KJARASAMNINGUR

SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

F.H. ÞEIRRA SVEITARFÉLAGA
OG ANNARRA AÐILA SEM ÞAÐ HEFUR
SAMNINGSUMBOÐ FYRIR

OG

SAMIÐNAR

FYRIR HÖND AÐILDARFÉLAGA SINNA

GILDISTÍMI

1. MAÍ 2015 til 31. MARS 2019

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og Samiðnar vegna aðildarfélaga sem unninn var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma 1. maí 2011 til 31. september 2014.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 14. ágúst 2014. Gildistími 1. maí 2014 til 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 8. janúar 2016. Gildistími 1. maí 2015 til 31. mars 2019.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

EFNISYFIRLIT

1 UM KAUP 6

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN 6
1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM 7
1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA 7
1.4 TÍMAVINNUKAUP 7
1.5 YFIRVINNUKAUP 7
1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR 8
1.7 PERSÓNUUPPBÓT / DESEMBERUPPBÓT 8
1.8 PERSÓNUUPPBÓT / ORLOFSUPPBÓT 9

2 UM VINNUTÍMA 10

2.1 ALMENNT 10
2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI. 11
2.3 YFIRVINNA 11
2.4 LÁGMARKSHVÍLD 12
2.5 BAKVAKTIR 14
2.6 VAKTAVINNA 15

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA 18

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI 18
3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU 18
3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM 18
3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI 18
3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR 19
3.6 FRÍTT FÆÐI 19

4 UM ORLOF 20

4.1 LENGD ORLOFS 20
4.2 ORLOFSLAUN 20
4.3 ORLOFSÁRIÐ 20
4.4 SUMARORLOFSTÍMI 20
4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS 21
4.6 VEIKINDI Í ORLOFI 21
4.7 FRESTUN ORLOFS 21
4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR 21

5 FERÐIR OG GISTING 22

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI 22
5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS 22
5.3 GREIÐSLUHÁTTUR 22
5.4 FARGJÖLD ERLENDIS 22
5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS 22
5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL. 22
5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ 23

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM 25

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA 25
6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN 25
6.3 ÖRYGGIEFTIRLIT 25
6.4 SLYSAHÆTTA 25
6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS 25
6.6 LÆKNISSKOÐUN 25

7 TRYGGINGAR 26

7.1 SLYSATRYGGINGAR 26
7.2 FARANGURSTRYGGING 27
7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM 28
7.4 SKAÐABÓTAKRAFA 28

8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR 29

8.1 VERKFÆRI 29
8.2 HLÍFÐAR-, VINNU- OG EINKENNISFATNAÐUR 29

9 AFLEYSINGAR 31

9.1 STAÐGENGLAR 31
9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF 31
9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR 31

10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN 32

10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR 32
10.2 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN 32
10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI 34
10.4 LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI 34

11 ÝMIS ATRIÐI 35

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR 35
11.2 TÆKNIFRJÓVGUN 38
11.3 FRÁFALL 38

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA 39

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR 39
12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA 39
12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ 41
12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA 41
12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS 42
12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA 42
12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM 42
12.8 VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA 42

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR 43

13.1 LAUNASEÐILL 43
13.2 FÉLAGSGJÖLD 43
13.3 ORLOFSHEIMILASJÓÐS- OG STYRKTARSJÓÐSGJALD 43
13.4 ENDURMENNTUNARSJÓÐUR 43
13.5 LÍFEYRISSJÓÐUR 43
13.6 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR 43

14 FÉLAGSMÁLEFNI 45

14.1 UM SAMSTARFSNEFND 45
14.2 TRÚNAÐARMENN 45

15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR 47

15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR 47

BÓKANIR 48

ELDRI BÓKANIR 49

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR 50

FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR 50
FYLGISKJAL II: TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA 56
FYLGISKJAL III: RAMMASAMKOMULAG MILLI AÐILA VINNUMARKAÐAR 58
VIÐAUKI I: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT 60

INNGANGUR

Aðilar eru sammála um að vinna samkvæmt þeirri launastefnu sem lagður var grunnur að sbr. gr. 2 í rammasamkomulagi milli aðila vinnumarkaðar, sem undirritað var 27. október 2015, sjá fylgiskjal III.

1 UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum og tengitöflu, í fylgiskjölum 1 og 2:

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

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% hækkun launatöflu auk jöfnunar á bilum milli launaflokka í launatöflu sbr. meðfylgjandi launatöflu.
1. júní 2018 2% sbr. meðfylgjandi launatöflu

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum. Við launaflokk leggst einstaklingsbundið persónuálag í samræmi við viðeigandi ákvæði í 10. kafla samnings þessa og myndar þannig dagvinnulaun 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.

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 Lágmarkslaun 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:

Frá 1. maí 2014, kr. 220.549.

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 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

1.2.1 Sérstök eingreiðsla, kr. 49.000 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 starfshlutfall í desember.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal miða við niðurstöðu starfsmats. Samningsaðilar eru sammála um að nota starfsmatskerfið SAMSTARF. Um nánari atriði varðandi starfsmatið, svo sem um endurmat o.fl. semja aðilar sérstaklega, sjá verklagsreglur og verkferla um starfsmatskerfið (viðauki I).

Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt tengitöflu í fylgiskjali II, sjá einnig bókun I.

1.4 TÍMAVINNUKAUP

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

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

1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, 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, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (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 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

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 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

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

1.7 PERSÓNUUPPBÓT / 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 (persónuuppbót) 1. desember ár hvert. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi 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. 1.7.1. 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 1.7.1.

1.7.3 Framangreind desemberuppbót er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.8 PERSÓNUUPPBÓT / ORLOFSUPPBÓT

1.8.1 Persónuuppbót / orlofsuppbót á samningstímanum 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 eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

1.8.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) 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 umsaminn dagvinnutíma.

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 páska.
5. Páskadagur.
6. Annar í páskum.
7. Sumardagurinn fyrsti.
8. 1. maí.
9. Uppstigningardagur.
10. Hvítasunnudagur.
11. Annar í hvítasunnu.
12. 17. júní.
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
15. Jóladagur.
16. Annar í jólum.
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar 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

2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi 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 vikulegri vinnuskyldu.

Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri 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. 1.5.1, 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 tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

Starfsmannafundir og starfsþróunarsamtöl eru undanþegin 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 útborgun.

Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns. Yfirvinnuálag skal ekki tekið út í fríi, 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 vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem viðauki II og telst hluti hans.

Í þessu sambandi vísast 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.

Fylgiskjal: Samningur ASÍ, BHM, BSRB og KÍ um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma 23.01.1997 er hægt að nálgast á heimasíðu sambandsins, http://www.samband.is/media/samningar-vid-launthegasamtok/Samkomulag-um-skipulag-vinnutima.pdf

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 vinnu 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 vaktskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafrí, miðast upphafið 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 lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður 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 kröfu 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 ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður 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 náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum 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 starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður 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 starfsmaður 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 starfsmaður 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. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn 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. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar 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. Uppsafnaður 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 hann að frítökuréttur myndast 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. tölulíðar, a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framan greinds 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 fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.3 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.

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 vaktaálag 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 vaktskrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár 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 vaktskrá.

Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Sé vaktskrá breytt með skemmri 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 vaktskrár 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 vakta sbr. grein 2.1.2.

2.6.5 Þar sem nauðsyn er 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 tvo 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 stórhátíðar daga. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

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

2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7., skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) 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 vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska 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, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiðast sem yfirvinna.

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 drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 stig). (Greinin gildir frá 1.júní 2011).

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 kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar 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 aldri.

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 mínútur 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 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.1.6 Starfsfólk í mötuneytum 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. styttri 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 kaffitímar vera kl. 17:00, 23:00 og kl. 05:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:45, einn kaffitími 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 kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar 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 heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.

3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 618 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2016. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (221,7 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. 402,2 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.

b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.

c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu aprílmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (222,74 stig).

3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR

3.5.1 Þeim starfsmönnum, sem gert er skylt 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. Á reglubundnum kaffitímum 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 miða 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 föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

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 vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu frá 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

4.5 ÁKVÖRÐUN 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 sumarorlofstíma 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 skemmra orlof á fyrrgreindu tímabili, þó að lágmarki 14 daga á sumarorlofstímabilinu, ef sérstakar 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 stéttarfélags sem kjörnir eru á þing ASÍ 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 greiddir samkvæmt ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

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 sinna.

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, húsnæði, 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:

a. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 250 km.

b. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 250 km eða meira.

Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. þessum lið.

5.7.2 Þrátt 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 tvo 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 í a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélög um greiðslu ferðakostnaðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.

Í slíkum samningnum 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 heimaþjónustu í dreifbýli sem sinnt er af starfsmanni sem býr í nágrenni þjónustuþega gildir það sama um vegalengdina milli heimila starfsmanns og þjónustuþega 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 (loftlínu) frá föstum vinnustað. Þessi grein nær ekki til útkalla af bakvakt.

5.7.8 Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utanbæjar og þeim er ekki ekið heim á máltíðum eða að kvöldi, skulu þeir fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.

5.7.9 Ef starfsmönnum, sem vinna utan starfsstöðvar, er ekki ekið heim á máltíðum og þeim ekki séð fyrir fæði og/eða gistingu á vinnustað, skal greiða þeim skv. dagpeningum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.7.10 Bifreiðagjald fyrir afnot eigin bifreiða í þágu vinnuveitanda.

Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðslan miðast við ekna kílómetra og upphæð pr. km skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni (sjá kaupgjaldsskrá).

Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð, er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.

Ef vinnuveitandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu og skal hún lögð til starfsmanni að kostnaðarlausu.

5.8 Ef starfsmaður fer í ferðalag 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 hollustuhátta.

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 slysatilfellum. Lyfja og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð forstöðumanna, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

6.3 ÖRYGGIEFTIRLIT

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 slysahætta 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 Að öðru leyti skal farið eftir reglum nr. 612/1989, um tilkynningu vinnuslysa.

6.5.3 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 starfsfólki. 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. júlí 2016 til 1. janúar 2017:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr.1.348.952.
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr. 8.416.075.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 11.564.130.

