

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

og

STARFSGREINASAMBANDS ÍSLANDS,

f.h. eftirtalinna stéttarfélaga:

Afl starfsgreinafélag
Aldan stéttarfélag
Báran stéttarfélag
Drifandi stéttarfélag
Eining-löja
Stéttarfélag Vesturlands
Stéttarfélagið Samstaða
Verkalýðs- og sjómannafélag Bolungarvíkur
Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis
Verkalýðsfélag Grindavíkur
Verkalýðsfélag Snæfellinga
Verkalýðsfélag Suðurlands
Verkalýðsfélag Vestfirðinga

GILDISTÍMI

1. maí 2014 til 30. apríl 2015

EFNINSYFIRLIT

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | KAUP | 5 |
| 1.1 | FÖST MÁNAÐARLAUN | 5 |
| 1.2 | EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM | 5 |
| 1.3 | RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA | 6 |
| 1.4 | TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP | 6 |
| 1.5 | YFIRVINNUKAUP | 7 |
| 1.6 | ÁLAGSGREIÐSLUR | 7 |
| 1.7 | DESEMBERUPPBÓT | 8 |
| 1.8 | ORLOFSUPPBÓT | 8 |
| 1.9 | ÁKVÆÐI UM RÆSTINGAR | 8 |
| 2 | VINNUTÍMI | 11 |
| 2.1 | ALMENNT | 11 |
| 2.2 | DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI | 12 |
| 2.3 | YFIRVINNA | 12 |
| 2.4 | LÁGMARKSHVÍLD | 13 |
| 2.5 | BAKVAKTIR | 16 |
| 2.6 | VAKTAVINNA | 16 |
| 3 | MATAR- OG KAFFITÍMI | 18 |
| 3.1 | MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI | 18 |
| 3.2 | MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU | 18 |
| 3.3 | VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM | 18 |
| 3.4 | FÆÐI OG MÖTUNEYTI | 18 |
| 3.5 | HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR | 19 |
| 3.6 | FRÍTT FÆÐI | 19 |
| 4 | ORLOF | 20 |
| 4.1 | LENGD ORLOFS | 20 |
| 4.2 | ORLOFSLAUN | 20 |
| 4.3 | ORLOFSÁRIÐ | 20 |
| 4.4 | SUMARORLOFSTÍMI | 20 |
| 4.5 | ÁKVÖRDUN ORLOFS | 21 |
| 4.6 | VEIKINDI Í ORLOFI | 21 |
| 4.7 | FRESTUN ORLOFS | 21 |
| 4.8 | ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR | 21 |
| 5 | FERÐIR OG GISTING | 22 |
| 5.1 | FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI | 22 |
| 5.2 | DAGPENINGAR INNANLANDS | 22 |
| 5.3 | GREIÐSLUHÁTTUR | 22 |
| 5.4 | FARGJÖLD ERLENDIS | 22 |
| 5.5 | DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS | 22 |
| 5.6 | DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O. FL. | 22 |
| 5.7 | HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ | 22 |
| 5.8 | ÓFÆRÐ | 24 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 6 | AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM | 25 |
| 6.1 | UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA | 25 |
| 6.2 | LYF OG SJÚKRAGÖGN | 25 |
| 6.3 | ÖRYGGISBÚNAÐUR..... | 25 |
| 6.4 | TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS..... | 26 |
| 7 | TRYGGINGAR | 27 |
| 7.1 | SLYSATRYGGINGAR | 27 |
| 7.2 | FARANGURSTRYGGING | 28 |
| 7.3 | TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM | 29 |
| 7.4 | SKAÐABÓTAKRAFA | 29 |
| 8 | VERFÆRI OG FATNAÐUR | 30 |
| 8.1 | VERKFÆRI..... | 30 |
| 8.2 | VINNU-, HLÍFDAR- OG EINKENNISFÖT | 30 |
| 9 | AFLEYSINGAR | 32 |
| 9.1 | STAÐGENGLAR | 32 |
| 9.2 | LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF | 32 |
| 9.3 | ÖNNUR AFLEYSING | 32 |
| 10 | FRÆÐSLUMÁL..... | 33 |
| 10.1 | STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR..... | 33 |
| 10.2 | SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN | 33 |
| 10.3 | LAUNAÐ NÁMSLEYFI | 35 |
| 11 | ÝMIS ATRIÐI | 36 |
| 11.1 | RÉTTINDI OG SKYLDUR | 36 |
| 11.2 | TÆKNIFRJÓVGUN | 39 |
| 11.3 | FRÁFALL..... | 39 |
| 12 | RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA | 40 |
| 12.1 | TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR..... | 40 |
| 12.2 | RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA | 40 |
| 12.3 | STARFSHÆFNISVOTTORÐ | 42 |
| 12.4 | LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA | 42 |
| 12.5 | LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS | 43 |
| 12.6 | SKRÁNING VEIKINDADAGA | 43 |
| 12.7 | FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM | 43 |
| 12.8 | VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA | 43 |
| 13 | LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR..... | 44 |
| 13.1 | LAUNASEÐILL | 44 |
| 13.2 | FÉLAGSGJÖLD..... | 44 |
| 13.3 | ORLOFSSJÓÐUR | 44 |
| 13.4 | STARFSMENNTUNARSJÓÐUR | 44 |
| 13.5 | SJÚKRASJÓÐUR..... | 44 |
| 13.6 | LÍFEYRISSJÓÐUR..... | 44 |
| 13.7 | STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR | 44 |
| 14 | FÉLAGSMÁLEFNI | 46 |
| 14.1 | UM SAMSKIPTI AÐILA..... | 46 |
| 14.2 | TRÚNAÐARMENN..... | 46 |
| 14.3 | FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU | 47 |
| 15 | GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR | 49 |
| 15.1 | GILDISTÍMI OG GILDISSVIÐ | 49 |

| | | |
|------|--|-----------|
| 15.2 | SAMNINGSFORSENDUR..... | 49 |
| | BÓKANIR | 50 |
| | BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2014 | 50 |
| | BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2011: | 52 |
| | FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR | 53 |
| | FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR | 53 |
| | FYLGISKJAL II: TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA | 57 |
| | FYLGISKJAL III: VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS..... | 59 |
| | FYLGISKJAL IV: MEÐ KAFLA UM VINNU VIÐ RÆSTINGARSTÖRF | 60 |
| | FYLGISKJAL V: VIÐRÆÐUÁÆTLUN | 62 |
| | VIÐAUKI I: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT | 64 |
| | VIÐAUKI II - SÉRÁKVÆÐI VEGNA AFLS STARFSGREINAFÉLAGS..... | 65 |
| | SÉRÁKVÆÐI VEGNA SVEITARFÉLAGSINS HORNAFJARÐAR | 65 |
| | SÉRÁKVÆÐI VEGNA AUSTURBYGGÐAR OG DJÚPAVOGSHREPPS | 67 |
| | SÉRÁKVÆÐI VEGNA BREIÐDALSHREPPS | 68 |
| | SÉRÁKVÆÐI VEGNA STARFSMANNA HULDURHLÍÐAR..... | 69 |

INNGANGUR

Aðilar eru sammála um að vinna áfram með öðrum aðilum vinnumarkaðarins að sameiginlegum markmiðum, svo sem bættum vinnubrögðum við samningagerð meðal annars til að skapa samfellu, einfalda og samræma kjarasamninga, auk þess sem lögð verði áhersla á að nýr kjarasamningur taki við af eldri samningi.

Í samkomulaginu felast almennar launahækkanir auk aðgerða sem koma til móts við framkvæmd svokallaðs jafnlaunaátaks/raunfærnimats ríkisins.

1 KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

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

Launatafla I: Gildir frá 1. maí 2014 til 31. desember 2014
Launatafla II: Gildir frá 1. janúar 2015 til 30. apríl 2015.

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.

Persónuálagsstigin eru sem hér segir:

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

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

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

1.1.1.2 Lágmarkslaun fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri:

Frá 1. maí 2014, kr. 229.549.

1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.3 Þegar kjarasamningsbundnar launaflokkahækkanir verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

1.2.1 Engar eingreiðslur eru á samningstímanum frá 1. maí 2014 til 30. apríl 2015.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

- 1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal miða við niðurstöðu starfsmats. Samningsaðilar eru sammála um að nota starfsmatskerfið SAMSTARF. Um nánari atriði varðandi starfsmatið, svo sem um endurmat o.fl. semja aðilar sérstaklega

Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt fylgiskjali II.

Lægsta röðun starfsmanns skv. starfsmati miðast við launaflokk 115.

1.4 TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmanns, sbr. gr. 1.1.1 og 10. kafla eftir því sem við á.

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

- 1.4.2 Laun ungmenna skulu vera sem hér segir:

16 ára 78% af hlutaðeigandi launaflokki.

17 ára 82% af hlutaðeigandi launaflokki.

Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af hlutaðeigandi launaflokki í sömu hlutföllum eftir aldri.

Ungmenni skulu taka laun skv. þeim aldursflokki sem þeir tilheyra í lok almanaksársins.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5 YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum. Þetta gildir þó ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.
- 1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, en skytt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveður launagreiðandi með samkomulagi við viðkomandi starfsmann og vitund starfsmannafélagsins.
- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. gr. 2.2.3.).

Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

| | |
|--------|--|
| 45,00% | kl. 00:00 – 08:00 mánudaga |
| 33,33% | kl. 00:00 – 08:00 þriðjudaga til föstudaga |
| 33,33% | kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga |

| | |
|--------|---|
| 45,00% | kl. 17:00 – 24:00 föstudaga |
| 45,00% | kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3. |

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr. 2.3.3.

1.7 DESEMBERUPPBÓT

1.7.1 Desemberuppbót verður sem hér segir:

Á árinu 2014 kr. 93.500

Starfsmaður í fullu starfi fær greidda desemberuppbót (persónuuppbót) 1. desember ár hvert. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

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

1.7.2. Desemberuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunabega verði aldrei hærri en full desemberuppbót sbr. grein 1.7.1.

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

1.8 ORLOFSUPPBÓT

1.8.1 Orlofsuppbót verður sem hér segir:

Á árinu 2014 kr. 39.000

Hinn 1. maí ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl fá greidda eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

1.8.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfellt starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall.

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

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

1.9 ÁKVÆÐI UM RÆSTINGAR

1.9.1 **Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar, staðinn tími**

1.9.1.1 Heimilt er að greiða ákvæðislaun fyrir áætlaðan tímafjölda þar sem vinnutaktur er ákveðinn 130 stig (hámark) enda afköst ákvörðuð samkvæmt viðurkenndum

grunnreglum um vinnu- og tímarannsóknir, sbr. rammasamning um vinnu við ræstingar (Fylgiskal IV).

