% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Eininger eru aldrei tvítaldar.

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt í 3 ár, launað leyfi í samtals two mánuði til þess að stunda viðurkennt nám sem veitir ákveðin starfsréttindi.
Sveitarfélög geta sett nánari reglur um veitingu launaðra námsleyfa sem samræmast símenntunaráætlunum þeirra.
Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.
- 10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.
- 10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu þó aldrei lengur en 2 ár.
- 10.3.4 Trúnaðarmannaskóli BSRB.
Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3. gr. samkomulags um trúnaðarmenn (3 X 5 daga lotur).

10.4 LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI

- 10.4.1 Próf sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi eru jafngild án tillits til þess á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

11 ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

11.1.1 Um gildissvið.

Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra.

11.1.2. Um auglýsingu starfa.

11.1.2.1 Að jafnaði skulu laus störf auglýst en heimilt er að gera undantekningar t.d. þegar um er að ræða tímabundnar ráðningar eða tilfærslu í starfi.

Bent skal á að í samþykktum sveitarfélaga kunna að vera ítarlegri ákvæði um auglýsingar á lausum störfum.

Skipulagsbreytingar leiða ekki sjálfkrafa til þess að segja burfi fólkis upp störfum og auglýsa störf laus til umsóknar skv. breyttu skipulagi. Skoða þarf hvort og þá hversu miklar breytingar verða á starfi, hæfisskilyrðum og aðstæðum að öðru leyti. Því eiga reglur um auglýsingaskyldu ekki alltaf við þegar um skipulagsbreytingar er að ræða.

11.1.3 Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur.

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

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

11.1.3.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda starfsmanns er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráða hann í tímavinnu. Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu, skv. grein 1.4.3.

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

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

Ákvæði um aukinn uppsagnarfrest á einungis við þegar starfsmanni er sagt upp starfi.

- 11.1.3.4 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnumanna á fyrstu þremur mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir 3ja mánaða samfellt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður og miðast við mánaðamót.
- 11.1.3.5 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningasamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Sé samið um slíkt í ráðningarsamningi þá fer um reynslutíma og uppsagnarfrest samkvæmt gr. 11.1.3.3. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfellt lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í ajfnlangan tíma hverju sinni. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.
- 11.1.3.6 Starfslýsingar.
Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf og skal starfslýsing vera aðgengileg þeim starfsmanni sem sinnir viðkomandi starfi.
- Í starfslýsingu koma m.a. fram starfsheiti, hver er næsti yfirmaður, meginhlutverk, ábyrgðarsvið og helstu verkefni sem starfinu fylgja. Þá geta einnig komið fram í starfslýsingum menntunar- og hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsmanns. Í starfslýsingu geta að auki verið lýsing á verkfærum og/eða tækjabúnaði sem starfsmanni er nauðsynlegur til að sinna starfinu. Starfslýsing er ekki tæmandi upptalning á verkefnum starfsmanns.*
- 11.1.4 Breytingar á störfum.
- 11.1.4.1 Skilt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.
- Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.
- 11.1.5 Ákvörðun vinnutíma – yfirvinnuskylda.
- 11.1.5.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.
- Skilt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skilt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimm tungi af lögmæltum vikulegum vinnutíma.
- 11.1.6 Uppsögn, frávirkning og áminning.
- 11.1.6.1 Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning.

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá vinnuveitandi ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemina, aðra starfsmenn eða viðskiptavini. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

Við þær aðstæður þegar frávikning úr starfi er til skoðunar þarf að gæta að andmælarétti starfsmanns áður en endanleg ákvörðun er tekin. Á meðan á slíkri málsmæðferð stendur er heimilt að afþakka vinnuframlag starfsmanns en starfsmaður heldur þó launum sínum.

11.1.6.2 Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísí eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ólvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal vinnuveitandi veita honum skriflega áminningu.

Vinnuveitandi skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Vinnuveitandi skal kynna honum þann rétt.

Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

Ekki er skyld að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfss, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skyld að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 3.-5. mgr. gr. 11.1.6.1.

Vinnuveitandi skal upplýsa starfsmann um rétt hans til að leita aðstoðar trúnaðarmanns og/eða stéttarfélags í tengslum við meðferð mála samkvæmt þessari grein.

11.1.7 Starfslok

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 þriggja til sex mánaða fyrirvara.

- 11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi.
- 11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 11.1.8.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leythur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framan-greindra laga.
- Starfsmaður sem er í a.m.k. 20% starfi og starfað hefur í samfellt sex mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðenda nýtur í fæðingarorlofi réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar.
- Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lifeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.
- Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sa réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

11.2 SAMSTARFSNEFND

- 11.2.1 Hlutverk samstarfsnefndar.
- Samstarfsnefnd er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á gildistíma kjarasamnings. Nefndin hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings, úrskurða í ágreiningsmálum og vinna úr bókunum með kjarasamningi milli kjaraviðræðna.
- Starf samstarfsnefndar liggar að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.
- 11.2.2 Skipan samstarfsnefnda.
- Samningsaðilar hvor um sig skipa þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og þrjá til vara. Aðilar tilkynni gagnaðila formlega um skipan fulltrúa í nefndinni.
- 11.2.3 Framlagning erinda og mólsmeðferð.
- Erindum sem vísað er til úrskurðar samstarfsnefndar ber að fylgja greinargerð, ásamt tilheyrandi fylgiskjölum, þar sem ágreiningsefni eru skilgreind og sjónarmið hlutaðeigandi aðila eru rakin. Áðurnefnd gögn skulu berast samstarfsnefnd a.m.k. þrem dögum fyrir boðaðan samstarfsnefndarfund.
- 11.2.3 Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefnda.
- Samstarfsnefnd skal að jafnaði svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.
- Verði samstarfsnefnd sammála um niðurstöðu gildir hún frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst kynnt gagnaðila með sannanlegum hætti, nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

- 11.3.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni vaktaskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tæknifrjóvgunina eða þeim lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um síðla ákvörðun sé að ræða.

11.4 FRÁFALL

- 11.4.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður ef nauðsyn krefur eiga rétt á allt að hálfス mánaðar fríi á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjara-samningi auk fastra greiðslna svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslu fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns.

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækní hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/-yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns /yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulegu og viðurkenndu læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmað, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

- 12.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
0-3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framatalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

Starfstími	Fjöldi daga
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framatalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysí eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

- 12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styrti eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 12.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnumnum ríkis, sveitarfélögum og sjálfsagnarstofnum sem kostaðar eru að meirihluta með almannaafé.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfellan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

- 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 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

Í langtímoveikindum vaktavinnustarfsmanns (eftir fyrstu viku veikinda) á vinnustað sem ekki hefur fastar vaktarúllur allt árið heldur breytilegar milli mánaða að teknu tilliti til óska starfsmanna hverju sinni, bykir rétt að hafa eftirfarandi framkvæmd á föstum greiðslum sem koma til viðbótar mánaðarlaunum: Taka meðaltal af einingafjölda fastra greiðslna sem viðkomandi hefur fengið vegna skipulagðra vinnuskylduvakta síðustu 12 mánuði (að frádregnu orlofstímabili og launalausum tímabilum) og greiða samkvæmt því. Tekið er meðaltal allrar yfirvinnu þar með talið tilfallandi yfirvinnu skv. gr. 12.2.7.

- 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.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustunda fjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinna hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

- 12.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfellt í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

- Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa.
- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum

- gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsurests.
- 12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfellt frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsurests.
- 12.4.3 EKKI skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheisu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKÁ LÁTINS STARFSMANNS

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlás-mánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

- 12.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

Talning veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikinda) skal þannig framkvæmd að skilja að talningu líkt og um two starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlusta starfinu, annar er veikur en hinn frískur. Telja skal veikindadaga hjá hinum veika að fullu en sá fríski ávinnur sér veikindarétt í samræmi við unnið starfshlutfall.

12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

- 12.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (*force majeure*) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.
- Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.4.1.

12.8 VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA

- 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 vaksksrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

12.9 SAMRÁÐSNEFND

- 12.9.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 12. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

12.10 ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA

- 12.10.1 Starfsmaður sem hefur, fyrir gildistöku samkomulags þessa (sjá 12.9.1), áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

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

Sveitarfélagi er heimilt að senda launaseðla með rafrænum hætti. Óski starfsmáður eftir því að fá seðil á pappírsformi sendan heim, skal verða við því.

