

## **Sameiginleg kröfugerð stéttarfélaganna vegna samninga við Samband íslenskra sveitarfélaga 2019 - vinnuskjal.**

### **1. Meginmarkmið**

- Að hækka laun, verja og auka kaupmátt launa. Skoðaðar verði leiðir með blandaðri aðferð.
- Stytting vinnu vikunnar í 35 stundir og önnur ákvæði sem BSRB hefur umboð til að semja um.
- Að laun verði sambærileg við það sem gerist á almennum vinnumarkaði sbr samkomulag um jöfnun lífeyrisréttinda 2016.
- Skoða framkvæmd og tengitöflu starfsmatsins.
- Ákvæði launaþróunartryggingar verði tryggð til framtíðar.
- Að unnið verði að útrýmingu kynbundins launamuna.r
- Gildistími nýs samnings verði frá lokum þess síðasta.
- Að unnið verði að stofnun starfsmenntaseturs.

### **2. Kröfugerð nánari útfærsla**

Að hækka laun, verja og auka kaupmátt launa, lágmarkslaun hækki í 350 – 425 þús. kr. á mán. (fer eftir samningslengd.). Hækka lægstu launa umfram önnur. Skoðaðar verði leiðir með blandaðri aðferð með áherslu á leiðréttingu lægstu launa. Að lægsta grunnröðun starfsmanns samkvæmt starfsmati verði miðað við lágmarkslaun.

Að launataflan verði lagfærð með þeim hætti að bil á milli launaflokka verði að lágmarki 3%. Að það verði að hámarki 6 stig á milli launaflokka í tengitöflu við starfsmat.

Að laun verði sambærileg við það sem gerist á almennum vinnumarkaði. Áætlun verði gerð um það hvernig staðið verði að leiðréttingu á launum félagsmanna þeirra stéttarfélaga sem að þessum samningi standa og þannig að launakjör verði sambærileg og laun fyrir sömu störf á almennum vinnumarkaði, sbr. samkomulag um jöfnun lífeyrisréttinda árið 2016.

Að tryggt verði að launaþróun og launasamsetning háskólamenntaðra félagsmanna stéttarfélaganna verði með sambærilegum hætti á samningstímanum og hjá þeim stéttarfélögum sem þeir ella myndu tilheyra. Tryggt verði að félagsmönnum sem afla sér háskólamenntunar verði ekki gert að skipta um stéttarfélag við það eitt að hafa aukið við menntun sína.

## 2.1 Stytting vinnuvikunnar

Stytting vinnuvikunnar sbr. kröfu BSRB

Kröfur vegna einstakra kafla.

1.1.1.1 Að laun verði greidd út fyrsta dag mánaðarins. (Breytir ekki hvort um helgidag er að ræða eða ekki, bankarnir eru að greiða laun alla daga nú þegar, bankar eru að gjaldfæra greiðslur á rauðum dögum t.d. vísa og euro.)

### Kaflí 2. Sjá bókun bókun 7 frá 2011 (Kjölur).

Grein 2.1.5.1 Skilgreina skal betur undirbúningstíma fyrir almenna starfsmenn leikskóla og setja inn stundafjölda sem þeim ber, ekki bara ef þeir sinna störfum faglærðra starfsmanna.

Einnig að skoða:

2.1.5.1 vinnutíma stuðningsfulltrúa og annarra starfsmanna grunnskóla, varðandi jól og páska. (launadreifing)

2.1.4.2 Aðfangadagur og gamlársgdagur frídagur að fullu.

### Kaflí 2.6 Vaktavinna

BSRB leggur fram sameiginlega kröfu varðandi endurskoðun kafla um vaktavinnu sem við erum aðilar að.

Skoða skráningu í samning um að bakvaktafrí og vaktafrí fýrnast ekki.

Klára reiknireglu um vaktarfrí þeirra sem vinna hluta úr ári á vaktarúllu.

Vaktarálag skal haldast í orlofi.

Þeir sem ráðnir eru eingöngu til að sinna næturvöktum í a.m.k. 50% starfi skulu fá 6% persónuálag á sín laun. Viðbótarálag verði 2% fyrir hver 10% umfram 50%.

Skoða lífaldursákvæði vegna undanþágu næturvinnu - þarf að laga í samræmi við heilsu

### Kaflí 4. Um orlof

Sami orlofsréttur fyrir alla, afnema lífaldurstengingu og að réttur allra verði 240 klst. Grein 4.2.1 breytist í samræmi.

Aukinn réttur til dreifingar á orlofsrétti. Starfsmenn skuli hafa, í samráði við yfirmann, rétt til að geyma a.m.k. 5 orlofsdaga til töku á vetrartíma samanber grein 4.4.3.

## **Orlofs- og desemberuppbætur**

Hækkun orlofs- og desemberuppbótar - Krafist er hækkunnar á orlofs- og persónuuppbótar um a.m.k. 10%.

### **Kafli 6. Um vinnustaði og rétt starfsmanna.**

**Grein 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 hollustuhátta skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Ný grein, starfsmaður sem vegna mats á aðstæðum og í ljósi rökstudds gruns um að einelti, kynferðislegs áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi sem átt hefur sér stað á vinnustað, á rétt á að farið sé með það með sambærilegum hætti og grein 12.1.6. greinir frá.

### **Kafli 12. Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa**

**Grein 12.1.6.** Lagfæra þarf grein 12.1.6 vegna breytinga á lögum sem vísað er til í greininni.

#### **Breyting á grein 12.8. Veikindi barna yngri en 13 ára**

Veikindadagar vegna veikinda barna starfsmanna verði fleiri, þannig að starfsmaður fái 12 daga með 1 barni og svo bætast við 2 dagar til viðbótar með hverju barni. (2 börn 14 dagar o.s.fr.)  
Hækka aldurstakmark barna í 16 ár.

