

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

OG

**KJARAFÉLAGS VIÐSKIPTAFRÆÐINGA OG
HAGFRÆÐINGA**

GILDISTÍMI:

1. JANÚAR 2020 til 31. MARS 2023

EFNISYFIRLIT

1 KAFLI: UM KAUP	4
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN	4
1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM	5
1.5 YFIRVINNUKAUP	5
1.7 PERSÓNUUPPBÓT	5
2. KAFLI: UM VINNUTÍMA	6
2.1 ALMENNT.....	6
3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA	6
3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	6
4. KAFLI: ORLOF	7
4.1 LENGÐ ORLOFS	7
4.2 ORLOFSLAUN	7
4.3 ORLOFSÁRIÐ	7
4.4 SUMARORLOFSTÍMI.....	7
4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	7
4.6 FRESTUN ORLOFS.....	8
5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING	8
5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ	8
7. KAFLI: TRYGGINGAR	9
7.1 SLYSATRYGGINGAR	9
7.2 FARANGURSTRYGGING	9
8. KAFLI: VERKFÆRI OG FATNAÐUR.....	10
8.2 VINNU-, HLÍFÐAR OG EINKENNISFÖT	10
11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI.....	10
11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR	10
12. KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	11
12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR.....	11
12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	11
12.9 MÆÐRASKOÐUN.....	11
13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR.....	11
13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR.....	11
13.7 STYRKTARSJÓÐUR BHM.....	12

14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	13
14.1 GILDISTÍMI	13
14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA	13
BÓKANIR	14
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020	14
ELDRI BÓKANIR	16
SÉRÁKVÆÐI	17
SÉRÁKVÆÐI 1: RÖÐUN OG STARFASKILGREININGAR	17
SÉRÁKVÆÐI 2: SKIPULAG VINNUTÍMA Í SKÓLUM	19
FYLGISKJÖL	20
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR	20
FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR	25
FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS	28
VIÐAUKI 1: INNLEIÐING OG EFTIRFYLGNI	36
VIÐAUKI 2: MARKMIÐ OG MÆLIKVARÐAR	38
FYLGISKJAL 5: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN	41
FYLGISKJAL 6: JÖFNUN LAUNA MILLI MARKAÐA	42

INNGANGUR

Þeir starfsmenn sem heyra undir kjarasamning þennan hafa réttindi og skyldur samkvæmt lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Þar er m.a. fjallað um sérstöðu opinberra starfsmanna, samningsrétt stéttarfélagans og verkfallsrétt.

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2023 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

1 KAFLI: UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

Grein 1.1.1 breytist og hljóði svo:

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum, sjá nánar í fylgiskjali 1:

Launatafla 1: Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020.

Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.

Launatafla 3: Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.

Launatafla 4: Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum. 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.

Grein 1.1.1.1 breytist og hljóði svo:

1.1.1.1 Föst laun skulu greidd eftir á, eigi síðar en fyrsta dag hvers mánaðar. Beri fyrsta dag mánaðar upp á frídag skal útborgun launa fara fram síðasta virka dag þar á undan.

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

Grein 1.1.4 er ný grein sem hljóðar svo:

1.1.4 Önnur laun er starfinu fylgja

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu vegna:

- starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- jöfnunar launa einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar sbr. fylgiskjal 6.

Sé heimildarákvæðinu beitt, skal tryggt að málsmeðferð og ákvörðun um greiðslu annarra launa byggji á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Á samningstímanum hækka önnur laun um 2,5% þann 1. janúar 2021 og þann 1. janúar 2022.

Heimildarákvæðinu er ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma sbr. fylgiskjöl 2 og 3. Einnig við framkvæmd jöfnunar launa milli markaða sbr. fylgiskjal 6.

1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

- 1.2.1 Uppgjörsgreiðsla (persónuuppþót) fyrir tímabilið 1. nóvember 2019 til 31. desember 2019, kr. 98.694 sem greiðist þann 1. maí 2020 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem var við störf frá 1. nóvember 2019 til 31. desember 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

1.5 YFIRVINNUKAUP

Grein 1.5.1 breytist þann 1. október 2020 og hljóði svo:

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

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

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

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

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

Grein 1.7 breytist og hljóði svo:

1.7 PERSÓNUUPPBÓT

- 1.7.1 Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppþót 1. maí og 1. desember ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á árinu vegna aldurs skal hann fá greidda persónuuppþót hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs sbr. 8. gr. laga nr. 95/2000. Sjá einnig gr. 11.1.8.

Persónuuppþót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á persónuuppþót reiknast ekki orlofslaun.

Áunnin persónuuppþót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

Persónuuppþót miðað við 100% starfshlutfall á samningstímanum verður sem hér segir:

1. desember 2019	kr. 115.850.
1. maí 2020	kr. 50.450.
1. desember 2020	kr. 118.750.
1. maí 2021	kr. 51.700.
1. desember 2021	kr. 121.700.

1. maí 2022	kr. 53.000.
1. desember 2022	kr. 124.750.

Grein 1.7.2 fellur niður.

Grein 1.7.3 fellur niður

Grein 1.8 um persónuuppþót / orlofslauppþót fellur niður.

2. KAFLI: UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

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

3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

Grein 3.4.3 hljóði svo:

3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 647 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar ár hvert. Upphæðin skal taka breytingum í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

Grein 3.4.4 breytist og hljóði svo:

3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 647 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

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

4. KAFLI: ORLOF

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

4.1 LENGÐ ORLOFS

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 240 vinnuskyldustundir (30 dagar) miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 20 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

Grein 4.1.2 fellur niður.

4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. gr. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl. Töku áunnins orlofs skal alltaf lokið fyrir lok orlofsársins, sjá þó gr. 4.6.1, 4.6.2 og 4.6.3.

Samkvæmt orlofslögum nr. 30/1987 er framsal orlofslauna og flutningur þeirra milli orlofsára óheimill.

Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dögum, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt skriflegri ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

- 4.5.1 Vinnuveitandi ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna þarfa stofnunarinnar. Vinnuveitandi skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær það skal hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.

Í 4. gr. orlofslaga nr. 30/1987 segir: „Orlof samkvæmt lögum þessum skal veitt í einu lagi á tímabilinu frá 2. maí til 15. september. Heimilt er í kjarasamningum stéttarfélaganna að kveða á um skemmra orlof á fyrrgreindu tímabili, þó að lágmarki 14 daga á sumarorlofstímabilinu, ef veigamiklar rekstrarástæður gera það brýnt.“

4.6 FRESTUN ORLOFS

- 4.6.1 Geti starfsmaður ekki tekið orlof vegna veikinda á þeim tíma sem vinnuveitandi ákveður skv. gr. 4.5.1. skal hann tilkynna vinnuveitanda um veikindin svo fljótt sem auðið er og sanna með læknisvottorði. Getur starfsmaður þá farið fram á töku orlofs á öðrum tíma og skal orlofið ákveðið í samráði vinnuveitanda og starfsmanns skv. gr. 4.5.1., en þó eins fljótt og unnt er, eftir að veikindum lýkur.
- 4.6.2 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.
- 4.6.3 Starfsmaður í fæðingarorlofi getur farið fram á töku orlofs skv. gr. 4.5.1 á öðrum tíma. Skal orlofið ákveðið í samráði vinnuveitanda og starfsmanns skv. gr. 4.5.1., en þó eins fljótt og unnt er, eftir að fæðingarorlofi lýkur.

Grein 4.7 um frestun orlofs fellur niður.

Grein 4.8 um áunnin orlofsrétt verður grein 4.7.

5. KAFLI: FERÐIR OG GISTING

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

Grein 5.7.1 er ný grein og hljóði svo:

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

Grein 5.7.1 verður grein 5.7.2.

Grein 5.7.2 verður grein 5.7.3

Grein 5.7.3 verður grein 5.7.4

Grein 5.7.5 verður grein 5.7.6

Grein 5.7.6 verður grein 5.7.7

Grein 5.11 er ný grein um ófærð og hljóði svo:

- 5.11.1 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.

7. KAFLI: TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. janúar 2020 til 1. júlí 2020:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr.1.464.488.
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. 9.136.901.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 12.554.583.

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.1.534.436. 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. 22.285.934, 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 472,8 stig í nóvember 2019.

7.2 FARANGURSTRYGGING

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 619.809 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 118.796 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. 10.326. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

8. KAFLI: VERKFÆRI OG FATNAÐUR

8.2 VINNU-, HLÍFÐAR OG EINKENNISFÖT

Grein 8.2.6 breytist og hljóði svo:

8.2.6 Borgaralegur fatnaður:

Þar sem sérstaklega er krafist borgaralegs fatnaðar í stað hefðbundins vinnufatnaðar við vinnu, t.d. á öldrunarheimilum, sambýlum og í dagþjónustu, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 20 á unna klst.

Framangreind fjárhæð greiðist mánaðarlega. Fjárhæðin skal breytast 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysliverðs með vísitölu októbermánaðar 2019 sem grunnvísitölu 131,8 stig.

11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

Grein 11.1.7.1 breytist og hljóði svo:

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

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

Ný grein 11.1.7.2 er hljóði svo:

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

Starfsmaður skal sækja um það skriflega til vinnuveitanda með a.m.k. 3ja mánaða fyrirvara og skal hafa borist svar innan mánaðar frá umsókn.