   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.1.413.381. 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.

Rétthafar 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 skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. kr. 20.527.758., 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 tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er ~~421,3 stig~~ 435,5 stig í maí 2016.

7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti 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 tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.

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 með tilliti til 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 frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2 FARANGURSTRYGGING

7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnanna.

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 stofnanna 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 570.911 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, par eða samstæðu er ekki. bætt hærri upphæð en 109.424 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. gr. 7.2.4. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 9.512. 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 hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum 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 tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi 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 öðruvísi 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 kröfunnar 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-, VINNU- OG EINKENNISFATNAÐUR

8.2.1 Hlífðarfatnaður, skilgreining:

Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu allar þær persónuhlífar (hlífðarbúnaður), sem krafist er samkvæmt lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum gilda þar um 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 áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnanna, starfsmenn tækni- og eignadeilda: Stakkur/jakki, buxur, skyrta.

b. Umsjónarmenn - húsverðir: Stakkur/jakki buxur og skyrta.

c. 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 k.

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 tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af launagreiðanda.

8.2.4 Reglur um meðferð fatnaðar

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

a. Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélaginu er eign þess.

b. Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.

c. Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.

d. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu- og hlífðarfatnað.

e. Vinnuveitandi skal sjá um þrif og viðgerðir á öryggis- og hlífðarfatnaði.

f. Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði er hann fékk.

g. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar (ekki hlífðar- eða öryggisfatnaður) skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.

8.2.5 Vinnu- og hlífðarfatnaður; skilgreining:

a. Starfsfólk íþróttahúsa og sundstaða: Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol, klossar og stígvél séu til staðar fyrir óþrifaleg störf. Þar sem útivinna fer fram á þessum stöðum skal lagður til regn- og kuldagalli.

b. Starfsfólk áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnana, starfsmenn tækni- og eignadeilda: Stakkur, samfestingur, kuldagalli, regngalli og vinnuvettlingar eftir þörfum. Öryggisskór samkvæmt reglum vinnueftirlitsins.

c. Gangaverðir, skólaliðar, stuðningsfulltrúar, lengd viðvera, starfsmenn dægradvalar og sambærileg störf í skólum: Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol. Þar sem útivinna er, skal lagður til kulda- og regngalli. Hlífðarföt og gúmmíhanskar þar sem starfsmenn annast ræstingu.

d. Gangbrautarvarsla: Útigalli.

e. Umsjónarmenn - húsverðir: Buxur og skyrta. Þar sem útivinna er, skal vera til kuldagalli.

f. Starfsfólk mötuneyta, sjúkraliðar, heimilishjálp, fólk í heilbrigðisþjónustu og starfsfólk dvalarheimila: Vinnusloppar, buxur, skyrta eða bolur.

g. Starfsfólk á leikskólum: Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol. Þar sem útivinna er, skal lagður til kulda- og regngalli. Hlífðarföt og gúmmíhanskar þar sem starfsmenn annast ræstingu.

h. Starfsfólk hafna og vigta: Buxur, skyrta, stakkur, vinnuvettlingar eftir þörfum, kuldagalli og regngalli.

i. Starfsmenn heilbrigðiseftirlits sem sinna útivinnu: Jakki, buxur, skyrta, kuldagalli og regngalli.

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 launamyndunarþátta, 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 launamyndunarþátta.

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 launamyndunarþátta 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 launamyndunarþátta.

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

10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

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 launalausu leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

10.2 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN

10.2.1 Símenntun

10.2.1.1 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.

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

Hafni starfsmaður þátttöku 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.

10.2.1.2 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.

10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

Með vísan til greinar 10.2.1.1 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 2% eftir 1 árs starf sem iðnaðarmaður.
- Samtals 4% eftir 5 ára sem iðnaðarmaður.
- Samtals 6% eftir 9 ára sem iðnaðarmaður.
- Samtals 8% eftir 15 ára sem iðnaðarmaður.

Við mat á starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum til persónuálags getur sveitarfélag krafið starfsmann um gögn sem staðfesta þann starfstíma (vinnuveitendavottorð). Hækkun vegna starfstíma kemur til framkvæmda næstu mánaðarmót 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 kjarasamningsins. Framangreint gildir ekki þar sem gerð er krafa um tiltekna framhalds- eða háskólamenntun í viðkomandi starf.

Hafi starfsmaður auk iðnmenntunar eða stúdentsprófs sem metið hefur verið í starfsmati vegna menntunarkrafna til starfsins fær hann annað lokapróf á framhaldsskólastigi metið til 4% persónuálags, svo framarlega sem viðbótarnámið samsvari a.m.k. 2 ára námi. Einingar eru aldrei tvítaldar.

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.

Iðnaðarmenn sem hafa meistararéttindi og eða löggildingu til rekstur fá 4% þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins.

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. 10.2.3, enda tekið tillit til menntunar hans við röðun starfsins í starfsmati.

10.2.5 Ljúki starfsmaður viðurkenndu diplómanámi á háskólastigi hækkar persónuálag hans um 2% fyrir hverjar 30 ECTS einingar enda sé námið að lágmarki 60 ECTS og tengist starfi hans. Forsenda fyrir veitingu persónuálags skv. þessari grein er að starfsmaður hafi lokið formlegri prófgráðu.

Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 6% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að menntunin nýtist í starfi.

10.2.6 Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til annarrar háskólagráðu til viðbótar fyrstu háskólagráðu, sem tengist starfi hans, hækkar persónuálag hans um 8%.

Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 8% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Einingar 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 tvo 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.

10.4 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 þurfi fólki 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 ráð 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 ákveðið að reynslutími skuli vera fimm mánuðir enda byggi það á málefnalegum sjónarmiðum.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt 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 mánaðarmót.

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 stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan 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 Skylt 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.

Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmæltum vikulegum vinnutíma.

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

11.1.6.1 Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. 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 málsmeðferð stendur er heimilt að afþakka vinnuframlag starfsmanns en starfsmaður heldur þó launum sínum.

11.1.6.2 Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi 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 ölvaður 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 skylt 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 sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt 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 leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra 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 Lífeyrissjóðs 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 sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

11.2 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 slíka ákvörðun sé að ræða.

11.3 FRÁFALL

11.4.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður ef nauðsyn krefur eiga rétt á allt að hálfs mánaðar fríi á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi 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 trúnaðarlækni 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 venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, 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 framantalinn 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. þó 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 framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna 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.

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 styttri 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 stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta með almannafé.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan 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 langtímaveikindum 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, þykir 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 hinn 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 heilsubrests.

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 heilsubrests.

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 vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA 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 andlátsmánaðar 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 tvo starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlutastarfinu, 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 vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

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. Orlof verði sundurliðað milli dagvinnu og yfirvinnu.

Sveitarfélagi er heimilt að senda launaseðla með rafrænum hætti. Óski starfsmaður 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 ORLOFSHEIMILASJÓÐS- OG STYRKTARSJÓÐSGJALD

13.3.1 Til orlofsheimilasjóðs viðkomandi aðildarfélags Samiðnar og styrktarsjóðs viðkomandi aðildarfélags Samiðnar greiðir vinnuveitandi 1,25% af heildarlaunum.

13.4 ENDURMENNTUNARSJÓÐUR

13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald er nemur 0,5% af heildarlaunum starfsmanns til Iðunnar – fræðsluseturs allt eftir eðli starfa viðkomandi starfsmanns.

Gjaldið var áður 0,4% en eftir 1. maí 2014 er gjaldið 0,5%.

13.5 LÍFEYRISSJÓÐUR

13.5.1 Starfsmenn sem vinna samkvæmt samningi þessum skulu vera aðilar að þeim lífeyrissjóðum sem aðildarfélög Samiðnar eiga aðild að. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald af heildarlaunum til lífeyrissjóðs og launagreiðandi með sama hætti 11,5% mótframlag.

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

13.6 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

13.6.1 Iðgjald launagreiðanda í VIRK starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

Þó skulu iðgjöld atvinnurekenda og þeirra sem stunda sjálfstæða starfsemi og lífeyrissjóða til starfsendurhæfingarsjóðs vera 0,10% af stofni til iðgjalds vegna áranna 2016 og 2017 í samræmi við ákvæði 33. gr. laga nr. 124/2015.

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 sviði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og miðuð við metnar þarfir hvers og eins.

14 FÉLAGSMÁLEFNI

14.1 UM SAMSTARFSNEFND

14.1.1 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
- Vinna úr bókunum með kjarasamningi milli kjaraviðræðna.
- Fylgja eftir að gerðar séu starfslýsingar og þær séu uppfærðar eftir þörfum
- Vinna að því að störf iðnaðarmanna séu metin í starfsmati
- Fylgja eftir að starfsmenn fái þjálfun og leiðbeiningar af hálfu Verkefnastofu starfsmats fyrir starfsmatsviðtöl
- Tryggja góð og málefnaleg samskipti við framkvæmdanefnd starfsmatsnefndar.

Starf samstarfsnefndar liggur að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.

14.1.2 Skipan sameiginlegrar samstarfsnefndar Samiðnar, VM og MATVÍS

Samiðn, VM og MATVÍS skipa einn fulltrúa hver um sig og einn til vara í nefndina og með sama hætti skipar SNS í nefndina. Aðilar tilkynni gagnaðila formlega um skipan fulltrúa í nefndinni.

14.1.3 Framlagning erinda og málsmeðferð

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.

14.1.4 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.

14.2 TRÚNAÐARMENN

14.2.1 Kosning trúnaðarmanna

14.2.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi.

14.2.1.2 Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

14.2.2 Störf trúnaðarmanna

14.2.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

14.2.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

14.2.3.1 Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

14.2.4 Aðstaða trúnaðarmanna

14.2.4.1 Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.

14.2.5 Fundir á vinnustað

14.2.5.1 Trúnaðarmanni hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með verkamönnum tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari.

Laun starfsmanna skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

14.2.6 Kvartanir trúnaðarmanna

14.2.6.1 Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsmanna upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

14.2.7 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

14.2.7.1 Trúnaðarmönnum, skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum viðkomandi SAMIÐNAR í allt að fimm vinnudaga á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Sama gildir um stjórnarmenn félagsins. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.