13.2 FÉLAGSGJÖLD

- 13.2.1 Stéttarfélagið á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagsskrám starfsmannafélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 1% af heildaraunum félaga í orlofssjóð SFR.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð SFR.
Gjald þetta skal nema 0,40% af heildaraunum til félaga SFR.
- 13.4.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í þróunar- og símenntunarsjóð SFR. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildaraunum félaga í SFR.

13.5 VÍSINDASJÓÐUR

- 13.5.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóð viðkomandi félags sem nemur 1,5% af dagvinnulaunum starfsmanna með háskólapróf enda sé gerð krafa um slíka menntun í viðkomandi starf. Í þeim tilfellum sem það á við er heimilt að sameina vísindasjóði félaga kjósi þau svo. Einnig er heimilt að sameina sjóði þessa hefðbundnum endurmenntunarsjóðum viðkomandi félaga. Sjóðurinn greiðir meðal annars styrki til rannsóknar- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki og styrki vegna námskeiða sem félagið stendur fyrir.
Styrkirnir greiðast samkvæmt nánari reglum er viðkomandi sjóðsstjórn setur. Starfsmáður sem fer í námsleyfi skv. reglum sjóðsins haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum. Stjórn sjóðsins skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila.

13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.6.1 Starfsmaður á val um það hvort hann eigi aðild að Lifeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga (LSS) eða nýti rétt sinn til áframhaldandi aðildar að Lifeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR).

Í lögum um Lifeyrissjóð starfsmanna ríkisins nr. 1/1997 segir í ákvæði til bráðabirgða:

„Þeir starfsmenn ríkisins sem starfa í þjónustueiningum í málaflokki fatlaðs fólks og eiga aðild að B-deild Lifeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og eru í störfum sem flytjast til sveitarfélaga og halda þeim áfram skulu eiga rétt til áframhaldandi aðildar að sjóðnum með óslitinni réttindaávinnslu meðan þeir gegna þar störfum.

Sveitarfélög taka á sig skuldbindingar launagreiðenda frá aðilaskiptum en ríkisjóður fram að þeim tíma. Til viðbótar iðgjaldi launagreiðenda skv. 23. gr. laganna munu launagreiðendur greiða sérstakt iðgjald til B-deildar Lifeyrissjóðs starfsmanna ríkisins til að standa undir mismun á áföllnum skuldbindingum hvers árs og greiddum iðgjöldum.“

Um réttindaávinnslu sjóðfélaga í Lifeyrissjóði starfsmanna ríkisins fer eftir lögum og reglum um sjóðinn (sjá www.lsr.is).

Kjósi starfsmaður að eiga aðild að Lifeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga á hann val um það hvort iðgjald hans fari til A eða V-deildar sjóðsins.

Sjóðfélagar greiða 4% af heildaraunum í iðgjald til A eða V-deildar LSS sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deilda það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem frá 1. janúar 2009 er 12%. Til V-deilda sjóðsins greiðir launagreiðandi 11,5% af heildaraunum.

Kjósi sjóðfélagi í A-deild LSS að flytja sig, eftir að hann hefur verið ráðinn, yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðenda 11,5% af heildaraunum.

Um réttindaávinnslu í Lifeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga fer eftir samþykktum sjóðsins (sjá www.lss.is).

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

13.7 STYRKSTAR- OG SJÚKRASJÓÐUR SFR

- 13.7.1 Styrktar- og sjúkrasjóður SFR. Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildaraunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag petta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

13.8 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

- 13.8.1 Íðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Hlutverk VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs er að draga markvisst úr líkum á að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna langvarandi veikinda eða slysa. Áhersla er lögð á að koma snemma að málum og viðhalda vinnusambandi einstaklinga með virkni og öðrum úrræðum. Einstaklingar sem ekki geta sinnt starfi sínu sökum heilsubrests og stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði eiga rétt á þjónustu ráðgjafa VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs. Um er að ræða ráðgjöf og þjónustu á svíði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og miðuð við metnar þarfir hvers eins.

14 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningnum skulu BSRB og Samband íslenskra sveitarfélaga taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart þessum samningi aðildarfélaga BSRB.

Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót.

Ef ný forsenduákvæði verða tekin upp sbr. lið 2, c og d, í rammasamningi milli aðila vinnumarkaðarins þá munu þau forsenduákvæði koma í stað framangreindra ákvæða.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 11. desember 2015. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 11. desember 2015 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 20. nóvember 2015

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

Inga Rún Ólafsdóttir (sign)
Berglind Eva Ólafsdóttir (sign)
Bjarni Ómar Haraldsson (sign)
Sólveig B. Gunnarsdóttir (sign)
Margrét Sigurðardóttir (sign)

F.h. SFR stéttarfélags í almannajónustu með
fyrirvara um samþykki hlutaðeigandi
félagsmanna

Þórarinn Eyfjörð (sign)
Guðjón Bjarki Sverrisson (sign)

BÓKANIR

BÓKUN 1

Endurskoðun á vinnutímakafla kjarasamninga

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi um grunnendurskoðun á 2. kafla kjarasamninga, um vinnutíma. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika sem þjóni bæði hagsmunum starfsmanna og vinnuveitenda.

Endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar að öðru jöfnu.

Þegar tillögur liggja fyrir verður tekin ákvörðun um hvort breytingar á kaflanum séu þess eðlis að greiða skuli atkvæði um þær.

BÓKUN 2

Endurskoðun á veikindakafla kjarasamninga

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi þeirra aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Tekið verði þátt í starfi nefndar sem falið verður að endurskoða í heild 12. kafla kjarasamninga aðila.

BÓKUN 3

Um launaupplýsingar

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

BÓKUN 4

Um starfsþróunarnefnd

Samningsaðilar eru sammála um að skipa sameiginlega starfsþróunarnefnd, sem starfar út samningstímabilið.

Nefndin skal skipuð þrem fulltrúum frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga, tveim fulltrúum frá BSRB og einum fulltrúa frá ASÍ. Varamenn eru skipaðir með sama hætti. Formaður nefndarinnar kemur frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga og varafomaður úr hópi fulltrúa stéttarfélaga. Formaður og varafomaður hafa náið samstarf um fundaboðun, skipulag funda og verkefna. Hlutverk nefndarinnar er:

- Að vera sameignlegur vettvangur samningsaðila til eflingar tækifæra starfsmanna sveitarfélaga til framhaldsfræðslu.
- Að vinna að nánari útfærslu á 10. kafla kjarasamninga aðila þannig að hann taki til fjölbreytts skilgreindars starfstengds náms og námskeiða á vegum fræðsluaðila, sem hafa hlitið viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 eða lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008.
- Að stuðla að þróun og framboði námsleiða sem sérsniðnar eru að þörfum sveitarfélaga.
- Að fylgjast með þróun raunfærnimats.

- Að fylgjast með þróun vinnu við flokkun náms/starfa á hæfnisþrep samkvæmt námskrá á öllum skólastigum.

Nefndin skal skila áfangaskýrslu í ársbyrjun 2017 og lokaskýrslu við lok samningstíma.

BÓKUN 5

Trúnaðarmenn

Aðilar eru sammála um að kanna hvernig ákvæðum um rétt trúnaðarmanna til að sækja trún- aðarmannanámskeið án skerðingar á reglugundnum launum í allt að eina viku á ári er framkvæmd hjá þeim stofnunum ríkisins þar sem vaktavinna er ríkjandi vinnufyrirkomulag. Markmiðið er að auka samræmi við framkvæmd ákvæðisins milli ríkis og sveitarfélaga. Niðurstaða könnununarinnar skal liggja fyrir í lok febrúar 2016.

BÓKUN 6

Vaktavinna

Aðilar eru sammála um að skipaður verði starfshópur sem kanni fyrirkomulag og framkvæmd á vaktavinnukafla kjarasamnings. Sérstaklega verði horft til framkvæmdar á styttri vöktum sem hafa þau áhrif að mætingar fólks til vinnu eru tíðari en starfshlutfall þeirra segir til um.

Jafnframt verði starfshópnum falið að skoða framkvæmd og uppsetningu á vakta- og vinnustundakerfum og komi sér saman um reglur um notkun á slíkum tölvukerfum. Starfshópurinn á að skila af sér eigi síðar en 1. maí 2016.

BÓKUN 7

Mötuneyti

Aðilar eru sammála um að fyrirkomulag mönnunar mótnueyta sé á ábyrgð rekstraraðila, en hvetja þá til að skipuleggja starfsemina í samræmi við aðstæður á hverjum stað og í góðri sátt við starfsmenn.