Sé unnt að verða við ósk starfsmanns skal ráðning gilda í allt að tvö ár til fyrstu mánaðarmóta eftir að 72 ára aldri er náð, nema annar hvor aðili segi ráðningunni upp með þriggja mánaða fyrirvara.

12. KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

Grein 12.1.6 breytist og hljóði svo:

- 12.1.6 Vinnuveitandi endurgreiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

Grein 12.8.1 breytist og hljóði svo:

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

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

12.9 MÆÐRASKOÐUN

- 12.9.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar, án frádráttar á föstum launum, þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

Grein 12.9 um samráðsnefnd verður grein 12.10

13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR

Grein 13.6.1 breytist og hljóði svo:

- 13.6.1 Lífeyrissjóðsiðgjöld

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

Eigi starfsmaður rétt til jafnrar réttindaávinnslu samkvæmt samþykktum A-deildar Brúar lífeyrissjóðs og sé vinnuveitandi annar en sveitarfélag, stofnun sveitarfélags, fyrirtæki eða önnur rekstrareining sem að hálfu eða meirihluta er í eigu sveitarfélaga og rekin sem fjárhagslega sjálfstæð eining sbr. 60. gr. Sveitarstjórnarlaga nr. 138/2011 skal vinnuveitandi til viðbótar greiða sérstakt iðgjald vegna lífeyrisauka. Um prósentu sérstaks iðgjalds hverju sinni fer samkvæmt samþykktum Brúar lífeyrissjóðs.

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

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

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

Framangreindar greiðslur fara eftir lögum og samþykktum lífeyrissjóðs hverju sinni.

Þeir starfsmenn sem þegar eru í starfi hjá viðkomandi sveitarfélagi hafa þrátt fyrir 1. og 3. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði sem þeir eru í óski þeir þess.

13.7 STYRKARSJÓÐUR BHM

Grein 13.7.1 breytist og hljóði svo:

13.7.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

Gjaldið var áður 0,55% en er 0,75% frá 1. janúar 2020.

14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 GILDISTÍMI

- 14.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. janúar 2020 til 31 mars 2023, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

14.2 SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA

- 14.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningi þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði samningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 15. maí 2020. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 15. maí 2020 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 8. maí 2020.

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

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og
hagfræðinga með fyrirvara um
samþykki félagsmanna.

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2020

BÓKUN 1 [2020] Mismunandi meðferð vegna aldurs

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 50 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfelld hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögumarkaði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi.

Með kjarasamningsbundum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefnis og dægursveiflu.

Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþingurinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

BÓKUN 2 [2020] Endurskoðun 12. kafla

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

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominnna. Enn fremur verði fjallað um áhrif persónuverndarlaga og annarra laga á ákvæði 12. kafla ásamt því að ákvæði verði skýrð betur með það að markmiði að lesendur kjarasamnings fái betri yfirsýn um hvað ákvæðin fela í sér.

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

BÓKUN 3 [2020] **Endurskoðun starfaskilgreininga**

Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að ljúka úrvinnslu bókunar 7 frá árinu 2016, sem hljóðar svo:

Aðilar eru sammála um að verja allt að 1,5% til að ljúka endurskoðun starfaskilgreininga og launaröðunar, samkvæmt bókun 3 með kjarasamningi frá 2014. Í þeim kostnaði felast þær breytingar sem gerðar hafa verið á röðun starfsheita skv. sérákvæði I í þessum samningi og gilda frá 1. apríl 2016, ásamt viðbótarbreytingum sem aðilar munu ná samkomulagi um og gilda frá 1. júní 2018.

BÓKUN 4 [2020] **Launatölfræði**

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða þurfi samkomulag BHM, KÍ og BSRB og Sambands íslenskra sveitarfélaga frá árinu 2011 um miðlun launatölfræðiupplýsinga. Skal í þeirri endurskoðun haft að markmiði að bæta miðlun launatölfræði frá sambandinu. Skortur á gagnaskilum frá sveitarfélögum hefur haft hamlandi áhrif á getu SNS, heildarsamtaka og stéttarfélaga til að sinna hlutverki sínu gagnvart sínum umbjóðendum.

Starfshópur skipaður fulltrúum framangreindra samtaka kemur sér saman um verklag til að bæta miðlun launaupplýsinga. Starfshópur skal hefja störf í september 2020 og skila niðurstöðu fyrir 31. desember 2020.

BÓKUN 5 [2020] **Um hlutastarfandi**

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

ELDRI BÓKANIR

BÓKUN 2 [2016] Viðbótarlaunakerfi

Aðilar eru sammála um að fylgjast með framgangi vinnu ríkis og Reykjavíkurborgar við þróun viðbótarlaunakerfa með það að markmiði að þróa sambærileg kerfi. Samráðsnefnd aðila hefur frumkvæði í málinu.

SÉRÁKVÆÐI

SÉRÁKVÆÐI 1: RÖÐUN OG STARFASKILGREININGAR

RÖÐUN OG STARFASKILGREININGAR FRÁ 1. APRÍL 2016

Starfsheiti	L.fl.
Sérfræðingur	26
Verkefnastjóri	27
Skrifstofustjóri 1	28
Forstöðumaður 1	30
Skrifstofustjóri 2	31
Verkefnastjóri með sértæka ábyrgð	31
Forstöðumaður 2	32
Forstöðumaður 3	34
Verkefnastjóri 3	38
Deildarstjóri 1	41
Deildarstjóri 2	44
Sviðsstjóri 1	49
Sviðsstjóri 2	54

STARFASKILGREININGAR FRÁ 1. APRÍL 2016:

Sérfræðingur

Vinnur almenn sérfræðistörf undir stjórn annarra, vinnur í samvinnu við aðra sérfræðinga og ber ábyrgð á verkefnum sínum gagnvart yfirmanni sínum. Getur haft bein samskipti við aðrar deildir og/eða stofnanir.

Verkefnastjóri

Starfið felur í sér umsjón verkefna og/eða málaflokka. Í starfinu getur falist stefnumótunarvinna og mikil samskipti við aðra starfsmenn og stofnanir. Getur farið með verkstjórn, en hefur ekki mannaforráð.

Skrifstofustjóri 1

Starfið felur í sér umsjón með rekstri og starfsemi afmarkaðra rekstrareininga, undir stjórn deildarstjóra eða forstöðumanns. Starfar í sveitarfélagi með allt að 15.000 íbúa.

Forstöðumaður 1

Forstöðumaður í minni dagþjónustu, frítímaþjónustu fyrir fatlaða. Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð, rekstri og samhæfingu starfsemi stofnunar.

Skrifstofustjóri 2

Starfið felur í sér umsjón með rekstri og starfsemi afmarkaðra rekstrareininga, undir stjórn deildarstjóra eða forstöðumanns. Starfar í sveitarfélagi með fleiri en 15.000 íbúa.

Verkefnastjóri með sértæka ábyrgð

Starfið felur í sér sértæka ábyrgð verkefna og/eða málaflokka, og er að jafnaði hliðstætt skrifstofustjóra 2 að umfangi og ábyrgð. Í starfinu felst stefnumótunarvinna og mikil samskipti við aðra starfsmenn og stofnanir. Getur farið með verkstjórn, en hefur að jafnaði ekki mannaforráð.

Forstöðumaður 2

Ber ábyrgð á rekstri og starfsemi stofnunar, hefur mannaforráð og tekur þátt í stefnumótun. Starfar í sveitarfélagi með allt að 15.000 íbúa

Forstöðumaður 3

Ber ábyrgð á rekstri og starfsemi stofnunar, hefur mannaforráð og tekur þátt í stefnumótun. Starfar í sveitarfélagi með fleiri en 15.000 íbúa.

Verkefnastjóri 3

Starfið felur í sér umsjón umfangsmikilla verkefna og/eða málaflokka. Starfinu tilheyrir mikil stefnumótunarvinna og náið samstarf við æðstu stjórnendur sveitarfélags. Getur farið með verkstjórn en er að jafnaði ekki með mannaforráð.

Deildarstjóri 1

Starfið felur í sér ábyrgð á ákveðnum málaflokki undir yfirstjórn sviðsstjóra. Ber ábyrgð á stefnumótun, fjárhags- og starfsáætlunargerð, kostnaðareftirlit og hefur mannaforráð. Starfar í sveitarfélagi með allt að 15.000 íbúa.

Deildarstjóri 2

Starfið felur í sér ábyrgð á ákveðnum málaflokki undir yfirstjórn sviðsstjóra. Ber ábyrgð á stefnumótun, fjárhags- og starfsáætlunargerð, kostnaðareftirlit og hefur mannaforráð. Starfar í sveitarfélagi með fleiri en 15.000 íbúa.

Sviðsstjóri 1

Ber ábyrgð á sviði sveitarfélags með allt að 15.000 íbúa.

Sviðsstjóri 2

Ber ábyrgð á sviði sveitarfélags með fleiri en 15.000 íbúa.

SÉRÁKVÆÐI 2: SKIPULAG VINNUTÍMA Í SKÓLUM

Skipulag vinnutíma í grunnskólum skal mótast í samráði viðkomandi stjórnanda og starfsmanns. Stjórnandi skal rökstyðja áform sín um skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðunartöku að afloknu þessu samráði.