14.2.8 Störf við kjarasamningsgerð

14.2.8.1 Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd viðkomandi aðildarfélags SAMIÐNAR, skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

14.2.9 Trúnaðarmannanámskeið

14.2.9.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja námskeið. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda reglubundnum launum í allt að fimm vinnudaga á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

14.2.10 Réttur verkalýðsfélaga.

14.2.10.1 Samkomulag þetta um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra verkalýðsfélaga, sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

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

Komi til þess að samningum á almennum vinnumakaði 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 18. janúar 2016. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 18. janúar 2016 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 8. janúar 2016.

F.h. Sambandi íslenskra sveitarfélaga
fyrirvara um samþykki stjórnar:

F.h. Samiðnar með
fyrirvara um samþykki
félagsmanna:

BÓKANIR

BÓKUN 1 [2016]
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 [2016]
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 [2016]
Um launaupplýsingar

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

BÓKUN 4 [2016]
Endurmat á störfum iðnaðarmanna

Aðilar eru sammála um nauðsyn þess að endurmeta störf iðnaðarmanna í starfsmati og skal sú vinna hefjast í ársbyrjun 2016. Samningsaðilar eru sammála um að beita sér fyrir að því að þeir félagsmenn sem ekki hafa komist í starfsmat og /eða ekki hafa fengið endurmat, fái forgang og stefnt sé að meta þá fyrir lok maí 2016.

Jafnframt verði gerður samanburður á sambærilegum störfum iðnaðarmanna hjá sveitarfélögum og þess gætt að ekki sé um ómálefnalegan mismun að ræða milli þeirra samkvæmt starfsmati.

Tryggt skal að fulltrúar Samiðnar, MATVÍS og VM eigi sæti á fundum framkvæmdanefndar starfsmatsnefndar, þegar mál er varða þeirra fagsvið eru á dagskrá.

BÓKUN 5 [2016]
Mat á styttri starfstengdum námskeiðum

Aðilar eru sammála um að taka fyrstu skrefin í að meta styttri námskeið til launa og fela samstarfsnefnd að útfæra hvernig það verður gert.

Aðilar eru sammála um að við útfærsluna verði horft til samanlagðra kennslustunda en ekki einstakra námskeiða og geti veitt starfsmönnum allt að 2% persónuálag. Við ákvörðun um fjölda kennslustunda verði tekið mið af lengd námskeiða hjá Iðunni fræðsluseturs og að hægt sé að ná nægum fjölda kennslustunda með þátttöku í 3 til 4 námskeiðum.

Vinnu þessari skal lokið fyrir 31. október 2016 og taka breytingarnar gildi frá og með þeim tíma.

ELDRI BÓKANIR

BÓKUN 5 [2014]

Um 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 7 [2014]

Viðbót við bókun 3 um endurskoðun vinnulags og verkferla starfsmatsins

Aðilar eru sammála um að tryggt verði að fulltrúi iðnaðarmannafélaga komi beint að sameiginlegri vinnu um endurskoðun vinnulags og verkferla starfsmatsins og útfærslu á launa- og tengitöflu, sem farið verður í á samningstímanum.

Aðilar eru einnig sammála um að tryggja beina aðkomu iðnaðarmannafélaga að þeim kjaraviðræðum sem í hönd fara samkvæmt meðfylgjandi viðræðuáætlun.

Aðilar eru sammála um nauðsyn þess að vinna markvisst að því að laun iðnaðarmanna hjá sveitarfélögunum þróist í takt við það sem almennt gerist og því mikilvægt að endurskoðun starfsmatsins endurspegli þann vilja.

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum:

Launatafla I: Gildir frá 1. maí 2015 til 31. maí 2016.
Launatafla II: Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017.
Launatafla III-A: Gildir frá 1. júní 2017 til 31.desember 2017.
Launatafla III-B: Gildir frá 1. janúar 2018 til 31. maí 2018.
Launatafla IV: Gildir frá 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
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
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-A

Gildir frá 1. júní 2017 til 31. desember 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	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
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 III-B