Bókun 8

Um sérákvæði

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

ELDRI BÓKANIR:

Bókun 5 [2014]

Jafnræði í launum óháð stéttarfélagsaðild

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

Bókun 5 [2011]

Samband íslenskra sveitarfélaga lýsir sig reiðubúið til að taka þátt í samstarfi aðila á vinnu-markaði um heildarúttekt á góðum starfsháttum vinnustaða með vakta-fyrirkomulag.

Bókun 10 [2011]

Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að útfærslu á launadreifingu vegna starfsmanna þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári. Samningsaðilar setja niður leiðbeinandi viðmið-unarreglur.

FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR

Launatafla I, gildistími: 1. maí 2015 til 31. maí 2016

Launatafla II, gildistími: 1. júní 2016 til 31. maí 2017

Launatafla III, gildistími: 1. júní 2017 til 31. maí 2018

Launatafla IV, gildistími: 1. júní 2018 til 31. mars 2019

Launatafla I										
Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016										
L.fl.	Grunn-laun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%	Persónu-álag 12%	Persónu-álag 14%	Persónu-álag 16%	
115	254.549	259.640	264.731	269.822	274.913	280.004	285.095	290.186	295.277	
116	257.074	262.215	267.357	272.498	277.640	282.781	287.923	293.064	298.206	
117	259.627	264.820	270.012	275.205	280.397	285.590	290.782	295.975	301.167	
118	262.208	267.452	272.696	277.940	283.185	288.429	293.673	298.917	304.161	
119	264.817	270.113	275.410	280.706	286.002	291.299	296.595	301.891	307.188	
120	267.455	272.804	278.153	283.502	288.851	294.201	299.550	304.899	310.248	
121	270.122	275.524	280.927	286.329	291.732	297.134	302.537	307.939	313.342	
122	272.818	278.274	283.731	289.187	294.643	300.100	305.556	311.013	316.469	
123	275.544	281.055	286.566	292.077	297.588	303.098	308.609	314.120	319.631	
124	278.300	283.866	289.432	294.998	300.564	306.130	311.696	317.262	322.828	
125	281.086	286.708	292.329	297.951	303.573	309.195	314.816	320.438	326.060	
126	283.903	289.581	295.259	300.937	306.615	312.293	317.971	323.649	329.327	
127	286.751	292.486	298.221	303.956	309.691	315.426	321.161	326.896	332.631	
128	289.630	295.423	301.215	307.008	312.800	318.593	324.386	330.178	335.971	
129	292.541	298.392	304.243	310.093	315.944	321.795	327.646	333.497	339.348	
130	295.484	301.394	307.303	313.213	319.123	325.032	330.942	336.852	342.761	
131	298.459	304.428	310.397	316.367	322.336	328.305	334.274	340.243	346.212	
132	301.467	307.496	313.526	319.555	325.584	331.614	337.643	343.672	349.702	
133	304.508	310.598	316.688	322.778	328.869	334.959	341.049	347.139	353.229	
134	307.583	313.735	319.886	326.038	332.190	338.341	344.493	350.645	356.796	
135	310.691	316.905	323.119	329.332	335.546	341.760	347.974	354.188	360.402	
136	313.834	320.111	326.387	332.664	338.941	345.217	351.494	357.771	364.047	
137	317.011	323.351	329.691	336.032	342.372	348.712	355.052	361.393	367.733	
138	320.223	326.627	333.032	339.436	345.841	352.245	358.650	365.054	371.459	
139	323.470	329.939	336.409	342.878	349.348	355.817	362.286	368.756	375.225	
140	326.753	333.288	339.823	346.358	352.893	359.428	365.963	372.498	379.033	
141	330.072	336.673	343.275	349.876	356.478	363.079	369.681	376.282	382.884	
142	333.428	340.097	346.765	353.434	360.102	366.771	373.439	380.108	386.776	
143	336.821	343.557	350.294	357.030	363.767	370.503	377.240	383.976	390.712	
144	340.251	347.056	353.861	360.666	367.471	374.276	381.081	387.886	394.691	
145	343.719	350.593	357.468	364.342	371.217	378.091	384.965	391.840	398.714	

Launatafla I									
Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016									
L.fl.	Grunn-laun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%	Persónu-álag 12%	Persónu-álag 14%	Persónu-álag 16%
146	347.225	354.170	361.114	368.059	375.003	381.948	388.892	395.837	402.781
147	350.853	357.870	364.887	371.904	378.921	385.938	392.955	399.972	406.989
148	354.712	361.806	368.900	375.995	383.089	390.183	397.277	404.372	411.466
149	358.614	365.786	372.959	380.131	387.303	394.475	401.648	408.820	415.992
150	362.559	369.810	377.061	384.313	391.564	398.815	406.066	413.317	420.568
151	366.547	373.878	381.209	388.540	395.871	403.202	410.533	417.864	425.195
152	370.580	377.992	385.403	392.815	400.226	407.638	415.050	422.461	429.873
153	374.656	382.149	389.642	397.135	404.628	412.122	419.615	427.108	434.601
154	378.778	386.354	393.929	401.505	409.080	416.656	424.231	431.807	439.382
155	382.945	390.604	398.263	405.922	413.581	421.240	428.898	436.557	444.216
156	387.157	394.900	402.643	410.386	418.130	425.873	433.616	441.359	449.102
157	391.415	399.243	407.072	414.900	422.728	430.557	438.385	446.213	454.041
158	395.721	403.635	411.550	419.464	427.379	435.293	443.208	451.122	459.036
159	400.074	408.075	416.077	424.078	432.080	440.081	448.083	456.084	464.086
160	404.475	412.565	420.654	428.744	436.833	444.923	453.012	461.102	469.191
161	408.924	417.102	425.281	433.459	441.638	449.816	457.995	466.173	474.352
162	413.423	421.691	429.960	438.228	446.497	454.765	463.034	471.302	479.571
163	417.971	426.330	434.690	443.049	451.409	459.768	468.128	476.487	484.846
164	422.568	431.019	439.471	447.922	456.373	464.825	473.276	481.728	490.179
165	427.217	435.761	444.306	452.850	461.394	469.939	478.483	487.027	495.572
166	431.916	440.554	449.193	457.831	466.469	475.108	483.746	492.384	501.023
167	436.666	445.399	454.133	462.866	471.599	480.333	489.066	497.799	506.533
168	441.470	450.299	459.129	467.958	476.788	485.617	494.446	503.276	512.105
169	446.326	455.253	464.179	473.106	482.032	490.959	499.885	508.812	517.738
170	451.236	460.261	469.285	478.310	487.335	496.360	505.384	514.409	523.434
171	456.200	465.324	474.448	483.572	492.696	501.820	510.944	520.068	529.192
172	461.218	470.442	479.667	488.891	498.115	507.340	516.564	525.789	535.013
173	466.291	475.617	484.943	494.268	503.594	512.920	522.246	531.572	540.898
174	471.420	480.848	490.277	499.705	509.134	518.562	527.990	537.419	546.847
175	476.606	486.138	495.670	505.202	514.734	524.267	533.799	543.331	552.863
176	481.849	491.486	501.123	510.760	520.397	530.034	539.671	549.308	558.945
177	487.149	496.892	506.635	516.378	526.121	535.864	545.607	555.350	565.093
178	492.508	502.358	512.208	522.058	531.909	541.759	551.609	561.459	571.309
179	497.925	507.884	517.842	527.801	537.759	547.718	557.676	567.635	577.593
180	503.402	513.470	523.538	533.606	543.674	553.742	563.810	573.878	583.946