1.9.1.2 Starfsfólki skal afhent skrifleg verklýsing ásamt ræstingartíðniteikningu sem afmarkar skýrt það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram á hvaða tíma dags svæðið skal ræst og hve oft.

1.9.1.3 Laun.

Fyrir staðinn tíma í ákvæðisvinnu greiðist tímakaup samkvæmt niðurstöðu starfsmats að viðbættu persónuálagi. Miðað er við mat á ræstingarstarfi sem er metið til 253 stiga (lfl. 115). Þá greiðist 12% álag vegna ákvæðisvinnu í vinnutakti 130 sbr. gr. 1.9.6.1. Auk þess 8% álag vegna neysluhlés enda tekur starfsmaður ekki neysluhlé á vinnutíma. Samtals 20% álag. Með stöðnum tíma er átt við að tímalaun sem miðast við virkan vinnutíma starfsmanns og tekur hann því ekki neysluhlé á vinnutíma.

| Tímavinna með 20% (12%+8%) álagi - gildir frá 1. maí 2014 | | | | | | | | | |
|---|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| L.fl. | Grunn-laun | Persónu-álag 2% | Persónu-álag 4% | Persónu-álag 6% | Persónu-álag 8% | Persónu-álag 10% | Persónu-álag 12% | Persónu-álag 14% | Persónu-álag 16% |
| 115 | 1.694 | 1.728 | 1.762 | 1.796 | 1.830 | 1.863 | 1.897 | 1.931 | 1.965 |

1.9.1.4 Álag eftir kl. 17:00 virka daga og um helgar.

Álag greiðist á vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils:

33,33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 mánudaga til fimmtudaga

55% álag á tímabilinu kl. 17:00 – kl. 24:00 föstudaga

55% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga sbr. gr. 1.9.1.3.

1.9.1.5 Yfirvinnuálag.

Fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku skal greiða yfirvinnu sbr. gr. 1.5.1 og 1.9.1.3.

1.9.1.6 Álag á helgidögum.

Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, fyrsta mánudag í ágúst og annan jóladag greiðist með yfirvinnu sbr. greinar 1.5.1 og 1.9.1.3.

1.9.1.7 Álag á stórhátíðardögum.

Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, 1. maí hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársgangur eftir kl. 12:00 greiðist með stórhátíðarkaupi sbr. gr. 1.5.2 og 1.9.1.3.

1.9.1.8 Hreingerningar.

Tímakaup við hreingerningar/aðalræsting greiðist með 55% álagi á dagvinnutímakaup skv. gr. 1.9.1.3.

1.9.2 Taki ræstingarmaður aukastykki innan sama ræstingarsvæðis í beinu framhaldi af venjubundinni vinnu sinni, skal greiða fyrir þá vinnu með yfirvinnu, þó aldrei lægra en hærri taxa tímamældrar ákvæðisvinnu.

1.9.3 Mælieining í tímamældri ákvæðisvinnu miðast við 21,67 virka daga í mánuði og 4,33 vikur í mánuði.

- 1.9.4 Ekki skal greitt fyrir skemmri tíma en tvær klst. við ræstingarstörf, miðað við viðkomandi taxta.
- 1.9.5 Ræstingarfólk í tímavinnu skal eiga kost á þriggja tíma vinnu með samsetningu ræstingasvæða innan sömu byggingar eða fleiri.
- 1.9.6 Öll regluleg ræsting í tímavinnu greiðist skv. taxta í tímamældri ákvæðisvinnu þrátt fyrir að tímamæling hafi enn ekki farið fram.
- 1.9.7 Sé ekki unnt að ræsta húsnæði á venjubundnum tíma, eða þeim tíma sem tiltekinn er í verklýsingu og starfsmaður ekki látinn vita áður en hann mætir á vinnustað, skal hann fá greitt yfirvinnukaup fyrir hvern stundarfjórðung sem byrjaður er meðan hann bíður. Sé ekki unnt að ræsta húsnæði skal engu að síður greiða honum eins og ræst hafi verið.
- 1.9.8 Um útkall vegna ræstinga gildir gr. 2.3.3.
- 1.9.9 Starfsmenn, sem taka að sér þvott utan vinnustaðar á t.d. handklæðum eða öðrum sambærilegum stykkjum skulu fá fyrir það skv. taxta efnalauga og þvottahúsa.

2 VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans.

Haga skal skipulagi vinnutíma starfsmanna í leikskólum, grunnskólum og öðrum sambærilegum stofnunum þannig að það mótist í samráði viðkomandi stjórnenda og starfsmanna. Í því sambandi skal sérstaklega taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar starfsmönnum eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni.

Jafnframt skulu stjórnendur skóla skilgreina viðveruskyldu og verkefni starfsmanna þannig að einstökum starfsmönnum séu þessir þættir ljósir við upphaf hvers skólaárs. Stjórnendur skulu rökstyðja fyrir starfsmönnum áform sín um skipulag vinnutímanst og endanlega ákvörðun eftir samráðið.

2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Skírdagur.
3. Föstudagurinn langi.
4. Laugardagur fyrir páska.
5. Páskadagur.
6. Annar í páskum.
7. Sumardagurinn fyrsti.
8. 1. maí.
9. Uppstigningardagur.
10. Hvítasunnudagur.
11. Annar í hvítasunnu.
12. 17. júní.
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
15. Jóladaur.
16. Annar í jólum.
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.

4. 1. maí.
5. Hvítasunnudagur.
6. 17. júní.
7. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
8. Jóladaður.
9. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.5 Sérákvæði um undirbúningstíma

2.1.5.1 Undirbúningstími í leikskóla

Lágmarks undirbúningstími stjórnanda deildar leikskóla, skal vera 5 klst. á viku miðað við fullt starf.

Undirbúningstími starfsmanna í leikskólum með lokapróf í uppeldisfræði á háskólastigi skal vera 4 klst. á viku miðað við fullt starf.

Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða.

Miða skal við að starfsmaður skili öllum undirbúningstíma á starfsstað.

2.1.5.2 Undirbúningstími í grunnskóla

Undirbúnings- og samstarfstími stuðningsfulltrúa í grunnskóla skal vera 4 klst. á viku miðaða við fullt starf. Undirbúnings- og samstarfstíma skal varið til samstarfs við aðra faghópa í grunnskóla og foreldra.

Miða skal við að starfsmaður skili öllum undirbúningstíma á starfsstað.

2.2 DAGVINNA OG AFBRIÐILEGUR VINNUTÍMI.

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.

2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá 2.5.)

2.2.3 Afbriðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

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

2.3 YFIRVINNA

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

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5.1, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

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

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

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupri, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið skal greitt við næstu reglulegu útborgun.
- Frí vegna yfirvinnu frá fyrra ári, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, skal greitt út sem dagvinnustundir við næstu reglulegu útborgun.

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

2.4 LÁGMARKSHVÍLD

2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími. Um skipulag vinnutíma.

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k.

11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

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

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags. Skýring:

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

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvöld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávik frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera

slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

2.4.5 Fritökuréttur

2.4.5.1 Almenn skilyrði fritökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast fritökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki fritökurétt.

2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli. Fritökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með fritökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Fritökuréttur, 1½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli. Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.4.5.7 Fritaka. Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

2.4.5.8 Greiðsla hluta fritökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í fritökurétt, óski hann þess.

2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fýrnist ekki.

2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér fritökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr.

93/104/EC, 1. töluliðar, a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framan greinds samningsaðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 BAKVAKTIR

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

Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1.200.

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

2.6 VAKTAVINNA

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 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.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 12 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.

- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.
- Með reglubundnum vöktum, skv. þessari grein, er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.*
- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7., skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
- Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.
- Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi.
- Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3. að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.*
- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.
- Um fæðisfé vaktavinnufólks fer skv. gr. 3.4.5.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.
- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

3 MATAR- OG KAFFITÍMI

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.
- 3.1.6 Starfsfólk í mötuneytum hefur ekki reglubundin neysluhlé, en á rétt á að taka kaffihlé þegar aðstæður leyfa og 30 mínútna matarhlé sem telst til vinnutíma. Vegna takmörkunar á matartíma skal telja viðveru starfsmanna 30 mín. styttri en ella hefði verið. Kaffihlé miðað við fullt starf eru 35 mínútur og reiknast hlutfallslega fyrir hlutastarf.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

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

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 591 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2014. Upphæðin skal síðan

taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2014 sem grunnvísitölu (216,39 stig). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 390,73 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

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

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2014 sem grunnvísitölu (216,39 stig).

3.4.5 Starfsmenn í vaktavinnu sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 390,73 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða frá kl. 18:00 - 20:00 að frádregnu matarhléi.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2014 sem grunnvísitölu (216,39 stig).

3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR

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

3.6 FRÍTT FÆÐI

3.6.1 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

3.6.2 Starfsmenn skulu eiga þess kost að hita sér kaffi og te á föstum vinnustað þar sem aðstaða er fyrir hendi. Á reglubundnum kaffitímum á vinnustað skal starfsmönnum lagt til kaffi og te ásamt tilheyrandi mjólk og sykri þeim að kostnaðarlausu.

3.6.3 Starfsfólk í eldhúsum greiðir ekki fyrir fæði enda sé starf í eldhúsi meginhluti starfs viðkomandi starfsmanna.

4 ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

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

4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%, sbr. þó grein 4.2.5.
- Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem hér getur skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.
- 4.2.4 Á vaktaálag starfsmanna í fastri reglubundinni vaktavinnu reiknast ekki orlofsfé. Í þess stað skulu starfsmenn halda vaktaálagsgreiðslum í sumarorlofi. Greiðslu vaktaálags skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða fyrir upphaf nýs orlofsárs.
- Vaktaálag er ekki greitt í helgidagafrii skv. gr. 2.6.7 þótt það sé tekið í beinu framhaldi af sumarorlofi. Heimilt er stofnunum og stéttarfélögum að semja um aðra tilhögun þessara greiðslna og greiðist þá ekki orlofsfé á vaktaálag, sbr. gr. 4.2.1.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

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

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

- 4.5.2 Við niðurröðun orlofs skal að því stefnt að það byrji og endi á reglulegu fríi nema samkomulag sé um annað. Þetta ákvæði gildir um samfelld frí vaktavinnu. Það á ekki við um orlof sem tekið er í styttri skömmtum.
- Við útreikning á orlofi skal tryggt að starfsmaður sem vinnur vaktavinnu, fái aldrei færri orlofsdaga en sem nemur úttalningu á orlofi í dögum skv. orlofslögum.