Við ákvörðun á skipulagi vinnutíma skal tryggja að nægur tími sé til ráðgjafar til kennara og annarra starfsmanna, stefnumótunar, verkefna- og gæðastjórnunar. Auk þess skal tryggja gott svigrúm fyrir starfsmann til endur- og símenntunar.

Sérstaklega skal fjallað um samvinnu og stuðning annarra starfsmanna við heildarskipulagningu vinnunnar.

Mikilvægt er að mat á skiptingu vinnutíma starfsmanns í einstaka þætti sé raunhæft og að tillit sé tekið til tímabundins álags og árstíðabundinna breytinga á verkefnum hans. Þess skal gætt að sá tími sem þarf til að sinna verkefnum á faglegan og skipulegan hátt, þar sem tekið er tillit til framangreindra þátta og rúmast ekki innan dagvinnumarka, sé greiddur með yfirvinnukaupi.

Stjórnendur skulu nýta sér framangreindar vinnuaðferðir.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

KVH: LAUNATAFLA 1									
Gildir frá 1. janúar 2020 til 31. mars 2020									
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%
25	436.810	445.546	454.282	463.019	471.755	480.491	489.227	497.963	506.700
26	443.107	451.969	460.831	469.693	478.556	487.418	496.280	505.142	514.004
27	449.500	458.490	467.480	476.470	485.460	494.450	503.440	512.430	521.420
28	455.987	465.107	474.226	483.346	492.466	501.586	510.705	519.825	528.945
29	462.572	471.823	481.075	490.326	499.578	508.829	518.081	527.332	536.584
30	469.255	478.640	488.025	497.410	506.795	516.181	525.566	534.951	544.336
31	476.039	485.560	495.081	504.601	514.122	523.643	533.164	542.684	552.205
32	482.925	492.584	502.242	511.901	521.559	531.218	540.876	550.535	560.193
33	489.913	499.711	509.510	519.308	529.106	538.904	548.703	558.501	568.299
34	497.008	506.948	516.888	526.828	536.769	546.709	556.649	566.589	576.529
35	504.208	514.292	524.376	534.460	544.545	554.629	564.713	574.797	584.881
36	511.515	521.745	531.976	542.206	552.436	562.667	572.897	583.127	593.357
37	518.933	529.312	539.690	550.069	560.448	570.826	581.205	591.584	601.962
38	526.463	536.992	547.522	558.051	568.580	579.109	589.639	600.168	610.697
39	534.105	544.787	555.469	566.151	576.833	587.516	598.198	608.880	619.562
40	541.861	552.698	563.535	574.373	585.210	596.047	606.884	617.722	628.559
41	549.734	560.729	571.723	582.718	593.713	604.707	615.702	626.697	637.691
42	557.724	568.878	580.033	591.187	602.342	613.496	624.651	635.805	646.960
43	565.836	577.153	588.469	599.786	611.103	622.420	633.736	645.053	656.370
44	574.068	585.549	597.031	608.512	619.993	631.475	642.956	654.438	665.919
45	582.425	594.074	605.722	617.371	629.019	640.668	652.316	663.965	675.613
46	590.906	602.724	614.542	626.360	638.178	649.997	661.815	673.633	685.451
47	599.513	611.503	623.494	635.484	647.474	659.464	671.455	683.445	695.435
48	608.252	620.417	632.582	644.747	656.912	669.077	681.242	693.407	705.572
49	617.119	629.461	641.804	654.146	666.489	678.831	691.173	703.516	715.858
50	626.122	638.644	651.167	663.689	676.212	688.734	701.257	713.779	726.302
51	635.260	647.965	660.670	673.376	686.081	698.786	711.491	724.196	736.902
52	644.533	657.424	670.314	683.205	696.096	708.986	721.877	734.768	747.658
53	653.946	667.025	680.104	693.183	706.262	719.341	732.420	745.498	758.577
54	663.501	676.771	690.041	703.311	716.581	729.851	743.121	756.391	769.661
55	673.198	686.662	700.126	713.590	727.054	740.518	753.982	767.446	780.910
56	683.039	696.700	710.361	724.021	737.682	751.343	765.004	778.664	792.325
57	693.030	706.891	720.751	734.612	748.472	762.333	776.194	790.054	803.915
58	703.171	717.234	731.298	745.361	759.425	773.488	787.552	801.615	815.678
59	713.465	727.734	742.004	756.273	770.542	784.812	799.081	813.350	827.619
60	723.912	738.390	752.868	767.347	781.825	796.303	810.781	825.260	839.738
61	734.516	749.206	763.897	778.587	793.277	807.968	822.658	837.348	852.039
62	745.277	760.183	775.088	789.994	804.899	819.805	834.710	849.616	864.521
63	756.202	771.326	786.450	801.574	816.698	831.822	846.946	862.070	877.194
64	767.290	782.636	797.982	813.327	828.673	844.019	859.365	874.711	890.056
65	778.544	794.115	809.686	825.257	840.828	856.398	871.969	887.540	903.111
66	789.967	805.766	821.566	837.365	853.164	868.964	884.763	900.562	916.362
67	801.561	817.592	833.623	849.655	865.686	881.717	897.748	913.780	929.811
68	813.331	829.598	845.864	862.131	878.397	894.664	910.931	927.197	943.464
69	825.275	841.781	858.286	874.792	891.297	907.803	924.308	940.814	957.319
70	837.399	854.147	870.895	887.643	904.391	921.139	937.887	954.635	971.383

KVH: LAUNATAFLA 2									
Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020									
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%
25	460.810	470.026	479.242	488.459	497.675	506.891	516.107	525.323	534.540
26	467.107	476.449	485.791	495.133	504.476	513.818	523.160	532.502	541.844
27	473.500	482.970	492.440	501.910	511.380	520.850	530.320	539.790	549.260
28	479.987	489.587	499.186	508.786	518.386	527.986	537.585	547.185	556.785
29	486.572	496.303	506.035	515.766	525.498	535.229	544.961	554.692	564.424
30	493.255	503.120	512.985	522.850	532.715	542.581	552.446	562.311	572.176
31	500.039	510.040	520.041	530.041	540.042	550.043	560.044	570.044	580.045
32	506.925	517.064	527.202	537.341	547.479	557.618	567.756	577.895	588.033
33	513.913	524.191	534.470	544.748	555.026	565.304	575.583	585.861	596.139
34	521.008	531.428	541.848	552.268	562.689	573.109	583.529	593.949	604.369
35	528.208	538.772	549.336	559.900	570.465	581.029	591.593	602.157	612.721
36	535.515	546.225	556.936	567.646	578.356	589.067	599.777	610.487	621.197
37	542.933	553.792	564.650	575.509	586.368	597.226	608.085	618.944	629.802
38	550.463	561.472	572.482	583.491	594.500	605.509	616.519	627.528	638.537
39	558.105	569.267	580.429	591.591	602.753	613.916	625.078	636.240	647.402
40	565.861	577.178	588.495	599.813	611.130	622.447	633.764	645.082	656.399
41	573.734	585.209	596.683	608.158	619.633	631.107	642.582	654.057	665.531
42	581.724	593.358	604.993	616.627	628.262	639.896	651.531	663.165	674.800
43	589.836	601.633	613.429	625.226	637.023	648.820	660.616	672.413	684.210
44	598.068	610.029	621.991	633.952	645.913	657.875	669.836	681.798	693.759
45	606.425	618.554	630.682	642.811	654.939	667.068	679.196	691.325	703.453
46	614.906	627.204	639.502	651.800	664.098	676.397	688.695	700.993	713.291
47	623.513	635.983	648.454	660.924	673.394	685.864	698.335	710.805	723.275
48	632.252	644.897	657.542	670.187	682.832	695.477	708.122	720.767	733.412
49	641.119	653.941	666.764	679.586	692.409	705.231	718.053	730.876	743.698
50	650.122	663.124	676.127	689.129	702.132	715.134	728.137	741.139	754.142
51	659.260	672.445	685.630	698.816	712.001	725.186	738.371	751.556	764.742
52	668.533	681.904	695.274	708.645	722.016	735.386	748.757	762.128	775.498
53	677.946	691.505	705.064	718.623	732.182	745.741	759.300	772.858	786.417
54	687.501	701.251	715.001	728.751	742.501	756.251	770.001	783.751	797.501
55	697.198	711.142	725.086	739.030	752.974	766.918	780.862	794.806	808.750
56	707.039	721.180	735.321	749.461	763.602	777.743	791.884	806.024	820.165
57	717.030	731.371	745.711	760.052	774.392	788.733	803.074	817.414	831.755
58	727.171	741.714	756.258	770.801	785.345	799.888	814.432	828.975	843.518
59	737.465	752.214	766.964	781.713	796.462	811.212	825.961	840.710	855.459
60	747.912	762.870	777.828	792.787	807.745	822.703	837.661	852.620	867.578
61	758.516	773.686	788.857	804.027	819.197	834.368	849.538	864.708	879.879
62	769.277	784.663	800.048	815.434	830.819	846.205	861.590	876.976	892.361
63	780.202	795.806	811.410	827.014	842.618	858.222	873.826	889.430	905.034
64	791.290	807.116	822.942	838.767	854.593	870.419	886.245	902.071	917.896
65	802.544	818.595	834.646	850.697	866.748	882.798	898.849	914.900	930.951
66	813.967	830.246	846.526	862.805	879.084	895.364	911.643	927.922	944.202
67	825.561	842.072	858.583	875.095	891.606	908.117	924.628	941.140	957.651
68	837.331	854.078	870.824	887.571	904.317	921.064	937.811	954.557	971.304
69	849.275	866.261	883.246	900.232	917.217	934.203	951.188	968.174	985.159
70	861.399	878.627	895.855	913.083	930.311	947.539	964.767	981.995	999.223