Launatafla II

Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017

L.fl.	Grunn-laun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%	Persónu-álag 12%	Persónu-álag 14%	Persónu-álag 16%
115	269.549	274.940	280.331	285.722	291.113	296.504	301.895	307.286	312.677
116	272.074	277.515	282.957	288.398	293.840	299.281	304.723	310.164	315.606
117	274.627	280.120	285.612	291.105	296.597	302.090	307.582	313.075	318.567
118	277.208	282.752	288.296	293.840	299.385	304.929	310.473	316.017	321.561
119	279.817	285.413	291.010	296.606	302.202	307.799	313.395	318.991	324.588
120	282.455	288.104	293.753	299.402	305.051	310.701	316.350	321.999	327.648
121	285.122	290.824	296.527	302.229	307.932	313.634	319.337	325.039	330.742
122	287.818	293.574	299.331	305.087	310.843	316.600	322.356	328.113	333.869
123	290.699	296.513	302.327	308.141	313.955	319.769	325.583	331.397	337.211
124	293.607	299.479	305.351	311.223	317.096	322.968	328.840	334.712	340.584
125	296.546	302.477	308.408	314.339	320.270	326.201	332.132	338.062	343.993
126	299.518	305.508	311.499	317.489	323.479	329.470	335.460	341.451	347.441
127	302.522	308.572	314.623	320.673	326.724	332.774	338.825	344.875	350.926
128	305.560	311.671	317.782	323.894	330.005	336.116	342.227	348.338	354.450
129	308.631	314.804	320.976	327.149	333.321	339.494	345.667	351.839	358.012
130	311.736	317.971	324.205	330.440	336.675	342.910	349.144	355.379	361.614
131	314.874	321.171	327.469	333.766	340.064	346.361	352.659	358.956	365.254
132	318.048	324.409	330.770	337.131	343.492	349.853	356.214	362.575	368.936
133	321.256	327.681	334.106	340.531	346.956	353.382	359.807	366.232	372.657
134	324.500	330.990	337.480	343.970	350.460	356.950	363.440	369.930	376.420
135	327.779	334.335	340.890	347.446	354.001	360.557	367.112	373.668	380.224
136	331.095	337.717	344.339	350.961	357.583	364.205	370.826	377.448	384.070
137	334.447	341.136	347.825	354.514	361.203	367.892	374.581	381.270	387.959
138	337.835	344.592	351.348	358.105	364.862	371.619	378.375	385.132	391.889
139	341.261	348.086	354.911	361.737	368.562	375.387	382.212	389.038	395.863
140	344.724	351.618	358.513	365.407	372.302	379.196	386.091	392.985	399.880
141	348.226	355.191	362.155	369.120	376.084	383.049	390.013	396.978	403.942
142	351.767	358.802	365.838	372.873	379.908	386.944	393.979	401.014	408.050
143	355.346	362.453	369.560	376.667	383.774	390.881	397.988	405.094	412.201
144	358.965	366.144	373.324	380.503	387.682	394.862	402.041	409.220	416.399
145	362.624	369.876	377.129	384.381	391.634	398.886	406.139	413.391	420.644
146	366.322	373.648	380.975	388.301	395.628	402.954	410.281	417.607	424.934
147	370.150	377.553	384.956	392.359	399.762	407.165	414.568	421.971	429.374
148	374.221	381.705	389.190	396.674	404.159	411.643	419.128	426.612	434.096
149	378.338	385.905	393.472	401.038	408.605	416.172	423.739	431.305	438.872
150	382.500	390.150	397.800	405.450	413.100	420.750	428.400	436.050	443.700

Launatafla II

Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017

L.fl.	Grunn-laun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%	Persónu-álag 12%	Persónu-álag 14%	Persónu-álag 16%
151	386.707	394.441	402.175	409.909	417.644	425.378	433.112	440.846	448.580
152	390.961	398.780	406.599	414.419	422.238	430.057	437.876	445.696	453.515
153	395.262	403.167	411.072	418.978	426.883	434.788	442.693	450.599	458.504
154	399.610	407.602	415.594	423.587	431.579	439.571	447.563	455.555	463.548
155	404.007	412.087	420.167	428.247	436.328	444.408	452.488	460.568	468.648
156	408.450	416.619	424.788	432.957	441.126	449.295	457.464	465.633	473.802
157	412.943	421.202	429.461	437.720	445.978	454.237	462.496	470.755	479.014
158	417.486	425.836	434.185	442.535	450.885	459.235	467.584	475.934	484.284
159	422.078	430.520	438.961	447.403	455.844	464.286	472.727	481.169	489.610
160	426.721	435.255	443.790	452.324	460.859	469.393	477.928	486.462	494.996
161	431.415	440.043	448.672	457.300	465.928	474.557	483.185	491.813	500.441
162	436.161	444.884	453.607	462.331	471.054	479.777	488.500	497.224	505.947
163	440.959	449.778	458.597	467.417	476.236	485.055	493.874	502.693	511.512
164	445.810	454.726	463.642	472.559	481.475	490.391	499.307	508.223	517.140
165	450.714	459.728	468.743	477.757	486.771	495.785	504.800	513.814	522.828
166	455.671	464.784	473.898	483.011	492.125	501.238	510.352	519.465	528.578
167	460.683	469.897	479.110	488.324	497.538	506.751	515.965	525.179	534.392
168	465.751	475.066	484.381	493.696	503.011	512.326	521.641	530.956	540.271
169	470.874	480.291	489.709	499.126	508.544	517.961	527.379	536.796	546.214
170	476.054	485.575	495.096	504.617	514.138	523.659	533.180	542.702	552.223
171	481.291	490.917	500.543	510.168	519.794	529.420	539.046	548.672	558.298
172	486.585	496.317	506.048	515.780	525.512	535.244	544.975	554.707	564.439
173	491.937	501.776	511.614	521.453	531.292	541.131	550.969	560.808	570.647
174	497.348	507.295	517.242	527.189	537.136	547.083	557.030	566.977	576.924
175	502.819	512.875	522.932	532.988	543.045	553.101	563.157	573.214	583.270
176	508.350	518.517	528.684	538.851	549.018	559.185	569.352	579.519	589.686
177	513.942	524.221	534.500	544.779	555.057	565.336	575.615	585.894	596.173
178	519.595	529.987	540.379	550.771	561.163	571.555	581.946	592.338	602.730
179	525.311	535.817	546.323	556.830	567.336	577.842	588.348	598.855	609.361
180	531.089	541.711	552.333	562.954	573.576	584.198	594.820	605.441	616.063

Launatafla III

Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018

L.fl.	Grunn-laun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%	Persónu-álag 12%	Persónu-álag 14%	Persónu-álag 16%
115	276.288	281.814	287.340	292.865	298.391	303.917	309.443	314.968	320.494
116	279.327	284.914	290.500	296.087	301.673	307.260	312.846	318.433	324.019
117	282.399	288.047	293.695	299.343	304.991	310.639	316.287	321.935	327.583
118	285.506	291.216	296.926	302.636	308.346	314.057	319.767	325.477	331.187
119	288.646	294.419	300.192	305.965	311.738	317.511	323.284	329.056	334.829
120	291.822	297.658	303.495	309.331	315.168	321.004	326.841	332.677	338.514
121	295.032	300.933	306.833	312.734	318.635	324.535	330.436	336.336	342.237
122	298.277	304.243	310.208	316.174	322.139	328.105	334.070	340.036	346.001
123	301.558	307.589	313.620	319.651	325.683	331.714	337.745	343.776	349.807
124	304.875	310.973	317.070	323.168	329.265	335.363	341.460	347.558	353.655
125	308.229	314.394	320.558	326.723	332.887	339.052	345.216	351.381	357.546
126	311.619	317.851	324.084	330.316	336.549	342.781	349.013	355.246	361.478
127	315.047	321.348	327.649	333.950	340.251	346.552	352.853	359.154	365.455
128	318.513	324.883	331.254	337.624	343.994	350.364	356.735	363.105	369.475
129	322.016	328.456	334.897	341.337	347.777	354.218	360.658	367.098	373.539
130	325.558	332.069	338.580	345.091	351.603	358.114	364.625	371.136	377.647
131	329.140	335.723	342.306	348.888	355.471	362.054	368.637	375.220	381.802
132	332.760	339.415	346.070	352.726	359.381	366.036	372.691	379.346	386.002
133	336.420	343.148	349.877	356.605	363.334	370.062	376.790	383.519	390.247
134	340.121	346.923	353.726	360.528	367.331	374.133	380.936	387.738	394.540
135	343.862	350.739	357.616	364.494	371.371	378.248	385.125	392.003	398.880
136	347.645	354.598	361.551	368.504	375.457	382.410	389.362	396.315	403.268
137	351.469	358.498	365.528	372.557	379.587	386.616	393.645	400.675	407.704
138	355.335	362.442	369.548	376.655	383.762	390.869	397.975	405.082	412.189
139	359.244	366.429	373.614	380.799	387.984	395.168	402.353	409.538	416.723
140	363.196	370.460	377.724	384.988	392.252	399.516	406.780	414.043	421.307
141	367.191	374.535	381.879	389.222	396.566	403.910	411.254	418.598	425.942
142	371.230	378.655	386.079	393.504	400.928	408.353	415.778	423.202	430.627
143	375.313	382.819	390.326	397.832	405.338	412.844	420.351	427.857	435.363
144	379.442	387.031	394.620	402.209	409.797	417.386	424.975	432.564	440.153
145	383.616	391.288	398.961	406.633	414.305	421.978	429.650	437.322	444.995
146	387.835	395.592	403.348	411.105	418.862	426.619	434.375	442.132	449.889
147	392.102	399.944	407.786	415.628	423.470	431.312	439.154	446.996	454.838
148	396.415	404.343	412.272	420.200	428.128	436.057	443.985	451.913	459.841
149	400.775	408.791	416.806	424.822	432.837	440.853	448.868	456.884	464.899
150	405.184	413.288	421.391	429.495	437.599	445.702	453.806	461.910	470.013