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

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

4.7 FRESTUN ORLOFS

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

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

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

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum stofnunar skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

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

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

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

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

- 5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum samkvæmt ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.5.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL

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

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 - Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 150 km eða meira.

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

- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Vinnusókn og ferðir
- 5.7.7.1 Sé stofnun á vegum sveitarfélags staðsett í a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélag um greiðslu ferðakostnaðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.

Í slíkum samningnum skal vegalengdin milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar liggja til grundvallar. Þú starfsmaður annars staðar en í næsta þéttbýli og í a.m.k. 5 km fjarlægð frá stofnun skal einnig semja vegna hans þó að hámarki um sömu vegalengd og er á milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar.

Um heimþjónustu í dreifbýli sem sinnt er af starfsmanni sem býr í nágrenni þjónustuþega gildir það sama um vegalengdina milli heimila starfsmanns og þjónustuþega sé hún 5 km eða meiri.

- 5.7.7.2 Þar sem almenningsamgöngur eru fyrir hendi og vinnutími starfsmanns hefst, eða hann er kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.
- 5.7.8 Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utanbæjar og þeim er ekki ekið heim á máltíðum eða að kvöldi, skulu þeir fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.
- 5.7.9 Ef starfsmönnum, sem vinna utan starfsstöðvar, er ekki ekið heim á máltíðum og þeim ekki séð fyrir fæði og/eða gistingu á vinnustað, skal greiða þeim skv. dagpeningum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.7.10 Bifreiðagjald fyrir afnot eigin bifreiða í þágu vinnuveitanda.
- Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðslan miðast við ekna kílómetra og upphæð pr. km skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni (sjá kaupgjaldsskrá).
- Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð, er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.
- Ef vinnuveitandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu og skal hún lögð til starfsmanni að kostnaðarlausu.

- 5.7.11 Þegar starfsmenn ferðast með og annast nemendur og/eða skjólstæðinga á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður 12 klst., 8 dagvinnutímar og 4 yfirvinnutímar. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur og/eða skjólstæðinga að auki 4 klst. í yfirvinnu.
- 5.7.12 Heimilt er að semja nánar um framkvæmd ákvæðis 5.7.12 í einstökum tilvikum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða. Reynt skal að meta slíkar aðstæður fyrirfram svo sem frekast er kostur. Ef starfsmaður er einn á ferð með skjólstæðingi(um) skal greitt fyrir þá sólarhringa alla.
- 5.7.13 Ef starfsmaður fer í ferðalag að beiðni yfirmanns síns á frídegi sínum eða frídagur kemur upp á ferðalagi, skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

5.8 ÓFÆRÐ

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

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

6.1.1 Vinnustaður er umhverfi innan húss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Ráðningarstaður getur verið utan vinnustaðar. Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustuhátta.

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

6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

6.3 ÖRYGGISBÚNAÐUR

6.3.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi, til afnota fyrir starfsmenn, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi.

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

6.3.2 Brot á öryggisreglum.

6.3.2.1 Starfsmönnum er skylt að nota þann öryggisbúnað, sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum, og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður. Ef verkamenn nota ekki öryggisbúnað, sem þeim er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa þeim fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað þá skriflega.

6.3.2.2 Trúnaðarmaður starfsmanna skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar, skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.

6.3.2.3 Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður stofnunar eru sammála um það.

6.3.2.4 Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni, er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann, skal hann halda óskertum launum.

6.3.2.5 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við vinnu sína þar sem slyshætta er mikil. Um þetta skal semja sérstaklega þar sem það á við.

6.3.2.6 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, geta félög starfsmanna óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsmönnum. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

- 6.3.2.7 Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til kjaranefndar.

6.4 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

- 6.4.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings. Atvinnurekandi skal innan viku tilkynna skriflega um slysið til Vinnueftirlits ríkisins. Atvinnurekandi skal skrá öll slys sem eiga sér stað á vinnustaðnum og leiða til andláts eða óvinnufærni starfsmanns í einn eða fleiri daga, auk þess dags sem slysið varð, sbr. XII. kafla laga nr. 46/1980.
- 6.4.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglugerð nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum.
- 6.4.3 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Sjúkratryggingum Íslands um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysalaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá Sjúkratryggingar Íslands.

Um tilkynningarskyldu launagreiðanda til tryggingarfélags fer eftir reglum viðkomandi tryggingarfélags.

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. júlí 2014 til 1. janúar 2015:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr.1.304.967.
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr. 8.141.659.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 11.187.068.

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. 1.367.296. 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. 19.858.426., þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 421,3 stig í maí 2014.

7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.

7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.

- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysstryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar með tilliti til vægi tryggingakafans í heild.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysstryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysstryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 552.296 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 105.856 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 heildarabótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 9.202. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.
- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar

vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljóttast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.

- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 35. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 30/2004, um váttryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

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

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

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

8 VERFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

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

8.2 VINNU-, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af stofnunarinnar hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu-, hlífðar- og einkennisfatnað.
- 8.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar hverjum starfsmanni er lagður til fatnaður:
- Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélaginu er eign þess.
 - Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
 - Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
 - Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði er hann fékk.
 - Fatnaður skal lagður til eftir þörfum og komi upp ágreiningur skal fjallað um hann á þeim vettvangi sem skilgreindur er í grein 14.1.2. Sé um önnur störf að ræða en um getur í gr. 8.2.5. og 8.2.6. skal fjallað um þau á framangreindum vettvangi á grundvelli 8. kafla kjarasamningsins.
- 8.2.5 Vinnu- og hlífðarfatnaður; skilgreining:
- Starfsfólk íþróttahúsa og sundstaða: Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol. Klossar og stígvél séu til staðar fyrir óþrifaleg störf. Þar sem útivinna fer fram á þessum stöðum skal lagður til regn- og kuldagalli.
 - Starfsfólk áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnana, starfsmenn tækni- og eignadeilda: Stakkur, samfestingur, kuldagalli, regngalli og vinnuvettlingar eftir þörfum. Öryggisskór samkvæmt reglum vinnueftirlitsins.
 - Gangaverðir/skólaliðar/stuðningsfulltrúar/lengd viðvera / starfsmenn dægradvalar og sambærileg störf í skólum: Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol. Þar sem útivinna er, skal lagður til kulda- og regngalli. Hlífðarföt og gúmmihanskar þar sem starfsmenn annast ræstingu.
 - Gangbrautarvarsla: Kulda- og regngalli.
 - Umsjónarmenn - húsverðir: Buxur og skyrta. Þar sem útivinna er, skal vera til kulda- og regngalli.

- f. Starfsfólk mótuneyta, sjúkraliðar, heimilishjálpar, fólk í heilbrigðisþjónustu og starfsfólk dvalarheimila: Vinnusloppur, buxur, skyrta eða bolur. Starfsmenn mótuneyta fá jafnframt öryggisskó.
- g. Starfsfólk á leikskólum: Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol. Þar sem útvinnna er, skal lagður til kulda- og regngalli. Hlífðarföt og gúmmihanskar þar sem starfsmenn annast ræstingu.
- h. Starfsfólk hafna og vigta: Buxur, skyrta, stakkur, vinnuvettlingar eftir þörfum, kuldagalli og regngalli.
- i. Stöðuverðir: Útigalli, stakkur, buxur, húfa, skyrta og bindi.
- j. Ræsting: Hlífðarfatnaður og gúmmihanskar.

8.2.6 Einkennisfatnaður; skilgreining:

Slökkviliðsmenn, sjúkraflutningamenn, hafnsögumenn, strætisvagnabílstjórar og þjónustubílstjórar fatlaðra: Jakki, buxur, skyrta, bindi og vesti. Húfa og merki.

Slökkviliðsmenn, sjúkraflutningamenn og hafnsögumenn fá að auki frakka eða úlpu.

- #### 8.2.7
- Þar sem sérstaklega er krafist borgaralegs fatnaðar í stað hefðbundins vinnufatnaðar/hlífðarfatnaðar við vinnu, t.d. á öldrunarheimilum, sambýlum og í dagþjónustu, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 20,20 á unna klst. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2014 sem grunnvísitölu (134,51 stig).

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

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

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

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

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

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

9.3 ÖNNUR AFLEYSING

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans.

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

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

10 FRÆDSLUMÁL

10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

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

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

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

10.2 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN

- 10.2.1 Símenntun og starfsþróunarsamtöl

- 10.2.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja reglubundna þjálfun, námskeið eða annars konar fræðslu til að viðhalda og auka við þekkingu sína og færni. Gert er ráð fyrir að allar stofnanir og/eða starfseiningar setji fram símenntunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna. Markmið þeirra verði að samræma áhuga starfsmanna fyrir símenntun heildarmarkmiðum stofnana/starfseininga.

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

- 10.2.1.2 Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári.

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

Starfsmaður getur óskað eftir starfsþróunarsamtali og skal það veitt svo fljótt sem auðið er.

- 10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

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

- 1 stig (2%) eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 2 stig (4%) eftir 5 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 3 stig (6%) eftir 9 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 4 stig (8%) eftir 15 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða í öðrum sambærilegum störfum.

Við mat á starfstíma hjá öðrum vinnuveitanda til persónuálagsstiga getur sveitarfélag krafist þess að starfsmaður leggi fram gögn sem staðfesti þann starfstíma (vinnuveitendavottorð). Hækkun vegna starfstíma kemur til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa borist vinnuveitanda.

Starfstími í öðrum sambærilegum störfum en hjá sveitarfélagi gildir frá og með 1. maí 2011. Starfsmenn hafa frest til 30. september 2011 til að skila inn slíkum gögnum sem þá gilda frá 1. maí 2011 þrátt fyrir meginregluna um að persónuálagsstig komi til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögnum hefur verið skilað.

Hálfur mánuður og stærra brot úr mánuði telst sem heill mánuður.

Forsenda persónuálags þessa er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun stofnunar eða starfseiningar. Í janúar á ári hverju skal þátttaka í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður ekki tekið fullnægjandi þátt í áætluninni missir hann það persónuálág sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreint persónuálág er að sveitarfélag hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni.

Heimilt er forstöðumanni að meta símenntun sem sótt er með stuðningi Vísindasjóðs og/eða endurmenntunarsjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar/starfseiningar.

Þeir starfsmenn sem hafa áunnið sér viðbótarálag vegna símenntunar fyrir gildistöku samnings þessa skulu halda því þar til grein þessi tryggir þeim samsvarandi eða betri kjör.

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

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.