KVH: LAUNATAFLA 3									
Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021									
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%
25	484.810	494.506	504.202	513.899	523.595	533.291	542.987	552.683	562.380
26	491.107	500.929	510.751	520.573	530.396	540.218	550.040	559.862	569.684
27	497.500	507.450	517.400	527.350	537.300	547.250	557.200	567.150	577.100
28	503.987	514.067	524.146	534.226	544.306	554.386	564.465	574.545	584.625
29	510.572	520.783	530.995	541.206	551.418	561.629	571.841	582.052	592.264
30	517.255	527.600	537.945	548.290	558.635	568.981	579.326	589.671	600.016
31	524.039	534.520	545.001	555.481	565.962	576.443	586.924	597.404	607.885
32	530.925	541.544	552.162	562.781	573.399	584.018	594.636	605.255	615.873
33	537.913	548.671	559.430	570.188	580.946	591.704	602.463	613.221	623.979
34	545.008	555.908	566.808	577.708	588.609	599.509	610.409	621.309	632.209
35	552.208	563.252	574.296	585.340	596.385	607.429	618.473	629.517	640.561
36	559.515	570.705	581.896	593.086	604.276	615.467	626.657	637.847	649.037
37	566.933	578.272	589.610	600.949	612.288	623.626	634.965	646.304	657.642
38	574.463	585.952	597.442	608.931	620.420	631.909	643.399	654.888	666.377
39	582.105	593.747	605.389	617.031	628.673	640.316	651.958	663.600	675.242
40	589.861	601.658	613.455	625.253	637.050	648.847	660.644	672.442	684.239
41	597.734	609.689	621.643	633.598	645.553	657.507	669.462	681.417	693.371
42	605.724	617.838	629.953	642.067	654.182	666.296	678.411	690.525	702.640
43	613.836	626.113	638.389	650.666	662.943	675.220	687.496	699.773	712.050
44	622.068	634.509	646.951	659.392	671.833	684.275	696.716	709.158	721.599
45	630.425	643.034	655.642	668.251	680.859	693.468	706.076	718.685	731.293
46	638.906	651.684	664.462	677.240	690.018	702.797	715.575	728.353	741.131
47	647.513	660.463	673.414	686.364	699.314	712.264	725.215	738.165	751.115
48	656.252	669.377	682.502	695.627	708.752	721.877	735.002	748.127	761.252
49	665.119	678.421	691.724	705.026	718.329	731.631	744.933	758.236	771.538
50	674.122	687.604	701.087	714.569	728.052	741.534	755.017	768.499	781.982
51	683.260	696.925	710.590	724.256	737.921	751.586	765.251	778.916	792.582
52	692.533	706.384	720.234	734.085	747.936	761.786	775.637	789.488	803.338
53	701.946	715.985	730.024	744.063	758.102	772.141	786.180	800.218	814.257
54	711.501	725.731	739.961	754.191	768.421	782.651	796.881	811.111	825.341
55	721.198	735.622	750.046	764.470	778.894	793.318	807.742	822.166	836.590
56	731.039	745.660	760.281	774.901	789.522	804.143	818.764	833.384	848.005
57	741.030	755.851	770.671	785.492	800.312	815.133	829.954	844.774	859.595
58	751.171	766.194	781.218	796.241	811.265	826.288	841.312	856.335	871.358
59	761.465	776.694	791.924	807.153	822.382	837.612	852.841	868.070	883.299
60	771.912	787.350	802.788	818.227	833.665	849.103	864.541	879.980	895.418
61	782.516	798.166	813.817	829.467	845.117	860.768	876.418	892.068	907.719
62	793.277	809.143	825.008	840.874	856.739	872.605	888.470	904.336	920.201
63	804.202	820.286	836.370	852.454	868.538	884.622	900.706	916.790	932.874
64	815.290	831.596	847.902	864.207	880.513	896.819	913.125	929.431	945.736
65	826.544	843.075	859.606	876.137	892.668	909.198	925.729	942.260	958.791
66	837.967	854.726	871.486	888.245	905.004	921.764	938.523	955.282	972.042
67	849.561	866.552	883.543	900.535	917.526	934.517	951.508	968.500	985.491
68	861.331	878.558	895.784	913.011	930.237	947.464	964.691	981.917	999.144
69	873.275	890.741	908.206	925.672	943.137	960.603	978.068	995.534	1.012.999
70	885.399	903.107	920.815	938.523	956.231	973.939	991.647	1.009.355	1.027.063

KVH: LAUNATAFLA 4									
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023									
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%
25	509.810	520.006	530.202	540.399	550.595	560.791	570.987	581.183	591.380
26	516.107	526.429	536.751	547.073	557.396	567.718	578.040	588.362	598.684
27	522.500	532.950	543.400	553.850	564.300	574.750	585.200	595.650	606.100
28	528.987	539.567	550.146	560.726	571.306	581.886	592.465	603.045	613.625
29	535.572	546.283	556.995	567.706	578.418	589.129	599.841	610.552	621.264
30	542.255	553.100	563.945	574.790	585.635	596.481	607.326	618.171	629.016
31	549.039	560.020	571.001	581.981	592.962	603.943	614.924	625.904	636.885
32	555.925	567.044	578.162	589.281	600.399	611.518	622.636	633.755	644.873
33	562.913	574.171	585.430	596.688	607.946	619.204	630.463	641.721	652.979
34	570.008	581.408	592.808	604.208	615.609	627.009	638.409	649.809	661.209
35	577.208	588.752	600.296	611.840	623.385	634.929	646.473	658.017	669.561
36	584.515	596.205	607.896	619.586	631.276	642.967	654.657	666.347	678.037
37	591.933	603.772	615.610	627.449	639.288	651.126	662.965	674.804	686.642
38	599.463	611.452	623.442	635.431	647.420	659.409	671.399	683.388	695.377
39	607.105	619.247	631.389	643.531	655.673	667.816	679.958	692.100	704.242
40	614.861	627.158	639.455	651.753	664.050	676.347	688.644	700.942	713.239
41	622.734	635.189	647.643	660.098	672.553	685.007	697.462	709.917	722.371
42	630.724	643.338	655.953	668.567	681.182	693.796	706.411	719.025	731.640
43	638.836	651.613	664.389	677.166	689.943	702.720	715.496	728.273	741.050
44	647.068	660.009	672.951	685.892	698.833	711.775	724.716	737.658	750.599
45	655.425	668.534	681.642	694.751	707.859	720.968	734.076	747.185	760.293
46	663.906	677.184	690.462	703.740	717.018	730.297	743.575	756.853	770.131
47	672.513	685.963	699.414	712.864	726.314	739.764	753.215	766.665	780.115
48	681.252	694.877	708.502	722.127	735.752	749.377	763.002	776.627	790.252
49	690.119	703.921	717.724	731.526	745.329	759.131	772.933	786.736	800.538
50	699.122	713.104	727.087	741.069	755.052	769.034	783.017	796.999	810.982
51	708.260	722.425	736.590	750.756	764.921	779.086	793.251	807.416	821.582
52	717.533	731.884	746.234	760.585	774.936	789.286	803.637	817.988	832.338
53	726.946	741.485	756.024	770.563	785.102	799.641	814.180	828.718	843.257
54	736.501	751.231	765.961	780.691	795.421	810.151	824.881	839.611	854.341
55	746.198	761.122	776.046	790.970	805.894	820.818	835.742	850.666	865.590
56	756.039	771.160	786.281	801.401	816.522	831.643	846.764	861.884	877.005
57	766.030	781.351	796.671	811.992	827.312	842.633	857.954	873.274	888.595
58	776.171	791.694	807.218	822.741	838.265	853.788	869.312	884.835	900.358
59	786.465	802.194	817.924	833.653	849.382	865.112	880.841	896.570	912.299
60	796.912	812.850	828.788	844.727	860.665	876.603	892.541	908.480	924.418
61	807.516	823.666	839.817	855.967	872.117	888.268	904.418	920.568	936.719
62	819.384	835.772	852.159	868.547	884.935	901.322	917.710	934.098	950.485
63	831.676	848.310	864.943	881.577	898.210	914.844	931.477	948.111	964.744
64	844.151	861.034	877.917	894.800	911.683	928.566	945.449	962.332	979.215
65	856.813	873.949	891.086	908.222	925.358	942.494	959.631	976.767	993.903
66	869.665	887.058	904.452	921.845	939.238	956.632	974.025	991.418	1.008.811
67	882.710	900.364	918.018	935.673	953.327	970.981	988.635	1.006.289	1.023.944
68	895.952	913.871	931.790	949.709	967.628	985.547	1.003.466	1.021.385	1.039.304
69	909.390	927.578	945.766	963.953	982.141	1.000.329	1.018.517	1.036.705	1.054.892
70	923.031	941.492	959.952	978.413	996.873	1.015.334	1.033.795	1.052.255	1.070.716

FYLGISKJAL 2: STYTTING VINNUVIKUNNAR

Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og sveitarfélaga/stofnana með betri vinnutíma.