Launatafla III

Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018

L.fl.	Grunn-laun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%	Persónu-álag 12%	Persónu-álag 14%	Persónu-álag 16%
151	409.641	417.834	426.027	434.219	442.412	450.605	458.798	466.991	475.184
152	414.147	422.430	430.713	438.996	447.279	455.562	463.845	472.128	480.411
153	418.702	427.076	435.450	443.824	452.198	460.572	468.946	477.320	485.694
154	423.308	431.774	440.240	448.706	457.173	465.639	474.105	482.571	491.037
155	427.965	436.524	445.084	453.643	462.202	470.762	479.321	487.880	496.439
156	432.672	441.325	449.979	458.632	467.286	475.939	484.593	493.246	501.900
157	437.432	446.181	454.929	463.678	472.427	481.175	489.924	498.672	507.421
158	442.243	451.088	459.933	468.778	477.622	486.467	495.312	504.157	513.002
159	447.108	456.050	464.992	473.934	482.877	491.819	500.761	509.703	518.645
160	452.026	461.067	470.107	479.148	488.188	497.229	506.269	515.310	524.350
161	456.998	466.138	475.278	484.418	493.558	502.698	511.838	520.978	530.118
162	462.025	471.266	480.506	489.747	498.987	508.228	517.468	526.709	535.949
163	467.108	476.450	485.792	495.134	504.477	513.819	523.161	532.503	541.845
164	472.246	481.691	491.136	500.581	510.026	519.471	528.916	538.360	547.805
165	477.441	486.990	496.539	506.087	515.636	525.185	534.734	544.283	553.832
166	482.692	492.346	502.000	511.654	521.307	530.961	540.615	550.269	559.923
167	488.002	497.762	507.522	517.282	527.042	536.802	546.562	556.322	566.082
168	493.370	503.237	513.105	522.972	532.840	542.707	552.574	562.442	572.309
169	498.797	508.773	518.749	528.725	538.701	548.677	558.653	568.629	578.605
170	504.284	514.370	524.455	534.541	544.627	554.712	564.798	574.884	584.969
171	509.831	520.028	530.224	540.421	550.617	560.814	571.011	581.207	591.404
172	515.439	525.748	536.057	546.365	556.674	566.983	577.292	587.600	597.909
173	521.109	531.531	541.953	552.376	562.798	573.220	583.642	594.064	604.486
174	526.841	537.378	547.915	558.451	568.988	579.525	590.062	600.599	611.136
175	532.637	543.290	553.942	564.595	575.248	585.901	596.553	607.206	617.859
176	538.496	549.266	560.036	570.806	581.576	592.346	603.116	613.885	624.655
177	544.419	555.307	566.196	577.084	587.973	598.861	609.749	620.638	631.526
178	550.408	561.416	572.424	583.432	594.441	605.449	616.457	627.465	638.473
179	556.462	567.591	578.720	589.850	600.979	612.108	623.237	634.367	645.496
180	562.583	573.835	585.086	596.338	607.590	618.841	630.093	641.345	652.596

Launatafla IV

Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019

L.fl.	Grunn-laun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%	Persónu-álag 12%	Persónu-álag 14%	Persónu-álag 16%
115	281.813	287.449	293.086	298.722	304.358	309.994	315.631	321.267	326.903
116	284.913	290.611	296.310	302.008	307.706	313.404	319.103	324.801	330.499
117	288.047	293.808	299.569	305.330	311.091	316.852	322.613	328.374	334.135
118	291.216	297.040	302.865	308.689	314.513	320.338	326.162	331.986	337.811
119	294.419	300.307	306.196	312.084	317.973	323.861	329.749	335.638	341.526
120	297.658	303.611	309.564	315.517	321.471	327.424	333.377	339.330	345.283
121	300.932	306.951	312.969	318.988	325.007	331.025	337.044	343.062	349.081
122	304.242	310.327	316.412	322.497	328.581	334.666	340.751	346.836	352.921
123	307.589	313.741	319.893	326.044	332.196	338.348	344.500	350.651	356.803
124	310.973	317.192	323.412	329.631	335.851	342.070	348.290	354.509	360.729
125	314.393	320.681	326.969	333.257	339.544	345.832	352.120	358.408	364.696
126	317.852	324.209	330.566	336.923	343.280	349.637	355.994	362.351	368.708
127	321.348	327.775	334.202	340.629	347.056	353.483	359.910	366.337	372.764
128	324.883	331.381	337.878	344.376	350.874	357.371	363.869	370.367	376.864
129	328.457	335.026	341.595	348.164	354.734	361.303	367.872	374.441	381.010
130	332.070	338.711	345.353	351.994	358.636	365.277	371.918	378.560	385.201
131	335.722	342.436	349.151	355.865	362.580	369.294	376.009	382.723	389.438
132	339.415	346.203	352.992	359.780	366.568	373.357	380.145	386.933	393.721
133	343.149	350.012	356.875	363.738	370.601	377.464	384.327	391.190	398.053
134	346.923	353.861	360.800	367.738	374.677	381.615	388.554	395.492	402.431
135	350.740	357.755	364.770	371.784	378.799	385.814	392.829	399.844	406.858
136	354.598	361.690	368.782	375.874	382.966	390.058	397.150	404.242	411.334
137	358.498	365.668	372.838	380.008	387.178	394.348	401.518	408.688	415.858
138	362.442	369.691	376.940	384.189	391.437	398.686	405.935	413.184	420.433
139	366.429	373.758	381.086	388.415	395.743	403.072	410.400	417.729	425.058
140	370.459	377.868	385.277	392.687	400.096	407.505	414.914	422.323	429.732
141	374.534	382.025	389.515	397.006	404.497	411.987	419.478	426.969	434.459
142	378.654	386.227	393.800	401.373	408.946	416.519	424.092	431.666	439.239
143	382.820	390.476	398.133	405.789	413.446	421.102	428.758	436.415	444.071
144	387.031	394.772	402.512	410.253	417.993	425.734	433.475	441.215	448.956
145	391.288	399.114	406.940	414.765	422.591	430.417	438.243	446.068	453.894
146	395.592	403.504	411.416	419.328	427.239	435.151	443.063	450.975	458.887
147	399.944	407.943	415.942	423.941	431.940	439.938	447.937	455.936	463.935
148	404.343	412.430	420.517	428.604	436.690	444.777	452.864	460.951	469.038
149	408.791	416.967	425.143	433.318	441.494	449.670	457.846	466.022	474.198
150	413.287	421.553	429.818	438.084	446.350	454.616	462.881	471.147	479.413