- 10.2.4 Hafi starfsmaður lokið viðurkenndu diplómanámi á háskólastigi tengt starfssviði sínu hækkar persónuálág hans um 2 stig (4%) enda sé námið að lágmarki 60 ECTS einingar. Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf. Almennur starfsmaður eða leiðbeinandi sem lokið hefur 90 ECTS eininga námi til B.Ed. gráðu í leikskólafræðum skal fá 2 persónuálagsstig (4%). Þegar B.Ed. gráðu er náð falla persónuálagsstigin niður.

Eftir að lög um háskóla nr. 63/2006 tóku gildi var einingakerfi háskólastigsins breytt og eru allar einingar jafngildar ECTS einingum (European Credit Transfer System). Þetta þýddi að einingafjöldi einstakra námskeiða skv. fyrri einingakerfi háskóla var tvöfaldaður, þ.e. námskeið sem áður var metið til 3 eininga var með breytingunni metið til 6 ECTS-eininga o.s.frv. Sbr. 6.gr. laga nr. 63/2006 svara 60 námseiningar (ECTS) til fulls náms á ársgrundvelli. Við endurskoðun kjarasamnings árið 2011 var fjöldi eininga breytt til samræmingar við breytt einingakerfi háskólastigsins.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 2 stig (4%) og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

- 10.2.5 Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til annarrar háskólagráðu til viðbótar fyrstu háskólagráðu hækkar persónuálag hans um 4 stig (8%). Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til þriðju háskólagráðu (doktorspróf) hækkar persónuálag hans um 3 stig (6%) til viðbótar. Ljúki starfsmaður starfsmiðuðu námi (Diploma/Certificate) eftir fyrstu háskólagráðu hækkar persónuálag hans um 2 stig (4%). Forsenda fyrir framangreindum hækkunum er að nám viðkomandi tengist starfi hans.

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

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

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni með sérmenntun, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfelt í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám í sérgrein sinni. Með sérmenntun er átt við menntun frá háskóla, sérskóla eða framhaldsskóla, er veitir ákveðin starfsréttindi á verksviði starfsmanns.

Leyfi skv. framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá stofnuninni.

Heimilt er að veita launað leyfi til viðurkennds framhaldsnáms til 3ja mánaða hið lengsta á hverjum 5 árum. Í sérstökum tilvikum er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða í allt að 6 mánuði á hverjum 10 árum. Einnig er heimilt að veita starfsmönnum, sem ákvæði þetta tekur til, launað námsleyfi tíðar en að framan greinir, en þó skemur hverju sinni og eigi umfram 1 mánuð á hverjum 20 mánuðum, enda leiði ekki af því aukinn kostnað.

Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

- 10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.

- 10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu þó aldrei lengur en 2 ár.

11 ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

- 11.1.1 Um gildissvið
Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra.
- 11.1.2. Um auglýsingu starfa.
- 11.1.2.1 Að jafnaði skulu laus störf auglýst en heimilt er að gera undantekningar t.d. þegar um er að ræða tímabundnar ráðningar eða tilfærslu í starfi.

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

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

- 11.1.3 Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur
- 11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og evróputilskipun. Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum samkvæmt almennum reglum skaðabótaréttar.

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

- 11.1.3.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda starfsmanns er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráð hann í tímavinnu. Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu, skv. grein 1.4.3.
- 11.1.3.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, sjá þó grein 11.1.6. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Í undantekningartilvikum getur vinnuveitandi í samráði við viðkomandi stéttarfélag þó ákveðið að reynslutími skuli vera fimm mánuðir enda byggji það á málefnalegum sjónarmiðum.

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

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

- 11.1.3.4 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningasamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Sé samið um slíkt í ráðningarsamningi þá fer um reynslutíma og uppsagnarfrest samkvæmt gr. 11.1.3.3. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfelld lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning

stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

11.1.3.5 Starfslýsingar

Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf og skal starfslýsing vera aðgengileg þeim starfsmanni sem sinnir viðkomandi starfi.

Í starfslýsingu koma m.a. fram starfsheiti, hver er næsti yfirmaður, meginhlutverk, ábyrgðarsvið og helstu verkefni sem starfinu fylgja. Þá geta einnig komið fram í starfslýsingum menntunar- og hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsmanns. Í starfslýsingu geta að auki verið lýsing á verkfærum og/eða tækjabúnaði sem starfsmanni er nauðsynlegur til að sinna starfinu. Starfslýsing er ekki tæmandi upptalning á verkefnum starfsmanns.

11.1.4 Breytingar á störfum

11.1.4.1 Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.

Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma. Yfirvinnuskylda:

11.1.5.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

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

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

11.1.6.1 Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 11.1.7 Starfslok

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

Rétt er að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með þriggja til sex mánaða fyrirvara.

- 11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

- 11.1.8.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

Starfsmaður sem er í a.m.k. 20% starfi og starfað hefur í samfelld sex mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðenda nýtur í fæðingarorlofi réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar.

Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

11.2 TÆKNIFRJÓVGUN

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

11.3 FRÁFALL

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

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

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

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta með almannafé.

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

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

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

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustunda fjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKKA LÁTINS STARFSMANNSS

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

12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

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

Talningu veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikindi) skal þannig framkvæmd að skilja að talningu líkt og um tvo starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlutastarfinu, annar er veikur en hinn frískur. Telja skal veikindadaga hjá hinum veika miðað við hlutfall veikindalauna en sá fríski ávinnur sér veikindarétt í samræmi við unnið starfshlutfall.

12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

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

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

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

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

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

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

13.2 FÉLAGSGJÖLD

- 13.2.1 Vinnuveitendur taka að sér innheimtu félagsgjalda viðkomandi stéttarfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum sé skilað mánaðarlega til félagsins og er eindagi 15. næsta mánaðar á eftir. Heimilt er að skila félagsgjöldum samhliða lífeyrissjóðsjöldum. Aðilar samningsins munu beita sér fyrir því að reglum um gjalddaga lífeyrisgjalda verði breytt því til samræmis.

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 1% af heildarlaunum félaga í orlofssjóð stéttarfélagsins.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóðinn Sveitamennt sem hefur eina stjórn með jafnri stjórnarþátttöku beggja samningsaðila. Gjald þetta nemur 0,82% af heildarlaunum.

13.5 SJÚKRASJÓÐUR

- 13.5.1 Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar til 0,33% af heildarlaunum starfsmanna til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði.

13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.6.1 Um lífeyrissjóði

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

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns frá og með 1. maí 2005.

13.7 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

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

VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

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

14 FÉLAGSMÁLEFNI

14.1 UM SAMSKIPTI AÐILA

14.1.1 Samningsaðilar hvor um sig skipa þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og þrjá til vara. Samstarfsnefndin er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á samningstímanum og hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamningsins og lausn ágreiningsefna.

14.1.2 Stéttarfélögum og viðkomandi sveitarstjórnnum ber að koma sér saman um formlegan samráðsvettvang þar sem fjallað er um ágreiningsefni er upp kunna að koma vegna framkvæmdar einstakra samningsákvæða og ekki eru skilgreind sem úrlausnarefni samningsaðila skv.öðrum greinum kjarasamningsins.

Ágreiningsefni sem ekki leysast heima í héraði ber að skrá formlega þar sem fram koma sjónarmið beggja aðila og þeim skal ásamt nauðsynlegum fylgigögnum vísað til úrskurðar samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og SGS.

Nefndin skal að jafnaði svara erindum innan fjögurra vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Dæmi til skýringar:

a) Þar sem kjaranefndir hafa verið virkar geta aðilar komið sér saman um að viðhalda slíku fyrirkomulagi. Verði sú leið valin er nauðsynlegt að breyta núgildandi samþykktum um slíkar nefndir og einfalda verkefnaskilgreiningu þeirra til samræmis við framangreind ákvæði..

b) Þar sem sveitarstjórn kýs svo getur hún falið yfirmanni starfsmannamála eða öðrum aðila sem hún tilnefnir að koma fram á þessum vettvangi fyrir sína hönd. Með sama hætti getur stéttarfélag falið formanni sínum, trúnaðarmanni eða öðrum sem til þess er valinn að koma fram fyrir sína hönd.

14.1.3 Aðilar eru sammála um að launagreiðandi greiði 0,04% til Starfsgreinasambands Íslands til þess að auðvelda samstarf sambandsins við Samband íslenskra sveitarfélaga í samstarfsnefnd vegna framkvæmdar á samningi þessum.

14.2 TRÚNAÐARMENN

14.2.1 Kosning trúnaðarmanna

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

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

14.2.2 Störf trúnaðarmanna

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

14.2.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

- 14.2.3.1 Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.
- 14.2.4 Aðstaða trúnaðarmanna
- 14.2.4.1 Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.
- 14.2.5 Fundir á vinnustað
- 14.2.5.1 Trúnaðarmanni hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með verkamönnum tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari.
- Laun starfsmanna skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.
- 14.2.6 Kvartanir trúnaðarmanna
- 14.2.6.1 Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsmanna upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.
- 14.2.7 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið
- 14.2.7.1 Trúnaðarmönnum, skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum viðkomandi stéttarfélags SGS í allt að fimm vinnudaga á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Sama gildir um stjórnarmenn félagsins. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.
- 14.2.8 Störf við kjarasamningsgerð
- 14.2.8.1 Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd viðkomandi aðildarfélags SGS, skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.
- 14.2.9 Trúnaðarmannanámskeið
- 14.2.9.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.
- Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja námskeið. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda reglubundnum launum í allt að fimm vinnudaga á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.
- 14.2.10 Réttur verkalýðsfélaga
- 14.2.10.1 Samkomulag þetta um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra verkalýðsfélaga, sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

14.3 FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU

- 14.3.1 Félagsmenn viðkomandi aðildarfélags Starfsgreinasambands Íslands, skulu hafa forgangsrétt til allrar þeirrar vinnu, sem samningur þessi tekur yfir, enda sé félagið jafnan opið til inngöngu fyrir fólk sem um það sækir og uppfyllir almenn inngönguskilyrði skv. lögum og samþykktum félagsins.

- 14.3.2 Fyrirsvarsmaður stofnunar skal ávallt hafa frjálst val um það hvaða félagsmenn viðkomandi aðildarfélags SGS hann tekur til vinnu.

15 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI OG GILDISSVIÐ

- 15.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. maí 2014 til 30. apríl 2015, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

15.2 SAMNINGSFORSENDUR

Samningsaðilar eru sammála um að verði kjarasamningar á almennum vinnumarkaði lausir eða komi til efnislegra breytinga á þeim á gildistíma þessa samnings, verði sameiginleg forsendunefnd kölluð saman.

Forsendunefndin skal skipuð fulltrúum ASÍ, BHM, BSRB og KÍ, einum frá hverju sambandi/bandalagi og fjórum fulltrúum frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga.