#### **Inn komi ný grein sem verði 12.8.2**

Starfsmaður á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna umönnunar náinna aðstandenda, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

Veikindaréttur tímavinnufólks: Veikindaréttur tímavinnufólks á að eiga sama rétt til launa í veikindum og annað starfsfólk.

Endurskoða hlutverk trúnaðarlæknis.

## **4. Ýmis atriði**

- Greiðslur vegna vinnu sem unnin er utan skilgreinds vinnutíma, s.s. tölvu- og símasamskipti.
- Aukinn réttur fyrir trúnaðarmenn til að sinna störfum sínu.
- Opna möguleika starfsfólks á áframhaldandi störf eftir 70 ára aldur.
- Hækkun á fæðispeningum sbr. kjarasamninga við Reykjavíkurborg.

- Matargreiðsla vegna takmörkun á matartíma vegna vinnutíma fólks sem vinnur frá 06 - 13,30 og þeirra sem vinna fram á kvöld.
- Líkamsrækt á vinnutíma í íþróttamannvirkjum/sundstöðum til að halda sér við vegna sundsprófs og um öryggiskröfur.
- Sólgleraugu nauðsynleg í vinnu í íþróttamannvirkjum, vinnufatnaður; klæða sig fyrir/á vinnutíma hafa fatnað merktan vegna vinnu við á viðkæmum stað sem eru búningsklefar.
- Endurteknar tímabundnar ráðningar fela ekki í sér heimild til endurtekens reynslutíma þar sem hann var á fyrstu þrem mánuðum í starfi (**grein 11.1.3.3.**)
- Tryggja fulla mönnun vegna álags í störfum, auk þess að tryggja fulla mönnun í orlofi og öðrum leyfum ef það tekst ekki þá skal þeim sem starfa við undirmönnun greitt sérstakt álag 44%.
- Bókun 7 frá 2015. Lokið skal við viðmiðunarreglur í eldhúsum og mötuneytum. (*aukið álag m.a. samrunna mötuneyta á milli stofnanna*)
- Skoða skal bókanir og fylgiskjöl fyrri samninga með tilliti til úrvinnslu þeirra.
- Eftir að klára umræðu um vaktafri vegna vaktavinnu sem er hluta úr ári.
- **Grein 5.7.7** Laga orðalag og skýra betur er ekki útskýringu.
- **Grein 5.7.8** (Kjölur) aðlaga að ferðalögum heimilisfólks vegna fatlaðra þar sem starfsmenn þurfa að sinna allan sólarhringinn.
- Skil á milli greina 8.2.1 og 8.2.2 þarf að áréttu betur og skýrari

## Áherslur í menntamálum

### Kaflí 10. Starfsþróun og símenntun

#### Menntasetur (0,25%)

Starfsmenn sveitarfélaga og vinnuveitendur þeirra þurfa að eiga sér fræðslusetur, æskilegur kostur vari að skoða samstarf við Fræðslusetrið Starfsmennt.

Styrkja þarf sí- og endurmenntunar úrræði og auka rétt og tækifæri til að náms- og starfsþróunar, með fjölbreyttari námsúrræðum s.s. fjarnámi og vinnustaðanámi.

Höfum mótttekið hugmyndir SNS um vinnu við endurskoðun 10. kafla með tilliti til samfélagbreytinga fjórðu iðnbyltingarinnar. Sem við erum að skoða.

Gerð er krafa um rétt til lengra launaðs námsleyfis sem nær til skólaannar þannig að launað námsleyfi komi að betri notum.

Auka framlag til mannauðssjóðs.

- Tryggja verður þau grundvallar mannréttindi að allir landsmenn hafi jafnan rétt til náms, mikilvægur þáttur í þeirri kröfu er að sveitarfélög komi að rekstri fræðslusetra á sviði endur- og símenntunar. Átak þarf að gera í menntun starfsmanna sveitarfélaga með litla formlega menntun.
- Félagsmenn aðildarfélaga BSRB sem starfa hjá sveitarfélögunum verða að fá tækifæri til að þróa starfshæfni sína og menntun sig samhliða störfum sínum án launaskerðingar. Réttur til námsleyfis verði tryggður í kjarasamningum og samræmdur m.t.t. annarra stéttarfélaga.
- Taka þarf umfjöllunar málefni fagháskólanáms og raunfærnimats, með þarfir félaga aðildarfélaga BSRB sem starfa hjá sveitarfélögunum.
- Vinnumarkaður framtíðarinnar kallar á nýja hæfni og nýja hugsun. Efla þarf starfsnám, verknám og símenntun og leggja áherslu t.d. á aukna tækniþekkingu og tölvulæsi.
- Afla þarf upplýsinga og fá yfirsýn yfir stöðu þekkingar varðandi helstu menntaþarfir félagsmanna aðildarfélaga BSRB á framtíðar vinnumarkaði hjá sveitarfélögum.
- Kanna þarf meðal aðildarfélaga hvaða þekking er fyrir hendi varðandi mögulegar breytingar á störfum félagsmanna aðildarfélaga á framtíðar vinnumarkaði og hvaða þekkingu og færni slíkar breytingar krefjast.
- Samningsaðilar verða að vera þátttakendur í virkri og sameignlegri umræðu og samstarfi um menntamál og framtíðar vinnumarkaðinn þannig að skýr sýn, markmið og leiðir verði til staðar í viðræðum samstarfi aðila.