Launatafla IV

Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019

L.fl.	Grunn-laun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%	Persónu-álag 12%	Persónu-álag 14%	Persónu-álag 16%
151	417.834	426.191	434.547	442.904	451.261	459.617	467.974	476.331	484.687
152	422.430	430.879	439.327	447.776	456.224	464.673	473.122	481.570	490.019
153	427.076	435.618	444.159	452.701	461.242	469.784	478.325	486.867	495.408
154	431.774	440.409	449.045	457.680	466.316	474.951	483.587	492.222	500.858
155	436.524	445.254	453.985	462.715	471.446	480.176	488.907	497.637	506.368
156	441.326	450.153	458.979	467.806	476.632	485.459	494.285	503.112	511.938
157	446.180	455.104	464.027	472.951	481.874	490.798	499.722	508.645	517.569
158	451.088	460.110	469.132	478.153	487.175	496.197	505.219	514.240	523.262
159	456.050	465.171	474.292	483.413	492.534	501.655	510.776	519.897	529.018
160	461.067	470.288	479.510	488.731	497.952	507.174	516.395	525.616	534.838
161	466.138	475.461	484.784	494.106	503.429	512.752	522.075	531.397	540.720
162	471.266	480.691	490.117	499.542	508.967	518.393	527.818	537.243	546.669
163	476.450	485.979	495.508	505.037	514.566	524.095	533.624	543.153	552.682
164	481.691	491.325	500.959	510.592	520.226	529.860	539.494	549.128	558.762
165	486.989	496.729	506.469	516.208	525.948	535.688	545.428	555.167	564.907
166	492.346	502.193	512.040	521.887	531.734	541.581	551.428	561.274	571.121
167	497.762	507.717	517.672	527.628	537.583	547.538	557.493	567.449	577.404
168	503.238	513.303	523.368	533.432	543.497	553.562	563.627	573.691	583.756
169	508.773	518.948	529.124	539.299	549.475	559.650	569.826	580.001	590.177
170	514.370	524.657	534.945	545.232	555.520	565.807	576.094	586.382	596.669
171	520.028	530.429	540.829	551.230	561.630	572.031	582.431	592.832	603.232
172	525.748	536.263	546.778	557.293	567.808	578.323	588.838	599.353	609.868
173	531.531	542.162	552.792	563.423	574.053	584.684	595.315	605.945	616.576
174	537.378	548.126	558.873	569.621	580.368	591.116	601.863	612.611	623.358
175	543.289	554.155	565.021	575.886	586.752	597.618	608.484	619.349	630.215
176	549.265	560.250	571.236	582.221	593.206	604.192	615.177	626.162	637.147
177	555.307	566.413	577.519	588.625	599.732	610.838	621.944	633.050	644.156
178	561.416	572.644	583.873	595.101	606.329	617.558	628.786	640.014	651.243
179	567.591	578.943	590.295	601.646	612.998	624.350	635.702	647.054	658.406
180	573.835	585.312	596.788	608.265	619.742	631.219	642.695	654.172	665.649

FYLGISKJAL II: TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019		
Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk
115	249	256
116	257	264
117	265	274
118	275	284
119	285	294
120	295	304
121	305	314
122	315	324
123	325	334
124	335	344
125	345	354
126	355	363
127	364	372
128	373	381
129	382	390
130	391	399
131	400	408
132	409	417
133	418	426
134	427	433
135	434	440
136	441	447
137	448	454
138	455	461
139	462	468
140	469	475
141	476	482
142	483	489
143	490	496
144	497	503
145	504	510
146	511	517
147	518	524
148	525	531
149	532	538
150	539	545

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT

Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019

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

FYLGISKJAL III: RAMMASAMKOMULAG MILLI AÐILA VINNUMARKAÐAR

Rammasamkomulag milli aðila vinnumarkaðar

Með samkomulagi þessu er lagður grunnur að meiri sátt á vinnumarkaði með breyttum og bættum vinnubrögðum við gerð kjarasamninga. Markmiðið er að auka kaupmátt við efnahagslegan og félagslegan stöðugleika á grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægra vaxtastigs. Þar leikur vinnumarkaðurinn stórt hlutverk í samspili við stjórni opinberra fjármála og peningamála.

1. Stofnun Þjóðhagsráðs

Þjóðhagsráð verði stofnað en hlutverk þess verður að greina stöðuna í efnahagsmálum og ræða samhengi ríkisfjármála, peningastefnu og vinnumarkaðar í tengslum við helstu viðfangsefni hagstjórnar hverju sinni.

2. Sameiginleg launastefna til ársloka 2018

Sameiginleg launastefna til ársloka 2018 felist í eftirfarandi:

- Launastefnan er samræmd í sameiginlegrí kostnaðarvíslölu miðað við skýrslu aðila (í aðdraganda kjarasamninga, febrúar 2015) þar sem nóvember 2013=100.¹
- Unnið er út frá sameiginlegum kostnaðarramma fyrir yfirstandandi samningatímabil, þar sem kostnaðaráhrif kjarasamninga (að meðtöldum kostnaði vegna jöfnunar lífeyrisréttinda og frádrætti sameiginlegs mats af ábataskiptum²), mega ekki leiða til hærri niðurstöðu en 132 í árslok 2018.
- Opinberum starfsmönnum verður á næstu þremur árum tryggt það launaskrið sem verður á almennum vinnumarkaði umfram launaskrið á opinberum vinnumarkaði (launaskriðstrygging).³ Horft verður til launaþróunar þeirra hópa á opinberum vinnumarkaði sem skilgreindir eru í skýrslуни „Í aðdraganda kjarasamninga 2015“ (kafli 3.2) í þessu samhengi. Launaskriðstrygging verður metin og framkvæmd miðað við árslok ár hvert (í fyrsta sinn nóvember 2016)⁴, en tekur ekki gildi fyrr en:
 - Samningsaðilar hafa lokið gerð kjarasamnings á forsendum sameiginlegrar launastefnu til ársloka 2018. SA, ríki, Reykjavíkurborg og Samband Íslenskra sveitarfélaga skuldbinda sig til að framfylgja þessari launastefnu gagnvart þeim hópum sem utan samkomulagsins standa.
 - Samkomulag um jöfnun lífeyrisréttinda á opinberum og almennum vinnumarkaði liggur fyrir.
 - Samningsaðilar hafa náð samkomulagi um forsenduákvæði.
- Að skilyrðum c - liðar uppfylltum verði öll forsenduákvæði núgildandi kjarasamninga er lúta að launastefnu, þ.m.t. tenging við launaþróun annarra hópa og kaupmáttarviðmiðun felld út. Þeir aðilar sem eiga ósamið á tímabilinu setji inn forsenduákvæði með vísan í lið 2. c – iii.

3. Meginstoðir nýs íslensks samningalíkans til framtíðar

Samkomulag er milli aðila um að þróa nýtt samningalíkan sem gilda muni við gerð

¹ Miðað verði við árið 2013 sem 100 en þar sem samið var áður um endurskoðun starfsmats hjá sveitarfélögum en leiðréttинг kom til greiðslu 2014 og 2015 eru aðilar sammála um að eingreiðslur vegna þeirra leiðréttingu séu undanskildar í þessum samanburði.

² Ábataskipti nánar útfærð í fylgiskjali.

³ Ef samið er um tiltekið fjármagn til stofnana samninga í tengslum við kjarasamningsgerð, mælist það ekki sem kostnaður samkvæmt b-lið, heldur sem hluti launaskriðs á opinberum markaði.

⁴ Aðilar eru sammála um að við mat á viðslölu verði tekið tillit til áhrifa upphafshækkanar þeirra kjarasamninga sem gerðir eru eftir 1. október 2016.

⁵ Á grundvelli launaskriðsmælingar 2017 munu aðilar samkomulags þessa útfæra þetta ákvæði nánar.

kjarasamninga á Íslandi. Meðal annars verði leitað ráðgjafar frá vinnumarkaðssérfræðingum á Norðurlöndum í undirbúningu þess, sbr. minnisblað frá ríkissáttasemjara til SALEK hópsins frá 21. september 2015. Unnið verður að mótu þessa líkans á grundvelli neðangreindra meginstoða. Reiknað er með að niðurstaða í þeirri vinnu liggi fyrir eigi síðar en í árslok 2017.

- a. Gengið verður út frá samkeppnisstöðu samkeppnis- og útflutningsgreina⁶ gagnvart helstu viðskiptalöndum við skilgreiningu á svigrúmi til launabreytinga, að teknu tilliti til framleiðniþróunar og viðskiptakjara. Kjarasamningar miði að því að auka kaumpátt á grundvelli stöðugs raungengis sem samrýmist viðskiptajöfnuði til lengri tíma.
- b. Samningsaðilar í þessum greinum semji fyrst og móti þannig það svigrúm sem til launabreytinga er. Öllum stéttarfélögum er þó tryggt raunverulegt tækifærni til að semja um sín mál innan þessa svigrúms, þó þannig að jafnraði ríki. Ákveða þarf hvernig skapaður verði sveigjanleiki til útfærslu sameiginlegrar launastefnu innan svigrúmsins.
- c. Mikilvægt er að skilgreina svigrúm til dreifðra samninga (stofnanasamninga, fyrirtækjasamninga) þar sem fjallað verði um framleiðni og ábataskipti af skipulagsbreytingum og áhrifa slíkra breytinga á „launavísitölu“.
- d. Verði launaskrið á almennum vinnumarkaði skili það sér í sambærilegum launabreytingum á opinberum vinnumarkaði að teknu tilliti til áhrifa frá stofnanasamningum (launaskriðstrygging). Jafnframt verði staða taxtalaunahópa á almennum vinnumarkaði sérstaklega skoðuð með hliðsjón af launaskriði.
- e. Aðilar samkomulags þessa eru sammála um að bæta skipulag við gerð kjarasamninga, með það að markmiði að nýr kjarasamningur taki gildi um leið og sá fyrri rennur út.