Markmið breytinganna eru að:

- bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma
- auka skilvirkni og viðhalda gæðum þjónustu
- tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika
- stuðla að bættum lífskjörum
- stuðla að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

Heimilt er með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks sveitarfélags/stofnunar/vinnustaðar að stytta vinnuvikuna með því að laga vinnutíma að þörfum vinnustaðar og starfsfólks. Við gerð samkomulagsins skal taka mið af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur vinnustað sérstöðu. Styttingin getur náð allt að 4 stundum á viku, úr 40 stunda vinnuviku í allt að 36 virkar vinnustundir fyrir starfsfólk í 100% starfshlutfalli. Vinnutími starfsmanna í hlutastarfi styttest hlutfallslega. Samhliða því verður grein 3.1 í kjarasamningi óvirk. Niðurstaða samtals getur einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best, enda telji starfsmenn sig nú þegar búa við betra fyrirkomulag.

Í samtali verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa, þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Sérstök tillaga skal gerð um skipulag vinnutíma þess starfsfólks sem vinnur störf þar sem sveigjanlegum hléum verður ekki við komið og afleysinga er þörf. Með virkum vinnutíma er átt við þann tíma sem starfsmaður er við störf, hlé eru ýmist innan eða utan virks vinnutíma á einstökum vinnustöðum í samræmi við meðfylgjandi dæmi.

Sérstakur innleiðingarhópur samningsaðila, skipaður fulltrúum frá Kjarasviði Sambands íslenskra sveitarfélaga og BSRB, BHM og ASÍ, einum fulltrúa frá hverjum aðila, verður starfræktur á gildistíma kjarasamningsins. Í innleiðingarhópinn má kalla til fulltrúa annarra samningsaðila og fulltrúa einstakra sveitarfélaga eftir því sem við á. Hlutverk hópsins er að útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk og sveitarfélög/stofnanir/vinnustaði. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. júní 2020. Hópurinn fylgist jafnframt með innleiðingunni og því að útfærsla á breyttu skipulagi vinnutíma nái settum markmiðum t.d. með frekari stuðningi við stjórnendur og starfsmenn eins og nánar er lýst í leiðbeiningum innleiðingarhóps.

Vinnustaðir sveitarfélaga hafa mjög ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að stytting vinnuviku sé útfærð í nærumhverfinu. Sveitarstjórn skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna og skipa sérstakan vinnutímahóp, einn eða fleiri, að fengnum tillögum starfsfólks og í samræmi við leiðbeiningar innleiðingarhóps. Hópurinn þarf að endurspegla fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks.

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

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

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

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

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

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu ¹ ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði sveitarfélaga. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi vinnustaðarins raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu gæðum og áður.

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

¹ Í því felst að stytting vinnutíma á ekki að leiða til lækkunar á launum starfsfólks.

DÆMI UM ÚTFÆRSLU STYTTINGAR VINNUTÍMA

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

FYLGISKJAL 3: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKS

Inngangur

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra launagreiðenda með betri vinnutíma.

Breytingar verða gerðar á vinnufyrirkomulagi og launamyndunarkerfi í vaktavinnu til að bæta starfsumhverfi starfsfólks og stjórnenda og mæta þannig ákalli um betra skipulag vinnutíma.

Markmið kerfisbreytinganna er að stuðla að betri heilsu og öryggi starfsfólks og auka möguleika þess til að samþætta betur vinnu og einkalíf, þannig að störf í vaktavinnu verði eftirsóknarverðari. Breytingunum er einnig ætlað auka stöðugleika í mönnun hjá stofnunum ríkis og sveitarfélaga, að draga úr yfirvinnu ásamt því að bæta öryggi og þjónustu við almenning.

Helstu breytingarnar eru að vinnuvikan styttest úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður. Í nýju launamyndunarkerfi fjölga vaktalagsflokkum og vægi vinnustunda er metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks, sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma. Þá verður greiddur sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Að mati samningsaðila eru framangreindar breytingar enn fremur til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall en áður og hækka þannig tekjur sínar og ævitekjur.

Forsendur

Við undirbúning breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks hafa aðilar komið sér saman um forsendur kerfisbreytingarinnar. Að óbreyttu mun stytting vinnuskyldu vaktavinnufólks, úr 40 í 36 virkar stundir, hafa veruleg áhrif á starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga og svokallað mönnunargat myndast. Við því þarf að bregðast og í kostnaðarmati launagreiðenda er gert ráð fyrir að kostnaður vegna yfirvinnu lækki og að mönnunargatinu verði mætt á dagvinnutíma. Það er forsenda þess að kerfisbreytingarnar gangi eftir af hálfu launagreiðenda.

Af hálfu samtaka launafólks er forsenda að núverandi starfsfólk hafi rétt til að auka starfshlutfall sitt sem nemur styttingu vinnuskyldu í aðdraganda innleiðingar á nýju fyrirkomulagi vaktavinnu, áður en gripið verði til annarra aðgerða til að brúa mönnunargatið. Að því loknu og meðan á innleiðingu stendur skulu stofnanir leitast við að gera starfsfólki kleift að bæta við starfshlutfall sitt enda verði því komið við í starfsemi og skipulagi stofnunar.

Til að framangreind markmið og forsendur standist verður í fræðslu og eftirfylgni við innleiðingu breytinganna lögð megináhersla á að starfsfólk í hlutastarfi geti unnið jafn margar stundir og fyrir breytingu, en á móti hækkað starfshlutfall sitt. Jafnframt eru samningsaðilar sammála um að breytileg yfirvinna skuli eingöngu unnin við óvæntar og tímabundnar aðstæður s.s. vegna veikinda, neyðar, tímabundins álags eða skorts á starfsfólki. Því er beint til stofnana/sveitarfélaga að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli ef yfirvinna er reglubundin eða fyrirséð, sbr. gr. 2.3.6.

Mikilvægt er að tryggð sé festa í starfsemi stofnunar, mönnun og vinnutíma starfsmanna. Fyrir 15. janúar 2021 skulu stjórnendur bjóða starfsfólki sínu hækkun á starfshlutfalli sem nemur a.m.k. styttingu vinnuvikunnar. Þegar fyrir liggur hvort og þá hversu mörg stöðugildi eru ómönnuð vegna styttingar vinnutíma skal stýrihópur meta hvort áætlaður kostnaður launagreiðenda standist. Fari kostnaður ekki fram úr áætlunum tekur kerfisbreytingin gildi án breytinga. Sé hins vegar fyrirséð að kostnaður vegna yfirvinnu fari umfram áætlanir samkvæmt mælikvörðum í viðauka II skal stýrihópur fjalla um málið og meta hvort og hvaða breytinga sé

þörf á forsendum yfirvinnuálags í nýju vaktavinnukerfi. Þó skal yfirvinna 1 aldrei fara undir 0,85% af mánaðarlaunum. Slíka ákvörðun skal taka eigi síðar en þremur mánuðum fyrir gildistöku breytinga og skulu stjórnendur og stéttarfélag tryggja að allt vaktavinnufólk hjá hinu opinbera sé upplýst um það. Að öðru leyti skal eftirfylgni með yfirvinnu og öðrum forsendum nýs vaktavinnukerfis vera samkvæmt viðauka II.

Skipulag og starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga er fjölbreytt og ólík. Komi til þess að breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags, nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, þá skal stýrihópur samningsaðila fjalla um málið og finna lausn til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu.

Innleiðing og eftirfylgni

Á gildistíma kjarasamningsins starfar stýrihópur samningsaðila. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Stýrihópurinn bregst við ef niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælingar gefa tilefni til. Þá skal stýrihópur taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkánir og álitæfni er snerta framkvæmd og þróun þessa fylgiskjals.

Á vegum stýrihópsins starfar sérstakur matshópur sem hefur það hlutverk að framkvæma reglulegar mælingar, samkvæmt mælikvörðum sem aðilar ákveða, á áhrifum kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana, sbr. viðauka II.

Innleiðingarhópar skipaðir fulltrúum samningsaðila starfa á samningstímanum. Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa fyrir sameiginlegri fræðslu, ráðgjöf og eftirfylgni ásamt því að styðja stjórnendur og starfsfólk á samningstímanum. Innleiðingarhóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Breytingarnar taka gildi 1. maí 2021.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á neðangreindum ákvæðum í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkis og sveitarfélaga.

Með fylgiskjali þessu eru tveir viðaukar þar sem fjallað er nánar um innleiðingu og eftirfylgni kerfisbreytinganna og markmið og mælikvarða.

Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum

Þegar stofnun, [að fenginni staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs], hefur innleiðingu betri vinnutíma samkvæmt fylgiskjali þessu verða eftirfarandi breytingar á greinum kjarasamnings 1. maí 2021 og gilda á samningstíma. Samhliða taka nýjar greinar gildi og aðrar verða óvirkar á samningstímanum sbr. eftirfarandi.

Greinanúmer og tilvísanir miðast við ritstýrðan kjarasamning SFR – stéttarfélag í almannaþjónustu og fjármála- og efnahagsráðherra sem gildir frá 1. október 2015.

Núgildandi greinar eru með gráum bakgrunni og nýjar án bakgrunns.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

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

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
65,00%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
55,00%	kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00%	kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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

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.

2.3.6. Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

Því er beint til stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi og 72 mínútna frí jafngildi 120% álagi.

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 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 bakvaktastundir séu fleiri en 1.200.