Nefndin hefur það hlutverk að meta stöðuna með tilliti til ofangreindra forsenda. Samningurinn heldur gildi sínu út samningstímann, standist forsendur hans. Ef útséð er um að nefndin nái samkomulagi um viðbrögð, getur hvor aðili um sig sagt samningnum lausum.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 22. júlí 2014. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 14:00 þann 22. júlí 2014 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 1. júlí 2014.

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

F.h. Starfsgreinasambands Íslands með fyrirvara um samþykki hlutaðeigandi félagsmanna:

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2014

BÓKUN 1

UM TILHÖGUN VAKTA

Aðilar eru sammála um að skipulag vaktavinnu þar sem vaktir eru mislangar, fleiri og styttri en starfshlutfall starfsmanns kveður á um þannig að hann þurfi að koma til starfa oftar en einu sinni á sólarhring sé íþyngjandi fyrir viðkomandi starfsmann umfram það sem almennt gerist.

Á samningstímanum munu aðilar kanna vaktafyrirkomulag hjá þeim sveitarfélögum sem um ræðir og leita leiða til úrbóta í samvinnu við sveitarfélögin.

BÓKUN 2

UM VAKTAVINNUNÁMSKEIÐ

Aðilar stefna að því að starfsmenn sem vinna á reglubundnum vöktum skuli eiga þess kost að sækja námskeið í gerð vaktskráa sem taka mið af líkamsklukku og heilsuvernd. Enn fremur með hvaða hætti hægt sé að tryggja að tekið sé tillit til nýjustu þekkingar á áhrifum vaktavinnu á starfsmenn við skipulagningu vinnunnar. BSRB kallar saman starfshóp BSRB, ASÍ og SNS til að vinna málið áfram.

BÓKUN 3

UM ENDURSKOÐUN VINNULAGS OG VERKFERLA STARFSMATSINS

Verkefnastofa starfsmats hefur á hendi starfsmat sveitarfélaga. Starfsmatið er viðvarandi samstarfsverkefni þeirra sveitar- og stéttarfélaga sem um það hafa samið í kjarasamningum og þau mynda með sér starfsmatsnefndir, annars vegar hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga og hins vegar hjá Reykjavíkurborg. Nefndirnar mynda eina faglega samráðsnefnd, sem tekur stefnumótandi ákvarðanir varðandi þróun kerfisins og önnur fagleg málefni. Samráðsnefndin stofnar sameiginlega áfrýjunarnefnd, sem hefur það hlutverk að taka til meðferðar og úrskurða um kærur vegna starfsmatsniðurstöðu.

Samningsaðilar eru sammála um að leggja sameiginlega endurskoðunarvinnu á vinnulagi og verkferlum starfsmatsins, sem hófst á haustmánuðum 2012, til grundvallar að breyttum starfsreglum starfsmatsnefndar aðila. Markmið breytinganna er að bæta verklag, auka skilvirkni og málshraða. Aðilar eru sammála um að fyrir lok október 2014 verði tillögur að nýjum starfsreglum lagðar fram í starfsmatsnefnd til afgreiðslu. Helstu efnisatriði sem starfsreglurnar ná til eru eftirfarandi:

- Starfshættir starfsmatsnefndar
- Málsmeðferð
- Skilyrði starfsmats og flokkun starfa
- Skipulag starfsmatsviðtala
- Endurmat starfa
- Endurskoðun starfsmats
- Fræðsla og kynning

Með yfirstandandi endurskoðunarvinnu samstarfsaðila starfsmatsins vilja aðilar treysta umgjörð starfsmatskerfisins sem réttmæts og áreiðanlegs mælitækis er metur sambærileg og jafn verðmæt störf á kynhlutlausan hátt.

BÓKUN 4

UM ENDURSKOÐUN Á STARFSMATSNIÐURSTÖÐUM

Aðilar eru sammála um að þörf sé á markvissri heildarendurskoðun á starfsmatsniðurstöðum og starfsmatskerfinu til að tryggja að niðurstöðurnar endurspegli störf og starfsumhverfi sveitarfélaga. Endurskoðunarvinnan felur meðal annars í sér samanburð á mati á störfum þvert á svið (þverkeyrsla) og starfsstaði sveitarfélaga og þess gætt að ekki sé um ómálefnalegan mismun að ræða. Breytingar sem leiða til launahækkana vegna þessarar endurskoðunar munu taka gildi frá upphafi þessa samnings.

BÓKUN 5

UM JAFNRÆÐI Í LAUNUM ÓHÁÐ STÉTTARFÉLAGSAÐILD

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

BÓKUN 6

UM SÉRÁKVÆÐI

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

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2011:**BÓKUN 4 [2011]**

Aðilar erum sammála um að vinna að nánari útfærslu á gr. 10.2.3 með það að markmiði að hún nái einnig til skilgreinds starfstengds náms á vegum fræðsluaðila, sem hafa hlotið viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010. Aðilar skulu skilgreina hvaða starfstengdu námsbrautir geta fallið hér undir og skal þeirri vinnu lokið í síðasta lagi 28. febrúar 2013.

Breytingar á greininni skulu rúmast innan þess 4% persónuálags sem greinin tekur nú til og koma til framkvæmda frá og með 1. júní 2013.

Samningsaðilar eru sammála um að frá og með 1. mars 2013 hefjist vinna við að endurskoða kafla 10 um fræðslumál og jafnframt verði stefnt að því að endurnýjaður 10. kafli verði hluti af nýjum kjarasamningi aðila árið 2014. Tilgangur endurskoðunarinnar er m.a. að aðlaga kaflann að fjölbreyttara framboði sí- og endurmenntunartækifæra og að finna leiðir til að auka hvata starfsmanna og vinnuveitenda til að efla virka sí- og endurmenntun.

BÓKUN 5 [2011]

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

BÓKUN 10 [2011]

Samningsaðilar eru sammála um að kanna réttarstöðu og fyrirkomulag ráðningar tímavinnufólks.

BÓKUN 13 [2011]

Samningsaðilar munu taka saman upplýsingar um viðmiðunarreglur sem mótaðar hafa verið og notaðar af nokkrum rekstraraðilum um mönnun í eldhúsum og mötuneytum stofnana sveitarfélaga, m.t.t. stöðugildafjölda aðstoðarfólks, og koma þeim á framfæri við þá aðila sem ekki hafa fram til þessa ákvarðað mönnun í slíkum starfseiningum á grundvelli þess háttar viðmiðunarreglna. Um er að ræða upplýsingamiðlun með það að markmiði að auðvelda rekstraraðilum skipulagningu starfseminnar í samræmi við aðstæður á hverjum stað þannig að sátt ríki milli starfsmanna og stjórnenda á þessu sviði en ekki samningsbundnar reglur. (Sbr. bókun 10 frá 2005).

Gert er ráð fyrir að reikniskjöl, sem notuð hafa verið við útreikning á mönnun í eldhúsum og mötuneytum stofnana sveitarfélaga, verði notuð óbreytt þar til verkefninu er lokið. Því skal lokið eigi síðar en 31. október 2011.

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR

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

Launatafla I: Gildir frá 1. maí 2014 til 31. desember 2014.

Launatafla II: Gildir frá 1. janúar 2015 til 30. apríl 2015.

| Launatafla I | | | | | | | | | |
|--|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Gildir frá 1. maí 2014 til 31. desember 2014 | | | | | | | | | |
| L.fl. | Grunn- laun | Persónu- álag 2% | Persónu- álag 4% | Persónu- álag 6% | Persónu- álag 8% | Persónu- álag 10% | Persónu- álag 12% | Persónu- álag 14% | Persónu- álag 16% |
| 115 | 229.549 | 234.140 | 238.731 | 243.322 | 247.913 | 252.504 | 257.095 | 261.686 | 266.277 |
| 116 | 231.750 | 236.385 | 241.020 | 245.655 | 250.290 | 254.925 | 259.560 | 264.195 | 268.830 |
| 117 | 233.783 | 238.459 | 243.134 | 247.810 | 252.486 | 257.161 | 261.837 | 266.513 | 271.188 |
| 118 | 237.208 | 241.952 | 246.696 | 251.440 | 256.185 | 260.929 | 265.673 | 270.417 | 275.161 |
| 119 | 239.817 | 244.613 | 249.410 | 254.206 | 259.002 | 263.799 | 268.595 | 273.391 | 278.188 |
| 120 | 240.687 | 245.501 | 250.314 | 255.128 | 259.942 | 264.756 | 269.569 | 274.383 | 279.197 |
| 121 | 242.057 | 246.898 | 251.739 | 256.580 | 261.422 | 266.263 | 271.104 | 275.945 | 280.786 |
| 122 | 242.595 | 247.447 | 252.299 | 257.151 | 262.003 | 266.855 | 271.706 | 276.558 | 281.410 |
| 123 | 244.536 | 249.427 | 254.317 | 259.208 | 264.099 | 268.990 | 273.880 | 278.771 | 283.662 |
| 124 | 247.226 | 252.171 | 257.115 | 262.060 | 267.004 | 271.949 | 276.893 | 281.838 | 286.782 |
| 125 | 249.945 | 254.944 | 259.943 | 264.942 | 269.941 | 274.940 | 279.938 | 284.937 | 289.936 |
| 126 | 252.695 | 257.749 | 262.803 | 267.857 | 272.911 | 277.965 | 283.018 | 288.072 | 293.126 |
| 127 | 255.474 | 260.583 | 265.693 | 270.802 | 275.912 | 281.021 | 286.131 | 291.240 | 296.350 |
| 128 | 258.284 | 263.450 | 268.615 | 273.781 | 278.947 | 284.112 | 289.278 | 294.444 | 299.609 |
| 129 | 261.126 | 266.349 | 271.571 | 276.794 | 282.016 | 287.239 | 292.461 | 297.684 | 302.906 |
| 130 | 263.998 | 269.278 | 274.558 | 279.838 | 285.118 | 290.398 | 295.678 | 300.958 | 306.238 |
| 131 | 266.902 | 272.240 | 277.578 | 282.916 | 288.254 | 293.592 | 298.930 | 304.268 | 309.606 |
| 132 | 269.838 | 275.235 | 280.632 | 286.028 | 291.425 | 296.822 | 302.219 | 307.615 | 313.012 |
| 133 | 272.806 | 278.262 | 283.718 | 289.174 | 294.630 | 300.087 | 305.543 | 310.999 | 316.455 |
| 134 | 275.807 | 281.323 | 286.839 | 292.355 | 297.872 | 303.388 | 308.904 | 314.420 | 319.936 |
| 135 | 278.841 | 284.418 | 289.995 | 295.571 | 301.148 | 306.725 | 312.302 | 317.879 | 323.456 |
| 136 | 281.908 | 287.546 | 293.184 | 298.822 | 304.461 | 310.099 | 315.737 | 321.375 | 327.013 |
| 137 | 285.009 | 290.709 | 296.409 | 302.110 | 307.810 | 313.510 | 319.210 | 324.910 | 330.610 |
| 138 | 288.144 | 293.907 | 299.670 | 305.433 | 311.196 | 316.958 | 322.721 | 328.484 | 334.247 |
| 139 | 291.314 | 297.140 | 302.967 | 308.793 | 314.619 | 320.445 | 326.272 | 332.098 | 337.924 |
| 140 | 294.518 | 300.408 | 306.299 | 312.189 | 318.079 | 323.970 | 329.860 | 335.751 | 341.641 |
| 141 | 297.758 | 303.713 | 309.668 | 315.623 | 321.579 | 327.534 | 333.489 | 339.444 | 345.399 |
| 142 | 301.033 | 307.054 | 313.074 | 319.095 | 325.116 | 331.136 | 337.157 | 343.178 | 349.198 |
| 143 | 304.345 | 310.432 | 316.519 | 322.606 | 328.693 | 334.780 | 340.866 | 346.953 | 353.040 |
| 144 | 307.692 | 313.846 | 320.000 | 326.154 | 332.307 | 338.461 | 344.615 | 350.769 | 356.923 |
| 145 | 311.077 | 317.299 | 323.520 | 329.742 | 335.963 | 342.185 | 348.406 | 354.628 | 360.849 |
| 146 | 314.499 | 320.789 | 327.079 | 333.369 | 339.659 | 345.949 | 352.239 | 358.529 | 364.819 |
| 147 | 317.958 | 324.317 | 330.676 | 337.035 | 343.395 | 349.754 | 356.113 | 362.472 | 368.831 |