Þegar aðilar þessa samkomulags hafa sammælst um að nýtt samningalíkan verði skoðað hvort og þá hvaða breytingar burfi mögulega að gera á vinnulöggjöf til að treysta nýtt samningalíkan í sessi.

4. Samspil aðila vinnumarkaðar og stjórnválda

Í tengslum við þróun nýs samningalíkans þarf að nást sameiginlegur skilningur á milli aðila vinnumarkaðarins og stjórnválda um eftirfarandi:

- a. Stöðu, stjórnun og fjármögnum lykilstofnana vinnumarkaðarins, þ.e. Atvinnuleysistryggingasjóðs, Ábyrgðarsjóðs launa og Fæðingarorlofsjóðs.
- b. Aukið vægi samstarfs aðila vinnumarkaðar og stjórnválda á hverjum tíma, enda er það forsenda ábyrra vinnubragða á vinnumarkaði.
 - i. Virkt samráð sé á milli stjórnválda og aðila vinnumarkaðar.
 - ii. Unnið sé sameiginlega að því að tryggja félagslegan stöðugleika og víðtæka sátt um forgangsröðun í velferðarmálum.
- c. Endurskoðun og samhæfing peningastefnu við nýtt samningalíkan á vinnumarkaði.
- d. Lokið verði innleiðingu laga um opinber fjármál sem stuðli að efnahagslegum stöðugleika.

Reykjavík, 24. október 2015

F.h. Alþýðusambands Íslands

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Fjármálaráðuneytisins

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga

⁶ Hér er átt við fyrirtæki sem eru í beinum útflutningi eða framleiða vörur og þjónustu í beinni samkeppni við innflutta vörur og þjónustu.

FYLGISKJAL IV: YFIRLÝSING VEGNA MÁLEFNA FATLAÐRA

Yfirlýsing aðila um stéttarfélagsaðild starfsmanna í málefnum fatlaðra

Málefni fatlaðs fólk voru flutt frá ríki til sveitarfélaga 1. janúar 2011. Vegna þeirra breytinga var settur á stofn starfshópur um starfsmannamál sem fulltrúar BSRB áttu aðild að. Í þeim hópi var mikil umræða um stéttarfélagsaðild starfsmanna en starfsmenn voru aðallega í þremur stéttarfélögum, SFR - stéttarfélagi í almannapjónustu, Sjúkraliðafélagi Íslands og Proskapjálfafélagi Íslands. Stéttarfélagsaðildin kom líka til umræðu við stjórnvöld á þessum tíma, þar sem aðallega var tekist á um hvort félagsmenn SFR gætu verið áfram aðilar að því félagi eða að þeir yrðu félagsmenn viðkomandi bæjarstarfsmannafélags. Niðurstaða í þeirri umræðu varð að félagsmenn SFR gætu haldið áfram félagsaðild en allir nýir starfsmenn yrðu félagsmenn viðkomandi bæjarstarfsmannafélags. Samkvæmt þessu var gerð breyting á lögum nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Við löginn var bætt 9. - 12. mgr. í 6. gr. laganna en þar segir:

„[Þeir starfsmenn sem eru félagar í SFR - stéttarfélagi í almannapjónustu og gerast starfsmenn sveitarfélaga 1. janúar 2011 á grundvelli breytinga á lögum nr. 59/1992, um málefni fatlaðra, skulu eiga þess kost að vera áfram í sama stéttarfélagi sem fer þá með samningsumboð fyrir þeirra hönd við viðkomandi sveitarfélög.

Starfsmenn sem falla undir lög þessi og koma til starfa eftir 1. janúar 2011 skulu verða félagsmenn í hlutaðeigandi bæjarstarfsmannafélagi eða í öðru því félagi sem hefur samkvæmt lögum þessum ótakmarkað samningsumboð fyrir viðkomandi starfsmenn.

SFR – stéttarfélag í almannapjónustu skal hafa tilkynnt viðkomandi sveitarfélagi fyrir 15. janúar 2011 fyrir hvaða starfsmenn það fer með samningsumboð gagnvart viðkomandi sveitarfélagi á grundvelli þessara laga.

SFR – stéttarfélag í almannapjónustu skal því aðeins hafa samningsumboð gagnvart viðkomandi sveitarfélagi fyrir starfsmenn skv. 9. mgr. að tilkynningar skyldu hafi verið fullnægt skv. 11. mgr.]3)

Samkvæmt framansögðu skulu því starfsmenn í málefnum fatlaðra sem hófu störf fyrir 1. janúar 2011 hafa val um að vera félagsmenn í SFR. En starfsmenn sem hófu störf frá og með 1. janúar 2011 skulu vera félagsmenn í hlutaðeigandi bæjarstarfsmannafélögum eða öðru því félagi sem hefur ótakmarkað samningsumboð á grundvelli laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna, sbr. 4. og 5. gr. laganna.

ELDRI FYLGISKJÖL:

FYLGISKJAL III [2011] ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA VEGNA ÞEIRRA STARFSMANNA SEM FLUTTUST FRÁ RÍKI TIL SVEITARFÉLAGA VIÐ YFIRFÆRSLU MÁLEFNA FATLAÐRA

Við flutning málefna fatlaðra frá ríki til sveitarfélaga um áramótin 2010-11 urðu aðilar sammála um að þeir félagsmenn SFR sem höfðu hærri laun hjá ríkinu en kjarasamningar sveitarfélaga kveða á um héldu þeim launum. Eftirfarandi ákvæði tryggja framkvæmd þess samkomulags út gildistíma kjarasamningsins.

1. grein

Þeir starfsmenn sem eru félagsmenn í SFR og hafa lokið starfsnámi stuðningsfulltrúa skulu fá það metið sem hér segir.

Starfsmenn sem lokið hafa grunnnámi stuðningsfulltrúa, kr. 5.000 á mánaðarlaun.

Starfsmenn sem lokið hafa framhaldsnámi stuðningsfulltrúa, kr. 2.500 á mánaðarlaun.

2. grein

Við flutning á málefnum fatlaðra frá ríki til sveitarfélaga urðu aðilar sammála um að þeir félagsmenn SFR sem höfðu hærri laun hjá ríkinu en sem kjarasamningar sveitarfélaga kveða á um héldu óbreyttum launum.

Í ljósi þess eru samningsaðilar sammála um að á haustmánuðum 2011 verði starf félagsliða á samþýlum skv. starfsmati endurmetið.

Þar til niðurstaða á endurmati á starfi félagsliða liggur fyrir er félagsliðum raðað í lfl. 127. Til að bæta þeim það sem á vantar miðað við núverandi launasetningu skulu þeim greiddar til viðbótar mánaðarlaunum kr. 14.000.

3. grein

Aðilar eru sammála um að þeir félagsliðar sem eru félagsmenn í SFR og hafa lokið endur- og símenntun er viðurkennd er af samningsaðilum skuli fá það metið með eftirfarandi hætti á samningstímabilinu:

Eftir 60 stunda sí- og endurmenntun, kr. 2.500 á mánaðarlaun.

Eftir 60 stundir til viðbótar, kr. 2.500 kr. á mánaðarlaun.

Eftir 80 stundir til viðbótar, kr. 2.500 kr. á mánaðarlaun.

4. grein

Allar ofangreindar krónutölur skulu taka prósentuhækkunum til samræmis við hækjun launatöflu á hverjum tíma.

Krónutalan er miðuð við fullt starf og hlutfallast til samræmis við starfshlutfall.

FYLGISKJAL IV: [2011] VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS

Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagsfrískv. gr. 2.6.7.