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir 9. apríl 2001 höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1

Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum teljast vaktavinnufólk. Vaktavinnufólk teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram

ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími sé alltaf hinn sami.

- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum 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 fyrirbyggjandi 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.

- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár, eða hlutfallslega ef þjónusta fer ekki fram alla sérstaka frídaga og stórhátíðardaga. 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.

- 2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og

stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomandi vegna starfsemi stofnunar. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokuð á sérstökum frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsmaður sem á vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.

- 2.6.9 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 greiddast sem yfirvinna.
- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar því verður við komið starfsins vegna.
- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiddast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiddast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vaktahvata, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu

12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

[Önnur málsgrein heldur sér þar sem það á við.]

Frá og með 1. maí 2021 verða eftirfarandi greinar óvirkar:

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

~~Greitt verði samkvæmt vaktaskrá 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 vaktaskrá 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 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.~~

~~2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.~~

~~Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.~~

Þann 1. maí 2021 taka eftirfarandi greinar gildi:

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktaskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

2.6.10 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti.

Vaktahvati greiðist sem hlutfall mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á launatímabili samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á hverju launatímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 42 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 15 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar til þess að njóta vaktahvata.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

Fjöldi vakta	Tegundir vakta			
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	10,0%	12,5%
17		7,5%	7,5%	12,5%
16		2,5%	7,5%	10,0%
15		2,5%	2,5%	7,5%
14			2,5%	7,5%

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

X Tímakaup í dagvinnu

x Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

Y Yfirvinna

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

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

VIÐAUKI 1: INNLEIÐING OG EFTIRFYLGNI

Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum

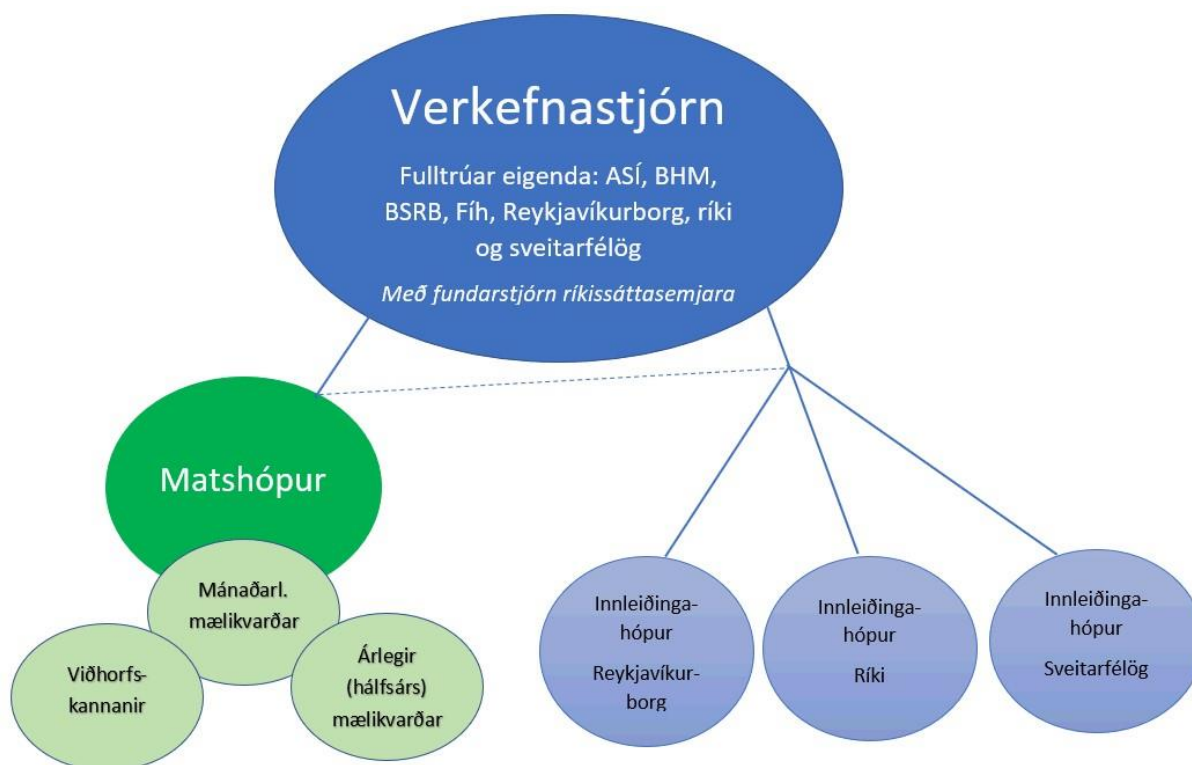
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga liggur fyrir. Þá hefjast umbótasamtöl stjórnenda og starfsfólks á stofnunum/vinnustöðum, markmið kerfisbreytinganna eru kynnt, fræðsla er veitt skv. leiðbeiningum innleiðingarhóps og innleiðingaráætlun er gerð á hverjum vinnustað. Undirbúningi skal lokið og tillaga um innleiðingu kerfisbreytinga skal liggja fyrir eigi síðar en 1. febrúar 2021. Þegar niðurstaða umbótasamtals liggur fyrir skal senda hana til hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðsstjóra til staðfestingar. Afrit skal einnig sent til fjármála- og efnahagsráðuneytis/Sambands íslenskra sveitarfélaga/skrifstofu kjaramála Reykjavíkurborgar, sem kynnir niðurstöðuna fyrir innleiðingarhópi. Innleiðingarhópar samningsaðila eru til stuðnings við innleiðingu.

Stýrihópur ber ábyrgð á innleiðingu og eftirfylgni með verkefnum í fylgiskjali 2. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Gefi niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælinga tilefni til, bregst stýrihópur við. Stýrihópurinn skal:

- Taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitæfni er snerta framkvæmd og þróun kerfisbreytingarinnar
- Gefa út tilmæli um úrbætur til að tryggja virkni kerfisins
- Skera úr ágreiningi um framkvæmd kerfisins með aðkomu hlutaðeigandi [ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs] eins og við á
- Nái mánaðarlegir lykilmælikvarðar viðvörunarstigi skal eftir atvikum og alvarleika:
 - Kortleggja vandann og tryggja viðeigandi fræðslu og eftirfylgni.
 - Veita tilmæli, frekari leiðbeiningar og stuðning.
 - Taka upp viðræður um virkni kerfisins.
 - Ef ekki reynist unnt að ná markmiðum og forsendum breytinganna skal taka upp viðræður um mögulegar breytingar á kerfinu undir verkstjórn ríkissáttasemjara.

Nái breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, skal stýrihópur samningsaðila fjalla sérstaklega um lausn þess til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu. Þá skal stýrihópur fjalla um og meta hvort breytinga er þörf á yfirvinnuálagi í samræmi við forsendur í fylgiskjali 2.

Stýrihópur skipa fulltrúar frá fjármála- og efnahagsráðuneyti, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborg, ASÍ, BHM, BSRB og Fíh. Hópurinn setur sér starfs- og vinnureglur. Stýrihópurinn hittist að jafnaði mánaðarlega á innleiðingartímabilinu. Embætti ríkissáttasemjara ber ábyrgð á því að kalla hópinn saman og sinnir fundarstjórn í samráði við samningsaðila. Undirbúningur og innleiðing breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks fer fram í nokkrum skrefum. Um leið og atkvæðagreiðslu um kjarasamning lýkur er stýrihópur skipaður. Þá er haldinn fundur stýrihóps með helstu fulltrúum frá ráðuneytum/sveitarfélögum/sviðum sem munu bera ábyrgð á innleiðingunni hjá einstökum stofnunum. Stýrihópur skipar matshóp og innleiðingarhópa svo fljótt sem verða má eftir að niðurstöður atkvæðagreiðslna um kjarasamninga liggja fyrir.



Innleiðingahópar eru þrír talsins. Þeir eru skipaðir fulltrúum launagreiðenda (FJR/SNS/Reykjavíkurborg) og BSRB, BHM, ASÍ og Fíh. Hóparnir setja sér starfs- og vinnureglur sem stýrihópur staðfestir.

Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa sameiginlega fyrir fræðslu, kynningarefni, vefsíðu, ráðgjöf og stuðningi vegna innleiðingar og eftirfylgni breytinga á vaktavinnu fyrir starfsfólk, stjórnendur og fulltrúa stéttarfélaganna.

Innleiðingahóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Innleiðingahópar geta kallað eftir greiningum frá matshóp. Innleiðingahópum ber að skila reglulegum skýrslum til stýrihóps um innleiðingu og eftirfylgni. Launagreiðendur bera ábyrgð á að kalla hópa saman, mánaðarlega hið minnsta nema annað sé ákveðið.

Matshóp skipa fulltrúar/sérfræðingar tilnefndir af stýrihóp og starfar hópurinn í umboði hans. Matshópur aflar nauðsynlegra gagna til að meta framvindu verkefnisins. Samningsaðilar skuldbinda sig til að afla nauðsynlegra gagna sem þörf er á svo matshópur geti sinnt sínu hlutverki. Hann heldur utan um, greinir og dregur saman niðurstöður mælinga á lykilmælikvörðum, úttektum og spurningakönnunum og skilar reglulegum skýrslum til stýrihóps. Mælingar eru mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, sbr. viðauka II. Matshópur hefur heimild til að kalla til utanaðkomandi aðstoð.