| Launatafla I | | | | | | | | | |
|--|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Gildir frá 1. maí 2014 til 31. desember 2014 | | | | | | | | | |
| 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% |
| 148 | 321.456 | 327.885 | 334.314 | 340.743 | 347.172 | 353.602 | 360.031 | 366.460 | 372.889 |
| 149 | 324.992 | 331.492 | 337.992 | 344.492 | 350.991 | 357.491 | 363.991 | 370.491 | 376.991 |
| 150 | 328.567 | 335.138 | 341.710 | 348.281 | 354.852 | 361.424 | 367.995 | 374.566 | 381.138 |
| 151 | 332.181 | 338.825 | 345.468 | 352.112 | 358.755 | 365.399 | 372.043 | 378.686 | 385.330 |
| 152 | 335.835 | 342.552 | 349.268 | 355.985 | 362.702 | 369.419 | 376.135 | 382.852 | 389.569 |
| 153 | 339.529 | 346.320 | 353.110 | 359.901 | 366.691 | 373.482 | 380.272 | 387.063 | 393.854 |
| 154 | 343.264 | 350.129 | 356.995 | 363.860 | 370.725 | 377.590 | 384.456 | 391.321 | 398.186 |
| 155 | 347.040 | 353.981 | 360.922 | 367.862 | 374.803 | 381.744 | 388.685 | 395.626 | 402.566 |
| 156 | 350.857 | 357.874 | 364.891 | 371.908 | 378.926 | 385.943 | 392.960 | 399.977 | 406.994 |
| 157 | 354.717 | 361.811 | 368.906 | 376.000 | 383.094 | 390.189 | 397.283 | 404.377 | 411.472 |
| 158 | 358.619 | 365.791 | 372.964 | 380.136 | 387.309 | 394.481 | 401.653 | 408.826 | 415.998 |
| 159 | 362.563 | 369.814 | 377.066 | 384.317 | 391.568 | 398.819 | 406.071 | 413.322 | 420.573 |
| 160 | 366.552 | 373.883 | 381.214 | 388.545 | 395.876 | 403.207 | 410.538 | 417.869 | 425.200 |
| 161 | 370.584 | 377.996 | 385.407 | 392.819 | 400.231 | 407.642 | 415.054 | 422.466 | 429.877 |
| 162 | 374.660 | 382.153 | 389.646 | 397.140 | 404.633 | 412.126 | 419.619 | 427.112 | 434.606 |
| 163 | 378.781 | 386.357 | 393.932 | 401.508 | 409.083 | 416.659 | 424.235 | 431.810 | 439.386 |
| 164 | 382.948 | 390.607 | 398.266 | 405.925 | 413.584 | 421.243 | 428.902 | 436.561 | 444.220 |
| 165 | 387.160 | 394.903 | 402.646 | 410.390 | 418.133 | 425.876 | 433.619 | 441.362 | 449.106 |
| 166 | 391.419 | 399.247 | 407.076 | 414.904 | 422.733 | 430.561 | 438.389 | 446.218 | 454.046 |
| 167 | 395.725 | 403.640 | 411.554 | 419.469 | 427.383 | 435.298 | 443.212 | 451.127 | 459.041 |
| 168 | 400.078 | 408.080 | 416.081 | 424.083 | 432.084 | 440.086 | 448.087 | 456.089 | 464.090 |
| 169 | 404.479 | 412.569 | 420.658 | 428.748 | 436.837 | 444.927 | 453.016 | 461.106 | 469.196 |
| 170 | 408.928 | 417.107 | 425.285 | 433.464 | 441.642 | 449.821 | 457.999 | 466.178 | 474.356 |
| 171 | 413.426 | 421.695 | 429.963 | 438.232 | 446.500 | 454.769 | 463.037 | 471.306 | 479.574 |
| 172 | 417.974 | 426.333 | 434.693 | 443.052 | 451.412 | 459.771 | 468.131 | 476.490 | 484.850 |
| 173 | 422.571 | 431.022 | 439.474 | 447.925 | 456.377 | 464.828 | 473.280 | 481.731 | 490.182 |
| 174 | 427.220 | 435.764 | 444.309 | 452.853 | 461.398 | 469.942 | 478.486 | 487.031 | 495.575 |
| 175 | 431.919 | 440.557 | 449.196 | 457.834 | 466.473 | 475.111 | 483.749 | 492.388 | 501.026 |
| 176 | 436.670 | 445.403 | 454.137 | 462.870 | 471.604 | 480.337 | 489.070 | 497.804 | 506.537 |
| 177 | 441.474 | 450.303 | 459.133 | 467.962 | 476.792 | 485.621 | 494.451 | 503.280 | 512.110 |
| 178 | 446.330 | 455.257 | 464.183 | 473.110 | 482.036 | 490.963 | 499.890 | 508.816 | 517.743 |
| 179 | 451.239 | 460.264 | 469.289 | 478.313 | 487.338 | 496.363 | 505.388 | 514.412 | 523.437 |
| 180 | 456.203 | 465.327 | 474.451 | 483.575 | 492.699 | 501.823 | 510.947 | 520.071 | 529.195 |

| Launatafla II | | | | | | | | | |
|--|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Gildir frá 1. janúar 2015 til 30. apríl 2015 | | | | | | | | | |
| L.fl. | Grunn- laun | Persónu- álag 2% | Persónu- álag 4% | Persónu- álag 6% | Persónu- álag 8% | Persónu- álag 10% | Persónu- álag 12% | Persónu- álag 14% | Persónu- álag 16% |
| 115 | 229.549 | 234.140 | 238.731 | 243.322 | 247.913 | 252.504 | 257.095 | 261.686 | 266.277 |
| 116 | 232.074 | 236.715 | 241.357 | 245.998 | 250.640 | 255.281 | 259.923 | 264.564 | 269.206 |
| 117 | 234.627 | 239.320 | 244.012 | 248.705 | 253.397 | 258.090 | 262.782 | 267.475 | 272.167 |
| 118 | 237.208 | 241.952 | 246.696 | 251.440 | 256.185 | 260.929 | 265.673 | 270.417 | 275.161 |
| 119 | 239.817 | 244.613 | 249.410 | 254.206 | 259.002 | 263.799 | 268.595 | 273.391 | 278.188 |
| 120 | 242.455 | 247.304 | 252.153 | 257.002 | 261.851 | 266.701 | 271.550 | 276.399 | 281.248 |
| 121 | 245.122 | 250.024 | 254.927 | 259.829 | 264.732 | 269.634 | 274.537 | 279.439 | 284.342 |
| 122 | 247.818 | 252.774 | 257.731 | 262.687 | 267.643 | 272.600 | 277.556 | 282.513 | 287.469 |
| 123 | 250.544 | 255.555 | 260.566 | 265.577 | 270.588 | 275.598 | 280.609 | 285.620 | 290.631 |
| 124 | 253.300 | 258.366 | 263.432 | 268.498 | 273.564 | 278.630 | 283.696 | 288.762 | 293.828 |
| 125 | 256.086 | 261.208 | 266.329 | 271.451 | 276.573 | 281.695 | 286.816 | 291.938 | 297.060 |
| 126 | 258.903 | 264.081 | 269.259 | 274.437 | 279.615 | 284.793 | 289.971 | 295.149 | 300.327 |
| 127 | 261.751 | 266.986 | 272.221 | 277.456 | 282.691 | 287.926 | 293.161 | 298.396 | 303.631 |
| 128 | 264.630 | 269.923 | 275.215 | 280.508 | 285.800 | 291.093 | 296.386 | 301.678 | 306.971 |
| 129 | 267.541 | 272.892 | 278.243 | 283.593 | 288.944 | 294.295 | 299.646 | 304.997 | 310.348 |
| 130 | 270.484 | 275.894 | 281.303 | 286.713 | 292.123 | 297.532 | 302.942 | 308.352 | 313.761 |
| 131 | 273.459 | 278.928 | 284.397 | 289.867 | 295.336 | 300.805 | 306.274 | 311.743 | 317.212 |
| 132 | 276.467 | 281.996 | 287.526 | 293.055 | 298.584 | 304.114 | 309.643 | 315.172 | 320.702 |
| 133 | 279.508 | 285.098 | 290.688 | 296.278 | 301.869 | 307.459 | 313.049 | 318.639 | 324.229 |
| 134 | 282.583 | 288.235 | 293.886 | 299.538 | 305.190 | 310.841 | 316.493 | 322.145 | 327.796 |
| 135 | 285.691 | 291.405 | 297.119 | 302.832 | 308.546 | 314.260 | 319.974 | 325.688 | 331.402 |
| 136 | 288.834 | 294.611 | 300.387 | 306.164 | 311.941 | 317.717 | 323.494 | 329.271 | 335.047 |
| 137 | 292.011 | 297.851 | 303.691 | 309.532 | 315.372 | 321.212 | 327.052 | 332.893 | 338.733 |
| 138 | 295.223 | 301.127 | 307.032 | 312.936 | 318.841 | 324.745 | 330.650 | 336.554 | 342.459 |
| 139 | 298.470 | 304.439 | 310.409 | 316.378 | 322.348 | 328.317 | 334.286 | 340.256 | 346.225 |
| 140 | 301.753 | 307.788 | 313.823 | 319.858 | 325.893 | 331.928 | 337.963 | 343.998 | 350.033 |
| 141 | 305.072 | 311.173 | 317.275 | 323.376 | 329.478 | 335.579 | 341.681 | 347.782 | 353.884 |
| 142 | 308.428 | 314.597 | 320.765 | 326.934 | 333.102 | 339.271 | 345.439 | 351.608 | 357.776 |
| 143 | 311.821 | 318.057 | 324.294 | 330.530 | 336.767 | 343.003 | 349.240 | 355.476 | 361.712 |
| 144 | 315.251 | 321.556 | 327.861 | 334.166 | 340.471 | 346.776 | 353.081 | 359.386 | 365.691 |
| 145 | 318.719 | 325.093 | 331.468 | 337.842 | 344.217 | 350.591 | 356.965 | 363.340 | 369.714 |
| 146 | 322.225 | 328.670 | 335.114 | 341.559 | 348.003 | 354.448 | 360.892 | 367.337 | 373.781 |
| 147 | 325.769 | 332.284 | 338.800 | 345.315 | 351.831 | 358.346 | 364.861 | 371.377 | 377.892 |
| 148 | 329.352 | 335.939 | 342.526 | 349.113 | 355.700 | 362.287 | 368.874 | 375.461 | 382.048 |
| 149 | 332.975 | 339.635 | 346.294 | 352.954 | 359.613 | 366.273 | 372.932 | 379.592 | 386.251 |