1. **Ávinnsla** miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið. Þegar um fasta starfsmenn er að ræða eða starfsmenn sem ráðnir eru til a.m.k. eins árs, skal að jafnaði miða við að helgidagafrí ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf eða starf hluta úr ári.
 - 1.2 Veikindi á ávinnslutíma. Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríið.
 - 1.3 Fæðingarorlof. Engin ávinnsla reiknast í fæðingarorlofi.
 - 1.4 Launað leyfi á ávinnslutíma. Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum að frátöldu orlofi og helgidaga- eða gæsluvaktafríi.
2. **Taka frísins** miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluárá. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.
 - 2.1 Veikindi við töku frí. Um þau gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði, sbr. gr. 4.8.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti eru þau ekki tekin gild.
3. **Framlenging töku.** Heimilt skal að fram lengja tökutímabil helgidagafrís um allt að 2 mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.
 - 3.1 Langvarandi veikindi á tökutímabili. Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.
 - 3.2 Fæðingarorlof á tökutímabili. Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fjarveru vegna fæðingarorlofs.
4. **Fyrning fría.** Helgidagafrí fyrnist ekki, sbr. tl. 1.3 hér á undan.
5. **Starfslok.** Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku sliks frí á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest starfsmanns.
6. **Yfirlit.** Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert.
7. **Gildistaka.** Vinnureglur þessar skulu koma til framkvæmda við ávinnslu helgidagafríss 2005.

VIÐAUKI I - [2011] VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT

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

1. Mat á nýjum störfum:

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

2. Endurmat starfa:

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

Starfsmatsteymi ber að endurskoða niðurstöður starfsmats ef:

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

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

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

2.1 Endurmat sem leiðir til hækkunar:

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

2.2 Endurmat sem leiðir til lækkunar:

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

3. Niðurstöður úr starfsmati:

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

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

VIÐAUKI II - [2011] SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN

Samþykkt á fundi Launaneftndar sveitarfélaga og viðræðunefndar bæjarstarfsmanna 31. maí 1991.

1. grein Skv. þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna sem eru:

- 1.1. kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,
- 1.2. kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,
- 1.3. kjörnir stjórnarmenn stéttarfélaga og heildarsamtaka þeirra,
- 1.4. kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.

2. grein Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áður nefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt.

A þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna skv. mismunandi vinnutímakerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa einn trúnaðarmannanna hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.

3. grein Trúnaðarmönum skal heimilt að sækja þing, fundi og ráðstefnur á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum.

Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum.

Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.

Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3. gr. samkomulags um trúnaðarmenn (3x5 daga lotur), sbr. bókun 4 með kjarasamningi aðila undirrituðum 29. nóvember 2008.

[4. grein]¹

5. grein Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagn-aðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.

¹ Í samkomulaginu frá 1991 stóð í 4. gr. „Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málnefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildar-samtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.“ Inntak þessa ákvæðis gekk eftir í bókun með kjarasamningi þann 29. nóvember 2008, sjá skýringarkassan.

VIÐAUKI III – [2011] SAMNINGUR UM SKIPULAG VINNUTÍMA

S A M N I N G U R

um ákveðna þætti er varða

S K I P U L A G V I N N U T Í M A

milli

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og

Launaneftndar sveitarfélaga

annars vegar

og

Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna,

Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands

hins vegar

Með vísan til sammingsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993, um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-sammingsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996. Markmið sammingsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnu- umhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

1. grein. Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnu- mynstur.

Samningurinn nær til launamanna á samningssviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggistarfsemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna skv. fyri mælum almannavarnanefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðvar almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna.

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til peirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar. Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greinar gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. grein. Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

Sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, telst vinnutími. Hér er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé, laun- aður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð, vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags og séristakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Árlegt launað lágmarks- orlof samkvæmt lögum, veikindaförölli og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfs- maður er í launuðu starfsnámi, teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. 3 klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.

b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, skv. fyrirfram ákveðnu skipulagi, minnst 3 klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili, í 1 mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40% af reglulegu árvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

2.5 Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir skv. ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6 Vaktinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. grein. Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst., reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. grein. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Um hlé fer skv. hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. grein. Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. 1 frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. grein. Vikulegur hámarks vinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar. Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. grein. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga. Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. grein. Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en 8 klst. á hverju 24 stunda tímabili. Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann

verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á vikulegum meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna skal vera 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember. Ef næturvinna telst sérstaklega áhættusöm eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en 8 klst. á hverju 24 stunda tímabili.

9. grein. Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðismati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan regulega á a.m.k. brigga ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi. Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfellt eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.p.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfellt.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr., skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna. Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til vinnutíma, skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem henta.

10. grein. Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar sem taki tillit til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. grein. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu, skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. grein. Vinnumynstur

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæftra starfa og þeirra sem unnin eru með fyrirfram ákveðnum hraða, og, eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. grein. Frávik

- Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. þegar bjarga þarf verðmætum.
- Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarandi ófyrirséðra atburða, má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálf eða viðskiptaaðila þess.
- Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi hjá: - þeim sem starfa á heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar-, og líknarstörf
 - þeim sem vinna við vörlu dýra og gróðurs
 - þeim sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg
 - svo og þeim sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til, má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frí-dags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum 2 vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað, skal um það gerður kjarasamningur.

- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi enda byggi sílk ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu við-komandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir ekki síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila ekki síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests, telst hún liggja fyrir.

14. grein. Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðs-nefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða.

Komi upp ágreiningur, skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

15. grein. Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna skv. lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarábréfi.

16. grein. Öryggi og heilsuvernd

Um öryggi og heilsuvernd fer samkvæmt lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnu-stöðum og öðrum stjórnsýslufyrirmáleum.

17. grein. Gildistaka

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildar-félaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmets lengd viðmiðunartímabilis, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 23. janúar 1997

BÓKANIR

vegna samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli fjármálaráðherra f.h. ríkis-sjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftnar sveitarfélaga annars vegar og Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands hins vegar undirritað 23. janúar 1997

Bókun vegna 6. gr.

Þrátt fyrir ákvæði 6. gr., eru aðilar sammála um að við gildistöku samningsins raskist í engu gildandi ákvæði kjarasamninga Hins íslenska kennarafélags og Kennarasambands Íslands við fjármála-ráðherra annars vegar og Launaneftnd sveitarfélaga vegna grunnskólans hins vegar. Þessir samningsaðilar munu við gerð næstu kjarasamninga ganga frá samningi, ef nauðsyn krefur, um frávik vegna viðmiðunartímabila á grundvelli 13. gr. e.

Bókun vegna a. og d. liðar 13. gr.

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 17. gr. samnings þessa eru aðilar sammála um að hvað varðar ákvæði 3. og 5. gr. samningsins, skulu þau koma til framkvæmda í síðasta lagi 30. júní 1998. Stefnt skal að því að hefja endurskoðun vaktavinnukerfa svo fljótt sem kostur er, þar sem þess er þörf, vegna ákvæðanna um lágmarkshvíld og vikulegan vinnutíma. Heimilt er að haga vinnutilhögun með óbreyttum hætti, þar á meðal lengd milli vaka við vaktaskipti, þar til 1. mgr. bókunar þessarar hefur verið uppfyllt.

Bókun vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma

Sú venja hefur víða skapast, í sumum tilfellum með beinni tilvísun eða ákvæðum í samningstexta, að byggja framkvæmd hvíldartíma ákvæða laga á bráðabirgðasamkomulagi ASÍ og VSÍ/VMS um framkvæmd hvíldartíma og fritímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ.

Með samningi um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma, fellur ofangreint bráðabirgðasamkomulag frá 10. apríl 1981 úr gildi. Í samkomulaginu er þó að finna greiðslureglur vegna frávika frá lágmarkshvíld og er gengið út frá því til bráðabirgða að þær gildi áfram enn um sinn en við næstu endurnýjun kjarasamninga verði þær aðlagðar að efni þessa samnings og felldar inn í samnings-texta.

Bókun vegna ákvæða 4. gr. um hlé

og vinnu starfsmanna sem starfa við akstur almenningsvagna skv. Tímaáætlun. Þrátt fyrir ákvæði 4. gr. samningsaðila um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, er heimilt, með vísun til 4. gr. tilskipunar Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, að skipuleggja vinnutíma starfsmanna, sem starfa við akstur almenningsvagna skv. tímaáætlun, þannig að þeir fái að lágmarki 15 mínútna hlé ef daglegur vinnutími þeirra er lengri en 6 klukkustundir. Þar af skal veita samfellt hlé í minnst 10 mínutúr.

Stefnt skal að því, þegar fram fer endurskipulagning á tímaáætlunum eða á vinnutilhögun þessara starfa, að starfsmenn nái vinnuhléi í samræmi við 4. gr. samn.