Hóparnir verða starfræktir út samningstímamann á meðan innleiðing breytinga og eftirfylgni þeirra stendur.

VIÐAUKI 2: MARKMIÐ OG MÆLIKVARÐAR

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra atvinnurekenda með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta starfsumhverfi og launamyndun vaktavinnufólks með það að leiðarljósi að:

- Styttu vinnuvikuna
- Auka öryggi starfsfólks og skjólstæðinga
- Gera vaktavinnu eftirsóknarverðari
- Bæta samþættingu vinnu og einkalífs
- Vinnutími og laun taki betur mið af vaktabyrði og verðmæti staðins tíma
- Bæta andlega, líkamlega og félagslega heilsu starfsfólks
- Bæta starfsumhverfi
- Auka stöðugleika í mönnun
- Jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði
- Draga úr þörf og hvata til yfirvinnu
- Auka hagkvæmni í nýtingu fjármuna
- Bæta gæði opinberrar þjónustu

Á samningstímanum verða framkvæmdar reglulegar mælingar til að leggja mat á áhrif kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. Mælingarnar skulu vera mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, ýmist gerðar með upplýsingum úr launa- eða mannauðskerfum, með spurningakönnunum eða öðrum hætti. Mælingar skulu hefjast hálfu ári fyrir gildistöku breytinganna. Ef einstakir lykilmælikvarðar víkja frá markmiðum eða ná skilgreindu viðvörunarstigi skal stýrihópur taka málið til umfjöllunar og ákveða viðeigandi viðbrögð og aðgerðir í samræmi við forsendur og markmið kerfisbreytinganna sbr. viðauka I.

Mánaðarlegir mælikvarðar

Launagreiðendur skulu mánaðarlega skila lykilmælikvörðum skv. eftirfarandi töflu til matshóps.

LYKILMÆLIKVARÐAR			
Mánaðarlegir mælikvarðar sem taka mið af kerfinu í heild			
Nánari greining: Stofnanir/vinnustaðir, stéttarfélag, starfshlutfallsbil, kyn og aldursbil			
Mælikvarði	Skýringar / athugasemdir	Markmið	Viðvörun
Heildarlaunakostnaður	Skv. niðurstöðu í heildarkostnaðarmatslíkani ríkisins m.v. núverandi stöðu	Hækki sem nemur 7,1%	+/- 0,5 prósentustig m.v. markmið
Meðalstarfshlutfall	Horfa á hreyfingu á milli mánaða, sama mánuð á milli ára og 12 mánuði aftur í tímann	Aukning um 12 prósentustig	<10 prósentustig
Vaktahvati	Áætlaður vaktahvati í kostnaðarmati (heildarlíkan) er 4,9% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati 5% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati <3% eða >7% af heildarlaunakostnaði
Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði er 12,5%. Gert er ráð fyrir því í heildarkostnaðarmati að staðin unnin yfirvinna myndi lækka um 5%	Lækkar um 5%	Stendur í stað/hækkar
Samsetning unninna vinnustunda Hlutfall vinnuskyldustunda af heildarfjölda vinnustunda Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjölda vinnustunda	Nánari greining á báðum þáttum: Meðaltalsstarfshlutfall og hlutfall unninnar breytilegrar yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Aukist Dregst saman	Stendur í stað/lækkar Stendur í stað/hækkar

Mælikvarðar taka mið af tölum frá einum launagreiðanda, ríkinu. Mikilvægt er að gera upphafsgreiningu á lykilmælikvörðum fyrir Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög fyrir upptöku nýs kerfis. Þá kann að verða nauðsynlegt að aðlaga markmið mælikvarða að þeim greiningum.

Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins

Spurningakannanir skal gera eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Þær skulu ná til starfsfólks og stjórnenda stofnana/vinnustaða sem kerfisbreytingin tekur til. Kannanirnar skulu gerðar af aðilum með sérfræðipekkingu á sviði spurningakannana með samþykki og í samráði við matshóp. Í úttektum og spurningakönnunum skal leggja mat á hvort ofangreindum leiðarljósum, forsendum og markmiðum kerfisbreytinganna hafi verið mætt.

FYLGISKJAL 4: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN

Með tímabundnum viðbótarlaunum er búinn til farvegur fyrir greiðslur vegna ýmiss konar aðstæðna sem hafa áhrif á starfsmanninn og vinnuframlag hans sem í eðli sínu eru tímabundnar. Slíkar aðstæður geta falist í tímabundnu álagi og verkefnum umfram eðlilegar aðstæður, s.s. vegna þróunar- og átaksverkefna, frammistöðu- og hæfnismats eða vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna.

Tímabundin viðbótarlaun reiknast í TV-einingum sem bætast við heildarlaun starfsmanns eftir að þau hafa verið reiknuð skv. öðrum launamyndunarpáttum kjarasamningsins. Um er ræða tíu TV-einingar sem hér segir:

Frá 1. janúar 2020:

	<u>01-Jan-20</u>	<u>01-Apr-20</u>	<u>01-Jan-21</u>	<u>01-Jan-22</u>
1. TV-eining	17.856	17.856	18.302	18.759
2. TV-einingar	35.691	35.691	36.583	37.497
3. TV-einingar	53.567	53.567	54.907	56.279
4. TV-einingar	71.422	71.422	73.208	75.038
5. TV-einingar	89.257	89.257	91.488	93.776
6. TV-einingar	107.123	107.123	109.801	112.546
7. TV-einingar	124.855	124.855	127.977	131.176
8. TV-einingar	142.813	142.813	146.384	150.043
9. TV-einingar	160.669	160.669	164.685	168.803
10. TV-einingar	178.514	178.514	182.977	187.551

Heimilt er viðkomandi yfirmanni launa- og starfsmannamála, eða þeim sem sveitarstjórn felur ábyrgðina, að fenginni tillögu og rökstuðningi viðkomandi yfirmanns stofnunar að bæta 1-10 TV-einingum tímabundið við heildarlaun starfsmanns á grundvelli eftirfarandi meginatriða:

TV-einingar vegna verkefna og hæfni:

Starfsmaður sýni hæfni og vilja til að fræða og leiðbeina umfram venjubundnar starfsskyldur á því sviði.

- Starfsmaður sýni mikið frumkvæði í starfi umfram aðra starfsmenn.
- Starfið feli tímabundið í sér lausn flókinnar og/eða umfangsmikilla verkefna með tilheyrandi viðbótarálagi umfram hefðbundnar og þekktar álagssveiflur starfsins.
- Starfinu fylgi þátttaka í þróunaráttaki og sérstakri verkefnavinnslu vegna þess sem er umfram venjubundnar starfsskyldur.
- Við starfið bætist viðbótarvinnuálag vegna sérstakra vísindarannsóknna, birtingar fræðigreina í ritrýndum tímaritum, kynningar fræðilegs efnis á ráðstefnum enda tengist verkefnið verksviði stofnunar og samræmast markmiðum hennar.
- Við starfið bætist sérstakt vinnuálag vegna viðleitni starfsmanns til að afla viðkomandi stofnun sértekna.

TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna:

Að heildarlaun starfsmannsins að meðtöldum TV-einingum sem ákvarðaðar eru á grundvelli framangreindra þátta séu ekki sambærileg m.v. annan hvorn eða báða af eftirtöldum þáttum:

Laun jafnverðmætra og sambærilegra starfa á nærvinumarkaði og almennt viðurkenndu atvinnusvæði þess vinnuveitenda sem að í hlut á.

Laun hjá sama vinnuveitanda m.t.t. jafnræðissjónarmiða í innbyrðis samanburði byggðum á mati á jafnverðmætum og sambærilegum störfum svo fremi að launamunur byggji ekki á launamyndunarþáttum sambærilegra kjarasamninga, s.s. persónuálagi og lífaldri.

Í þessu sambandi skal einungis miðað við laun fyrir dagvinnutímabil viðkomandi starfsmanna en ekki sannarlegt eða sameiginlegt mat aðila á endurgjaldi fyrir vinnu sem innt er af hendi utan dagvinnumarkna. Óheimilt er að bæta við TV-einingum á grundvelli þessa ákvæðis án þess að fyrir liggja nákvæm töluleg stöðugreining sem rökstuðningur ákvörðunar um notkun þeirra byggist á. Þau gögn skulu ætíð vera samstarfsnefnd aðila aðgengileg.

Almennt:

Viðbótarlaun vegna TV-eininga mega aldrei taka til lengra tímabils en 8 mánaða á hverju 12 mánaða tímabili. Þó mega TV-einingar sem byggjast á síðasta ákvörðunarþætti þeirra um samanburð launa ná til 12 mánaða hverju sinni. Þær einingar skulu þó án uppsagnar annars vegar falla niður sjálfkrafa við lok þess samningstímabils sem kjarasamningur þessi miðar við eða hins vegar eftir 12 mánuði hverju sinni. Sjálfstæða ákvörðun þarf af hálfu vinnuveitanda hverju sinni til að viðhalda eða breyta TV-einingum.

Aldrei má nota TV-einingar í stað yfirvinnugreiðslna vegna vinnu starfsmanns sem innt er af hendi utan skilgreindra dagvinnumarkna skv. kjarasamningi þessum og greiða ber fyrir með föstum eða mældum yfirvinnugreiðslum.

Laun vegna TV-eininga eru ekki viðbót við hefðbundinn dagvinnulaun og hafa því ekki áhrif á útreikning yfirvinnu.