| Launatafla II | | | | | | | | | |
|--|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Gildir frá 1. janúar 2015 til 30. apríl 2015 | | | | | | | | | |
| 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% |
| 150 | 336.638 | 343.371 | 350.104 | 356.836 | 363.569 | 370.302 | 377.035 | 383.767 | 390.500 |
| 151 | 340.341 | 347.148 | 353.955 | 360.761 | 367.568 | 374.375 | 381.182 | 387.989 | 394.796 |
| 152 | 344.085 | 350.967 | 357.848 | 364.730 | 371.612 | 378.494 | 385.375 | 392.257 | 399.139 |
| 153 | 347.870 | 354.827 | 361.785 | 368.742 | 375.700 | 382.657 | 389.614 | 396.572 | 403.529 |
| 154 | 351.697 | 358.731 | 365.765 | 372.799 | 379.833 | 386.867 | 393.901 | 400.935 | 407.969 |
| 155 | 355.566 | 362.677 | 369.789 | 376.900 | 384.011 | 391.123 | 398.234 | 405.345 | 412.457 |
| 156 | 359.477 | 366.667 | 373.856 | 381.046 | 388.235 | 395.425 | 402.614 | 409.804 | 416.993 |
| 157 | 363.431 | 370.700 | 377.968 | 385.237 | 392.505 | 399.774 | 407.043 | 414.311 | 421.580 |
| 158 | 367.429 | 374.778 | 382.126 | 389.475 | 396.823 | 404.172 | 411.520 | 418.869 | 426.218 |
| 159 | 371.471 | 378.900 | 386.330 | 393.759 | 401.189 | 408.618 | 416.048 | 423.477 | 430.906 |
| 160 | 375.557 | 383.068 | 390.579 | 398.090 | 405.602 | 413.113 | 420.624 | 428.135 | 435.646 |
| 161 | 379.688 | 387.282 | 394.876 | 402.469 | 410.063 | 417.657 | 425.251 | 432.844 | 440.438 |
| 162 | 383.865 | 391.542 | 399.220 | 406.897 | 414.574 | 422.252 | 429.929 | 437.606 | 445.283 |
| 163 | 388.088 | 395.850 | 403.612 | 411.373 | 419.135 | 426.897 | 434.659 | 442.420 | 450.182 |
| 164 | 392.357 | 400.204 | 408.051 | 415.898 | 423.746 | 431.593 | 439.440 | 447.287 | 455.134 |
| 165 | 396.673 | 404.606 | 412.540 | 420.473 | 428.407 | 436.340 | 444.274 | 452.207 | 460.141 |
| 166 | 401.036 | 409.057 | 417.077 | 425.098 | 433.119 | 441.140 | 449.160 | 457.181 | 465.202 |
| 167 | 405.447 | 413.556 | 421.665 | 429.774 | 437.883 | 445.992 | 454.101 | 462.210 | 470.319 |
| 168 | 409.907 | 418.105 | 426.303 | 434.501 | 442.700 | 450.898 | 459.096 | 467.294 | 475.492 |
| 169 | 414.416 | 422.704 | 430.993 | 439.281 | 447.569 | 455.858 | 464.146 | 472.434 | 480.723 |
| 170 | 418.975 | 427.355 | 435.734 | 444.114 | 452.493 | 460.873 | 469.252 | 477.632 | 486.011 |
| 171 | 423.584 | 432.056 | 440.527 | 448.999 | 457.471 | 465.942 | 474.414 | 482.886 | 491.357 |
| 172 | 428.243 | 436.808 | 445.373 | 453.938 | 462.502 | 471.067 | 479.632 | 488.197 | 496.762 |
| 173 | 432.954 | 441.613 | 450.272 | 458.931 | 467.590 | 476.249 | 484.908 | 493.568 | 502.227 |
| 174 | 437.716 | 446.470 | 455.225 | 463.979 | 472.733 | 481.488 | 490.242 | 498.996 | 507.751 |
| 175 | 442.531 | 451.382 | 460.232 | 469.083 | 477.933 | 486.784 | 495.635 | 504.485 | 513.336 |
| 176 | 447.399 | 456.347 | 465.295 | 474.243 | 483.191 | 492.139 | 501.087 | 510.035 | 518.983 |
| 177 | 452.320 | 461.366 | 470.413 | 479.459 | 488.506 | 497.552 | 506.598 | 515.645 | 524.691 |
| 178 | 457.296 | 466.442 | 475.588 | 484.734 | 493.880 | 503.026 | 512.172 | 521.317 | 530.463 |
| 179 | 462.326 | 471.573 | 480.819 | 490.066 | 499.312 | 508.559 | 517.805 | 527.052 | 536.298 |
| 180 | 467.412 | 476.760 | 486.108 | 495.457 | 504.805 | 514.153 | 523.501 | 532.850 | 542.198 |

FYLGISKJAL II: TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA.

| TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT | | |
|---|------------|-----------|
| Gildir frá 1. maí 2014 til 30. apríl 2015 | | |
| Launaflokkur | Neðri mörk | Efri mörk |
| 115 | 249 | 256 |
| 116 | 257 | 264 |
| 117 | 265 | 274 |
| 118 | 275 | 284 |
| 119 | 285 | 294 |
| 120 | 295 | 304 |
| 121 | 305 | 314 |
| 122 | 315 | 324 |
| 123 | 325 | 334 |
| 124 | 335 | 344 |
| 125 | 345 | 354 |
| 126 | 355 | 363 |
| 127 | 364 | 372 |
| 128 | 373 | 381 |
| 129 | 382 | 390 |
| 130 | 391 | 399 |
| 131 | 400 | 408 |
| 132 | 409 | 417 |
| 133 | 418 | 426 |
| 134 | 427 | 433 |
| 135 | 434 | 440 |
| 136 | 441 | 447 |
| 137 | 448 | 454 |
| 138 | 455 | 461 |
| 139 | 462 | 468 |
| 140 | 469 | 475 |
| 141 | 476 | 482 |
| 142 | 483 | 489 |
| 143 | 490 | 496 |
| 144 | 497 | 503 |
| 145 | 504 | 510 |
| 146 | 511 | 517 |
| 147 | 518 | 524 |
| 148 | 525 | 531 |
| 149 | 532 | 538 |

| TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT | | |
|--|-------------------|------------------|
| Gildir frá 1. maí 2014 til 30. apríl 2015 | | |
| Launaflokkur | Neðri mörk | Efri mörk |
| 150 | 539 | 545 |
| 151 | 546 | 552 |
| 152 | 553 | 559 |
| 153 | 560 | 566 |
| 154 | 567 | 573 |
| 155 | 574 | 580 |
| 156 | 581 | 587 |
| 157 | 588 | 594 |
| 158 | 595 | 601 |
| 159 | 602 | 608 |
| 160 | 609 | 615 |
| 161 | 616 | 622 |
| 162 | 623 | 629 |
| 163 | 630 | 636 |
| 164 | 637 | 643 |
| 165 | 644 | 650 |
| 166 | 651 | 657 |
| 167 | 658 | 664 |
| 168 | 665 | 671 |
| 169 | 672 | 678 |
| 170 | 679 | 685 |
| 171 | 686 | 692 |
| 172 | 693 | 699 |
| 173 | 700 | 706 |
| 174 | 707 | 713 |
| 175 | 714 | 720 |
| 176 | 721 | 727 |
| 177 | 728 | 734 |
| 178 | 735 | 741 |
| 179 | 742 | 748 |
| 180 | 749 | 755 |

FYLGISKJAL III: VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS

Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagsfrís skv. gr. 2.6.7.

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

FYLGISKJAL IV: MEÐ KAFLA UM VINNU VIÐ RÆSTINGARSTÖRF**Tímamæld ákvæðisvinna í ræstingu – málsmeðferð í ágreiningsmálum**

Komi upp ágreiningur um tímamælingu í ræstingu samkvæmt 22. kafla kjarasamnings verði eftirfarandi málsmeðferð fylgt:

1. Vinnuveitandi og starfsmaður fari í sameiningu yfir ræstingarsvæðið og kanni eftirfarandi þætti þar sem tekið er mið af vinnutakti 130:
 - a) er skrifleg verklýsing til staðar og uppfyllir hún ákvæði kjarasamnings? Er verklýsing í samræmi við þau verkefni sem starfsmanni eru falin?
 - b) er áætlaður vinnutími í verklýsingu í samræmi við umsaminn vinnutíma starfsmanns?
 - c) fylgir starfsmaður verklýsingu?
 - d) sinnir starfsmaður öðrum verkefnum sem ekki eru tilgreind í verklýsingu?
 - e) eru gæði vinnunnar í samræmi við verklýsingu?
 - f) hefur starfsmaður öll þau áhöld og efni sem hentugust eru til ræstinga á viðkomandi svæði?
 - g) hefur starfsmaður fengið leiðbeiningar um notkun áhalda og efna?
 - h) hefur starfsmaður náð tókum á vinnuaðferð sem hentugust er á viðkomandi ræstingasvæði?
 - i) eru aðstæður á vinnustað óvenjulegar, t.d. vegna framkvæmda eða annarra tímabundinna aðstæðna sem áhrif geta haft á vinnutíma?
 - j) eru forsendur tímamælingar í samræmi við gerð húsnæðis og aðgengi að því?
 - k) annað sem máli kann að skipta, s.s. hvort aðfinnslur hafi komið frá verkkaupa, hvort um árstíðabundinn mun á óhreinindum sé að ræða, fjarvistir samstarfsfélaga sem leiðir til aukins álags á starfsmann o.fl.