Gildir frá 1. janúar 2018 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	280.156	285.759	291.363	296.965	302.568	308.172	313.775	319.378	324.981
116	283.238	288.903	294.567	300.232	305.896	311.562	317.226	322.891	328.555
117	286.353	292.080	297.807	303.534	309.261	314.988	320.715	326.442	332.169
118	289.503	295.293	301.083	306.873	312.663	318.454	324.244	330.034	335.824
119	292.687	298.541	304.395	310.249	316.102	321.956	327.810	333.663	339.517
120	295.908	301.825	307.744	313.662	319.580	325.498	331.417	337.334	343.253
121	299.162	305.146	311.129	317.112	323.096	329.078	335.062	341.045	347.028
122	302.453	308.502	314.551	320.600	326.649	332.698	338.747	344.797	350.845
123	305.780	311.895	318.011	324.126	330.243	336.358	342.473	348.589	354.704
124	309.143	315.327	321.509	327.692	333.875	340.058	346.240	352.424	358.606
125	312.544	318.796	325.046	331.297	337.547	343.799	350.049	356.300	362.552
126	315.982	322.301	328.621	334.940	341.261	347.580	353.899	360.219	366.539
127	319.458	325.847	332.236	338.625	345.015	351.404	357.793	364.182	370.571
128	322.972	329.431	335.892	342.351	348.810	355.269	361.729	368.188	374.648
129	326.524	333.054	339.586	346.116	352.646	359.177	365.707	372.237	378.769
130	330.116	336.718	343.320	349.922	356.525	363.128	369.730	376.332	382.934
131	333.748	340.423	347.098	353.772	360.448	367.123	373.798	380.473	387.147
132	337.419	344.167	350.915	357.664	364.412	371.161	377.909	384.657	391.406
133	341.130	347.952	354.775	361.597	368.421	375.243	382.065	388.888	395.710
134	344.883	351.780	358.678	365.575	372.474	379.371	386.269	393.166	400.064
135	348.676	355.649	362.623	369.597	376.570	383.543	390.517	397.491	404.464
136	352.512	359.562	366.613	373.663	380.713	387.764	394.813	401.863	408.914
137	356.390	363.517	370.645	377.773	384.901	392.029	399.156	406.284	413.412
138	360.310	367.516	374.722	381.928	389.135	396.341	403.547	410.753	417.960
139	364.273	371.559	378.845	386.130	393.416	400.700	407.986	415.272	422.557
140	368.281	375.646	383.012	390.378	397.744	405.109	412.475	419.840	427.205
141	372.332	379.778	387.225	394.671	402.118	409.565	417.012	424.458	431.905
142	376.427	383.956	391.484	399.013	406.541	414.070	421.599	429.127	436.656
143	380.567	388.178	395.791	403.402	411.013	418.624	426.236	433.847	441.458
144	384.754	392.449	400.145	407.840	415.534	423.229	430.925	438.620	446.315
145	388.987	396.766	404.546	412.326	420.105	427.886	435.665	443.445	451.225
146	393.265	401.130	408.995	416.860	424.726	432.592	440.456	448.322	456.187
147	397.591	405.543	413.495	421.447	429.399	437.350	445.302	453.254	461.206
148	401.965	410.004	418.044	426.083	434.122	442.162	450.201	458.240	466.279
149	406.386	414.514	422.641	430.770	438.897	447.025	455.152	463.280	471.408
150	410.857	419.074	427.290	435.508	443.725	451.942	460.159	468.377	476.593
151	415.376	423.684	431.991	440.298	448.606	456.913	465.221	473.529	481.837
152	419.945	428.344	436.743	445.142	453.541	461.940	470.339	478.738	487.137
153	424.564	433.055	441.546	450.038	458.529	467.020	475.511	484.002	492.494
154	429.234	437.819	446.403	454.988	463.573	472.158	480.742	489.327	497.912
155	433.957	442.635	451.315	459.994	468.673	477.353	486.031	494.710	503.389
156	438.729	447.504	456.279	465.053	473.828	482.602	491.377	500.151	508.927
157	443.556	452.428	461.298	470.169	479.041	487.911	496.783	505.653	514.525
158	448.434	457.403	466.372	475.341	484.309	493.278	502.246	511.215	520.184
159	453.368	462.435	471.502	480.569	489.637	498.704	507.772	516.839	525.906
160	458.354	467.522	476.688	485.856	495.023	504.190	513.357	522.524	531.691
161	463.396	472.664	481.932	491.200	500.468	509.736	519.004	528.272	537.540
162	468.493	477.864	487.233	496.603	505.973	515.343	524.713	534.083	543.452
163	473.648	483.120	492.593	502.066	511.540	521.012	530.485	539.958	549.431
164	478.857	488.435	498.012	507.589	517.166	526.744	536.321	545.897	555.474
165	484.125	493.808	503.491	513.172	522.855	532.538	542.220	551.903	561.586
166	489.450	499.239	509.028	518.817	528.605	538.394	548.184	557.973	567.762
167	494.834	504.731	514.627	524.524	534.421	544.317	554.214	564.111	574.007
168	500.277	510.282	520.288	530.294	540.300	550.305	560.310	570.316	580.321
169	505.780	515.896	526.011	536.127	546.243	556.358	566.474	576.590	586.705
170	511.344	521.571	531.797	542.025	552.252	562.478	572.705	582.932	593.159
171	516.969	527.308	537.647	547.987	558.326	568.665	579.005	589.344	599.684
172	522.655	533.108	543.562	554.014	564.467	574.921	585.374	595.826	606.280
173	528.405	538.972	549.540	560.109	570.677	581.245	591.813	602.381	612.949
174	534.217	544.901	555.586	566.269	576.954	587.638	598.323	609.007	619.692
175	540.094	550.896	561.697	572.499	583.301	594.104	604.905	615.707	626.509
176	546.035	556.956	567.877	578.797	589.718	600.639	611.560	622.479	633.400
177	552.041	563.081	574.123	585.163	596.205	607.245	618.285	629.327	640.367
178	558.114	569.276	580.438	591.600	602.763	613.925	625.087	636.250	647.412
179	564.252	575.537	586.822	598.108	609.393	620.678	631.962	643.248	654.533
180	570.459	581.869	593.277	604.687	616.096	627.505	638.914	650.324	661.732