Launaviðbót með TV-einingum er tímabundin hækkun launa sem tengd er frammistöðu- og hæfnismati eða verkefnaálagi annars vegar eða markaðsaðstæðum hverju sinni hins vegar. Launaviðbóttin getur því hækkað og lækkað bæði eftir þeim áherslum sem lagðar eru í starfinu hverju sinni, viðfangsefnum starfsmanna eða breytingum aðstæðna, s.s. á vinnumarkaði.

Komi í ljós að þættir sem umbunað er fyrir með TV-einingum séu orðnir viðvarandi hluti viðkomandi starfs skal endurmat á grunnröðun starfsins fara fram og skal ágreiningi sem upp kann að koma í því sambandi vísað til samstarfsnefndar.

TV-einingar geta bæst við laun starfsmanns vegna frumkvæðis yfirmanns eða vegna þess að starfsmaður sækir um slíkar einingar með rökstuðningi sem byggir á framangreindum forsendum fyrir TV-einingum. Afgreiða ber umsókn starfsmanns um TV-einingar innan tveggja mánaða frá því að umsókn er lögð fram með rökstuðningi. Ávallt skal þess gætt að TV-einingar til starfsmanna séu metnar með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis. Þegar ákvörðun um TV-einingar liggur fyrir skal starfsmanni tilkynnt um hana svo fljótt sem kostur er með upplýsingum um fjölda eininga og það tímabil sem þær verða greiddar.

Þar sem ákvörðun um TV-einingar er staðbundin ákvörðun sem byggist á skilgreiningum þessa samnings er stéttarfélagi óheimilt að taka upp kerfisbundnar viðræður við vinnuveitendur á hverjum stað til að þrýsta á upptöku TV-eininga eða viðhaldi þeirra. Á hinn bóginn getur stéttarfélagið tekið ágreiningsmál þar að lútandi upp í samstarfsnefnd aðila ef það telur að ákvæði þessa samnings séu ekki virt af vinnuveitendum. Ber þá aðilum að komast að efnislegri niðurstöðu um þau ágreiningsmál sem upp kunna að koma og beina tilmælum til viðkomandi aðila að finna lausn á þeim. Tilskipunarvald samstarfsnefndar gagnvart vinnuveitendum er ekki fyrir hendi hvað þessa þætti varðar.

Upplýsingar um notkun og rökstuðning fyrir TV-einingum skal send samstarfsnefnd aðila til upplýsingar leiti nefndin eftir því. Árleg hækkun TV-eininga er 2,5% í samræmi við lífskjarasamning.

FYLGISKJAL 5: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN

- 1. grein** Skv. þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna sem eru:
- 1.1. kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,
 - 1.2. kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,
 - 1.3. kjörnir stjórnarmenn stéttarféлага og heildarsamtaka þeirra,
 - 1.4. kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.
- 2. grein** Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áður nefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt.
- Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna skv. mismunandi vinnutíma-kerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa einn trúnaðarmannanna hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.
- Val trúnaðarmanna skal tilkynna vinnuveitanda að loknum kosningum.
- 3. grein** Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi og ráðstefnur á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum.
- Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum.
- Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.
- 4. grein** Trúnaðarmenn geta sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.
- Trúnaðarmenn og stéttarfélög geta haldið vinnustaðafundi enda séu slíkir fundir ekki til verulegs ónæðis fyrir starfsemi eða þjónustu viðkomandi stofnunar.
- 5. grein** Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.

FYLGISKJAL 6: JÖFNUN LAUNA MILLI MARKAÐA**Samkomulag vegna framkvæmdar jöfnunar launa milli markaða
í tengslum við kjarasamninga**

Ríki og sveitarfélög annars vegar og heildarsamtök launafólks á opinberum vinnumarkaði hins vegar gerðu samkomulag um breytingar á skipan lífeyrismála opinberra starfsmanna árið 2016¹. Markmið samkomulagsins var að lífeyriskerfi landsmanna verði sjálfbært og unnið verði markvisst að því að jafna kjör launafólks á opinberum og almennum vinnumarkaði eins og kostur er. Í 7. gr. samkomulagsins segir að vinna þurfi sérstaklega að því að jafna laun einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar með það að markmiði að tryggja að ekki sé kerfislægur og ómálefnalegur launamunur á milli markaða. Launin skuli jöfnuð á 6-10 árum með útfærslu í kjarasamningum. Í lok árs 2023 verða 2/3 hlutar þess tíma, sem ætlaður var til jöfnunar launa, liðinn.

Opinberir launagreiðendur hafa ítrekað staðfest þann ásetning sinn að standa við samkomulagið, m.a. í fundargerð samstarfsnefndar ríkis og sveitarfélaga, Jónsmessunefndar, frá 23. október 2019. Samkvæmt samkomulaginu átti að láta á það reyna hvort jöfnun launa yrði þáttur í nýju vinnumarkaðslíkani sem til yrði á tímabilinu 2016-2018. Svo varð ekki. Þá skyldi taka til starfa samráðshópur þriggja fulltrúa launagreiðenda og þriggja fulltrúa heildarsamtaka opinberra starfsmanna. Samráðshópurinn skyldi setja fram áætlun um hvernig markmiðum með jöfnun launa yrði náð með útfærslu í kjarasamningum. Kæmi upp óleysanlegur ágreiningur yrði hann útkljáður í kjarasamningum.

Aðilar samkomulagsins eru sammála um að unnið skuli að jöfnun launa með greiningu á launamun og skilgreiningu hlutlægra viðmiða um hvenær leiðrétt skuli muninn. Á grundvelli slíkrar vinnu hafa sveitarfélög og ríki skuldbundið sig til að leggja til fjármagn til jöfnunarinnar.

Í framhaldi af samningtímabilinu sem lauk á árinu 2019 gera ríki og sveitarfélög annarsvegar og heildarsamtök launafólks á opinberum markaði (BHM, BSRB og KÍ) hinsvegar með sér þetta samkomulag.

Frumathugun starfshópsins um jöfnun launa milli markaða gefur til kynna kerfislægan launamun milli almenns og opinbers vinnumarkaðar. Á samningstímanum 2019 til 2023 verður unnið samkvæmt eftirfarandi.

Samráðshópurinn skal leggja fram áætlun um jöfnun launa starfsmanna ríkis og sveitarfélaga við almenna markaðinn í eftirtöldum áföngum fyrir 1. nóvember 2020:

Tillögur og/eða áform um frekari gagnaöflun og greiningu á launamun.

Upplýsingar um þann launamun sem þegar hefur verið greindur, með upplýsingum um mögulega annmarka þeirrar greiningar.

¹ <https://www.bhm.is/media/utgafa/Samkomulag-BHM-BSRB-og-KI-16-09-16.pdf>

Hlutlæg viðmið um það hvernig launamunur verði jafnaður og hvernig þeim árangri verði viðhaldið.

Áætlun um launahækkanir til þeirra hópa sem uppfylla hin hlutlægu viðmið í fjórum skrefum frá 2021-2023 með það að markmiði að 2/3 hlutum þess launamunar sem greindur er og uppfyllir hin hlutlægu viðmið verði eytt í lok árs 2023.

Fyrsti áfangi samkvæmt áætlun hópsins komi til greiðslu eigi síðar en 1. janúar 2021.

Aðilar eru sammála um að samráðshópurinn taki mið af vinnu fyrri samráðshóps² sem stofnaður var 2017 og falið var m.a. að kortleggja launagögn, launamyndunarkerfi, launahugtök o.fl. Í því felast eftirfarandi forsendur varðandi jöfnun launa fram til loka ársins 2023:

Að einkarekstur, fjármagnaður að meirihluta með opinberu fé teljist, að öðru óbreyttu, með opinberum vinnumarkaði í launasamanburði milli markaða.

Að tekið sé mið af starfaflokkun (ÍSTARF-95) eins og kostur er þegar hópar eru paraðir saman.

Að regluleg laun séu það launahugtak sem notað verði við launasamanburð hópa á Íslandi nema samkomulag verði um annað.

Að auki verði á tímabilinu lögð sérstök áhersla á stórbætta gagnasöfnun launaupplýsinga til að framkvæmd jöfnunar launa byggji á eins áreiðanlegum gögnum og kostur er. Leitað verði samstarfs við Hagstofu Íslands og kjaratölfræðinefnd og þeim tryggð nauðsynleg úrræði til að bæta nauðsynlega gagnasöfnun til að tryggja framgang verkefna samráðshópsins.

Leitað verði til embættis ríkissáttasemjara um að halda utan um starf 7. greinar nefndarinnar, boða til funda og taka að sér fundarstjórn í samráði við starfsfólk nefndarinnar.

Aðilar eru sammála um að samráðshópurinn fylgi málinu eftir, betrumbæti aðferðafræði sína í ljósi bættra gagna og leggi til leiðir til að fullri jöfnun verði náð í lok árs 2026 og viðhaldið eftir þann tíma.

Það er sameiginlegt hagsmunamál aðila að ljúka faglegu starfi samráðshópsins og fá í það niðurstöðu, sbr. samkomulag aðila frá 2016. Það er gagnkvæmur skilningur aðila að komi upp ágreiningur milli aðila sé hægt að leita sáttamiðlunar hjá embætti ríkissáttasemjara.

² <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=1d27333a-418b-11e8-942b-005056bc530c>