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	285.758	291.473	297.189	302.904	308.619	314.334	320.050	325.765	331.480
116	288.902	294.680	300.458	306.236	312.014	317.792	323.570	329.348	335.126
117	292.080	297.921	303.763	309.605	315.446	321.288	327.130	332.971	338.813
118	295.293	301.199	307.105	313.011	318.916	324.823	330.728	336.634	342.540
119	298.541	304.511	310.483	316.453	322.425	328.395	334.365	340.337	346.307
120	301.825	307.862	313.898	319.934	325.972	332.008	338.044	344.081	350.117
121	305.145	311.248	317.351	323.454	329.557	335.659	341.763	347.865	353.968
122	308.501	314.672	320.842	327.012	333.181	339.351	345.522	351.692	357.862
123	311.895	318.133	324.372	330.609	336.847	343.085	349.323	355.560	361.798
124	315.327	321.633	327.940	334.246	340.553	346.859	353.166	359.472	365.779
125	318.795	325.171	331.547	337.923	344.298	350.674	357.050	363.426	369.802
126	322.302	328.748	335.194	341.640	348.086	354.532	360.978	367.424	373.870
127	325.847	332.364	338.881	345.398	351.915	358.432	364.949	371.466	377.983
128	329.431	336.020	342.608	349.197	355.786	362.374	368.963	375.552	382.140
129	333.055	339.716	346.377	353.038	359.700	366.361	373.022	379.683	386.344
130	336.719	343.453	350.188	356.922	363.657	370.391	377.125	383.860	390.594
131	340.422	347.230	354.039	360.847	367.656	374.464	381.273	388.081	394.890
132	344.167	351.050	357.934	364.817	371.700	378.584	385.467	392.350	399.233
133	347.953	354.912	361.871	368.830	375.789	382.748	389.708	396.667	403.626
134	351.780	358.815	365.851	372.886	379.922	386.958	393.994	401.029	408.065
135	355.650	362.764	369.877	376.989	384.102	391.215	398.329	405.442	412.554
136	359.562	366.754	373.945	381.136	388.328	395.519	402.710	409.901	417.093
137	363.517	370.787	378.058	385.328	392.598	399.869	407.139	414.410	421.680
138	367.516	374.867	382.217	389.568	396.917	404.268	411.618	418.969	426.319
139	371.559	378.991	386.421	393.853	401.283	408.715	416.146	423.577	431.009
140	375.645	383.158	390.671	398.185	405.697	413.210	420.723	428.236	435.748
141	379.777	387.373	394.968	402.564	410.160	417.755	425.351	432.947	440.541
142	383.955	391.634	399.313	406.992	414.671	422.350	430.029	437.709	445.388
143	388.179	395.943	403.707	411.470	419.234	426.997	434.761	442.525	450.288
144	392.449	400.299	408.147	415.997	423.845	431.694	439.544	447.392	455.241
145	396.766	404.702	412.637	420.572	428.507	436.443	444.378	452.313	460.249
146	401.130	409.153	417.176	425.199	433.220	441.243	449.266	457.289	465.311
147	405.543	413.654	421.765	429.876	437.987	446.097	454.208	462.319	470.430
148	410.004	418.204	426.404	434.604	442.804	451.004	459.204	467.404	475.605
149	414.514	422.805	431.095	439.384	447.675	455.965	464.256	472.546	480.837
150	419.073	427.455	435.835	444.217	452.599	460.981	469.361	477.743	486.125
151	423.684	432.158	440.631	449.105	457.579	466.052	474.526	483.000	491.473
152	428.344	436.911	445.478	454.045	462.611	471.178	479.746	488.312	496.879
153	433.055	441.717	450.377	459.039	467.699	476.361	485.022	493.683	502.344
154	437.819	446.575	455.332	464.088	472.844	481.600	490.357	499.113	507.870
155	442.635	451.488	460.341	469.193	478.046	486.898	495.752	504.604	513.457
156	447.505	456.455	465.405	474.355	483.305	492.255	501.205	510.156	519.105
157	452.427	461.475	470.523	479.572	488.620	497.669	506.718	515.766	524.815
158	457.403	466.552	475.700	484.847	493.995	503.144	512.292	521.439	530.588
159	462.435	471.683	480.932	490.181	499.429	508.678	517.927	527.176	536.424
160	467.522	476.872	486.223	495.573	504.923	514.274	523.625	532.975	542.326
161	472.664	482.117	491.571	501.023	510.477	519.931	529.384	538.837	548.290
162	477.864	487.421	496.979	506.536	516.093	525.651	535.207	544.764	554.322
163	483.120	492.783	502.445	512.108	521.770	531.432	541.095	550.757	560.420
164	488.435	498.204	507.972	517.740	527.509	537.278	547.047	556.816	566.585
165	493.807	503.683	513.560	523.435	533.311	543.188	553.064	562.939	572.816
166	499.239	509.224	519.209	529.193	539.178	549.163	559.148	569.132	579.117
167	506.478	516.608	526.736	536.866	546.996	557.126	567.255	577.385	587.515
168	513.822	524.099	534.375	544.652	554.928	565.204	575.480	585.757	596.033
169	521.273	531.699	542.124	552.550	562.975	573.400	583.826	594.252	604.677
170	528.831	539.408	549.984	560.562	571.138	581.715	592.292	602.868	613.445
171	536.499	547.229	557.960	568.690	579.419	590.149	600.879	611.609	622.339
172	544.279	555.164	566.050	576.936	587.821	598.707	609.592	620.478	631.363
173	552.171	563.214	574.258	585.301	596.345	607.388	618.432	629.475	640.518
174	560.177	571.381	582.585	593.788	604.991	616.195	627.398	638.602	649.806
175	568.299	579.665	591.031	602.397	613.763	625.129	636.495	647.861	659.227
176	576.540	588.071	599.602	611.133	622.663	634.194	645.725	657.256	668.787
177	584.900	596.597	608.296	619.993	631.692	643.389	655.088	666.785	678.484
178	593.381	605.248	617.116	628.983	640.851	652.719	664.587	676.454	688.321
179	601.984	614.024	626.064	638.103	650.143	662.183	674.223	686.262	698.302
180	610.713	622.928	635.141	647.356	659.569	671.784	683.999	696.212	708.427

FYLGISKJAL II: TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019		
Launaflokkur	Neðri mörk (stig)	Efri mörk (stig)
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

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019		
Launaflokkur	Neðri mörk (stig)	Efri mörk (stig)
150	539	545
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 stjórn 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:

a. Launastefnan er samræmd í sameiginlegri kostnaðarvísitölu miðað við skýrslu aðila (Í aðdraganda kjarasamninga, febrúar 2015) þar sem nóvember 2013=100.

b. Unnið er út frá sameiginlegum kostnaðarramma fyrir yfirstandandi samningatímabil, þar sem kostnaðaráhrif kjarasamninga (að meðtöldum kostnaði vegna jöfnunar lífeyrisréttinda og frádrætti sameiginlegs mats af ábataskiptum[2]), mega ekki leiða til hærri niðurstöðu en 132 í árslok 2018.

c. 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 skýrslunni „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:

i. 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.

ii. Samkomulag um jöfnun lífeyrisréttinda á opinberum og almennum vinnumarkaði liggur fyrir.

iii. Samningsaðilar hafa náð samkomulagi um forsenduákvæði.

d. 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.

e. Verði kostnaðarhækkun á tímabilinu (að meðtöldu endurgjaldi vegna jöfnunar lífeyrisréttinda) meiri en samkvæmt fyrrgreindum kostnaðarramma (sbr. b –liður) dregst sú hækkun frá launaauka vegna launaskriðstryggingar uns jöfnuði er náð. [5]

f. Samkomulag verði gert við stjórnvöld fyrir 1. febrúar 2016 um mótvægisaðgerðir til að stuðla að efnahagslegum stöðugleika á tímabilinu.

---

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

2 Ábataskipti nánar útfærð í fylgiskjali.

3 Ef samið er um tiltekið fjármagn til stofnanasamninga 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 vísitölu verði tekið tillit til áhrifa upphafshækkana þeirra kjarasamninga sem gerðir eru eftir 1. október 2015.

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

3. Meginstoðir nýs íslensks samningalíkans til framtíðar

Samkomulag er milli aðila um að þróa nýtt samningalíkan sem gilda muni við gerð kjarasamninga á Íslandi. Meðal annars verði leitað ráðgjafar frá vinnumarkaðssérfræðingum á Norðurlöndum í undirbúningi þess, sbr. minnisblað frá ríkissáttasemjara til SALEK hópsins frá 21. september 2015. Unnið verður að mótun 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 útflutningsgreinar gagnvart helstu viðskiptalöndum við skilgreiningu á svigrúmi til launabreytinga, að teknu tilliti til framleiðniþróunar og viðskiptakjara. Kjarasamningar miði að því að auka kaupmátt 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 tækifæri til að semja um sín mál innan þessa svigrúms, þó þannig að jafnræði 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 nýtt samningalíkan verði skoðað hvort og þá hvaða breytingar þurfi mögulega að gera á vinnulöggjöf til að treysta nýtt samningalíkan í sessi.

4. Samspil aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda

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

a. Stöðu, stjórnun og fjármögnun lykilstofnana vinnumarkaðarins, þ.e. Atvinnuleysistryggingasjóðs, Ábyrgðarsjóðs launa og Fæðingarorlofssjóðs.

b. Aukið vægi samstarfs aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda á hverjum tíma, enda er það forsenda ábyrgra vinnubragða á vinnumarkaði.

i. Virkt samráð sé á milli stjórnvalda 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. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja
F.h. Samtaka atvinnulífsins
F.h. Fjármálaráðuneytisins
F.h. Reykjavíkurborgar
F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga

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

VIÐAUKI I: 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 hærra en kemur út úr starfsmati ber að lækka röðun starfsins til samræmis við niðurstöðu úr starfsmati. Sú lækkun tekur gildi að þremur 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 óbreyttrar 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 nýir 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 tækifæri 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.