Vinnuveitandi gerir minnisblað þar sem fram kemur afstaða hans og starfsmanns til ofangreindra þátta og afhendir starfsmanni afrit. Komist atvinnurekandi og starfsmaður að sameiginlegri niðurstöðu um óbreytta tímamælingu eða breytingu á tímamælingu er sú niðurstaða skráð á minnisblaðið.

Verði atvinnurekandi ekki við beiðni starfsmanns um viðræður eða afhendir ekki minnisblað innan tveggja vikna frá því beiðni um viðræður kom fram getur starfsmaður vísað ágreiningi til stéttarfélags síns.

2. Leiði málsmeðferð samkvæmt 1. lið ekki til lausnar ágreinings getur starfsmaður óskað þess að stéttarfélag hans komi að lausn ágreinings. Málsmeðferð samkvæmt 1. lið er þá endurtekin með þátttöku fulltrúa stéttarfélags. Kjósi stéttarfélag að framkvæma tímamælingu leggur atvinnurekandi til teikningu af ræstingarsvæði þar sem flatarmál rýma kemur fram, verklýsingu og annað það sem máli skiptir við tímamælingu. Stéttarfélag skal bera tímamælingu sína undir atvinnurekanda með þeim forsendum sem hún byggir á.
3. Náist ekki samkomulag fyrir milligöngu stéttarfélags getur það vísað ágreiningi til samstarfsnefndar SA og SGS/Flóa. Nefndin skal skipuð einum fulltrúa SA, einum frá viðkomandi atvinnurekanda og tveimur fulltrúum SGS/Flóa. Hlutverk nefndarinnar er að skera úr ágreiningi aðila og getur í því skyni kallað eftir gögnum frá viðkomandi atvinnurekanda og stéttarfélagi.

Sameiginleg niðurstaða samstarfsnefndar er bindandi fyrir aðila. Komist nefndin ekki að einróma niðurstöðu leitar hún til óhlutdrægs fagaðila sem hefur þekkingu og reynslu af tímamælingum í ræstingum, til að framkvæma tímamælingu. Málsmeðferð, sem felur í sér endanlega úrlausn máls, er þá sem hér segir:

- a) báðir aðilar skulu samþykkja viðkomandi fagaðila,

- b) viðkomandi fagaðili skal hafa viðurkennda tímastaðla sem eru uppfærðir reglulega og geta einnig framkvæmt tímamælingar á verkstað sé þess óskað,
- c) viðkomandi fagaðili tímamælir verkið með því að skrá það í tímastaðal samkvæmt fyrirbyggjandi gögnum og gefur áætlaðan tíma eftir því,
- d) kostnaður af tímamælingu fagaðila fellur að jöfnu á viðkomandi atvinnurekanda og það stéttarfélag sem vísaði máli til nefndarinnar,
- e) ef niðurstaða skv. c) lið telst ekki ásættanleg af öðrum aðila málsins (vikmörk 5%), getur sá hinn sami krafist þess að framkvæmd sé tímamæling á verkinu á verkstað af sama fagaðila,
- f) kostnaður af tímamælingu fagaðila skv. e) lið fellur að öllu leiti á þann aðila sem óskaði eftir slíkri mælingu.

FYLGISKJAL V: VIÐRÆÐUÁÆTLUN

Viðræðuáætlun vegna endurnýjunar kjarasamnings/samninga Samband íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands. Áætlunin er gerð á grundvelli laga nr. 80/1938.

Í september 2014 hefjast viðræður aðila um endurnýjun kjarasamnings. Aðilar eru sammála um að setja sér það markmið að ljúka gerð nýs kjarasamnings fyrir 30. apríl 2015, þannig að nýr kjarasamningur taki gildi þann 1. maí 2015. Unnið verður samkvæmt eftirfarandi viðræðuáætlun sem telst hluti kjarasamnings.

Samningsumboð

Fyrir lok september 2014 leggi samningsaðilar skriflega fram skipun samninganefnda og umboð þeirra til samningaviðræðna.

Launaupplýsingar og efnahagsupplýsingar

Unnið verður á grundvelli samkomulags heildarsamtaka launafólks, vinnuveitenda og stjórnvalda um stofnun samstarfsnefndar um launaupplýsingar og efnahagsforsendur kjarasamninga. Nefndin hefur það hlutverk að bæta þekkingu og vinnubrögð við undirbúning kjarasamninga. Efnið er samningsaðilum frjálst til afnota í samningaviðræðum sín á milli.

Samningsaðilar munu einnig, í samvinnu við aðra aðila á vinnumarkaði, kortleggja samningsniðurstöður á samningssviði aðila og leggja mat á framkvæmd og áhrif samninganna á grundvelli gagna frá Hagstofu Íslands. Í þeirri vinnu verður einnig litið til undangenginna tveggja samningstímabila. Niðurstöður verða gefnar út í skýrslu.

Skýrslan „Í aðdraganda kjarasamninga – efnahagsumhverfi og launaþróun“ frá október 2013 sem unnin var af samningsaðilum á opinberum og almennum vinnumarkaði verður uppfærð fyrir haustlok 2014.

Fyrirkomulag kjaraviðræðna

Þegar kröfur liggja fyrir geri aðilar tímasetta áætlun um innihald og framgang viðræðna. Einnig komi samningsaðilar sér saman um hvort einstök mál verði rædd af sameiginlegri viðræðunefnd eða beint við stéttarfélagið.

Fundi skal að jafnaði halda í húsakynnum ríkissáttasemjara nema samkomulag verði um annað. Fundir verði skráðir sem og efni þeirra.

▪ Sameiginleg mál

Sameiginleg viðræðunefnd ræði mál er varða hagsmuni allra stéttarfélaganna sem ekki verða með góðu móti rædd við félagin hvert í sínu lagi s.s. um starfsmat, tengitöflu, launatöflu og önnur atriði sem samræmd eru milli kjarasamninganna.

Nefndin verði skipuð sex fulltrúum frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga, fjórum fulltrúum frá BSRB og tveimur frá ASÍ. Kröfur komi fram fyrir lok janúar 2015.

▪ Sérmaál

Samninganefnd sambands íslenskra sveitarfélaga mun taka upp viðræður við einstök stéttarfélög um málefni er varða þau sérstaklega og ekki eru á borði sameiginlegrar viðræðunefndar. Kröfur komi fram fyrir lok janúar 2015.

Framgangur í starfi

Aðilar eru sammála um að vinna að nánari útfærslu á gr. 10.2.3 með það að markmiði að hún nái einnig til skilgreinds starfstengds náms á vegum fræðsluaðila, sem hafa hlotið viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 og eftir atvikum öðrum lögum. Skipuð verði sameiginleg sex manna nefnd aðila, tveimur fulltrúum frá BSRB, einum

frá ASÍ og þremur frá SNS, sem hefur það hlutverk að meta námsleiðir og úrskurða hvort námið og fræðsla fellur undir ákvæði samnings þessa. Aðilar skulu skilgreina hvaða starfstengdu námsbrautir geta fallið hér undir og skal þeirri vinnu lokið í síðasta lagi 30. apríl 2015. Þar verði einnig skoðað með hvaða hætti hægt væri að meta framhaldsnám í viðurkenndum starfsgreinum.

Leiðrétting launatöflu og tengitöflu

Aðilar eru sammála um að áfram verði unnið að lagfæringu á launatöflunni og tengingu hennar við starfsmat svo að stigabil verði sem jafnast. Fyrir lok september 2014 verði hafnar viðræður um útfærslur á launatöflu og tengitöflu sem taki gildi við upphaf næsta kjarasamnings aðila.

Fatamál starfsmanna

Aðilar eru sammála um að skipa nefnd til að fara yfir fatamál starfsmanna sem komi með tillögur um að heimilt verða að greiða fyrir fatnað að hluta í stað fatnaðar sem um getur í grein 8.2.5, einkum hjá starfsmönnum skóla.

Nefndin skal skipuð sex aðilum, tveimur fulltrúum frá BSRB, einum frá ASÍ og þremur frá SNS. Nefndin skal skila niðurstöðum sínum fyrir lok nóvember 2014.

Endurskoðun viðræðuáætlunar

Fyrir lok mars 2015 skulu aðilar meta stöðu viðræðna og þörf fyrir endurskoðun viðræðuáætlunar. Þar skal tekin afstaða til þess hvort óskað er milligöngu ríkissáttasemjara skv. 1. mgr. 24.gr. laga nr. 80/1938.

VIÐAUKI I: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT

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

1. Mat á nýjum störfum:

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

2. Endurmat starfa:

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

Starfsmatsteymi ber að endurskoða niðurstöður starfsmats ef:

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

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

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

2.1 Endurmat sem leiðir til hækkunar:

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

2.2 Endurmat sem leiðir til lækkunar:

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

3. Niðurstöður úr starfsmati:

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

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

VIÐAUKI II - SÉRÁKVÆÐI VEGNA AFLS STARFSGREINAFÉLAGS

Vökull Stéttarfélag

Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við kjarasamning Launanefndar sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands frá 29. maí 2005.

SÉRÁKVÆÐI VEGNA SVEITARFÉLAGSINS HORNAFJARÐAR

1. Sérákvæði sjúkraflutningamanna:

Bakvaktarálag

Í stað bakvaktarálags greiðast 2 tímar í yfirvinnu fyrir hvern sólarhring sem bakvakt er staðin. Yfirvinnukaup á bakvakt reiknast út frá launaflokki 120, óháð launaflokki viðkomandi starfsmanns að öðru leyti. Lágmarks útkall er 4 klst. Sé unnið lengur greiðist að auki fyrir þann tíma sem unnið er. Ef annað útkall kemur innan tveggja klukkustunda frá því að vinnu lauk skal greitt eins og um samfellda vinnu sé að ræða.

Yfirvinna í útköllum Vegna takmarkana á matar- og kaffitímum, skal greiða sem svarar 15 mínútur í yfirvinnu fyrir hvert 4 klst. útkall og hlutfallslega ef unnið er lengur. Séu útköll styttri en 4 klst. fellur þessi greiðsla niður.

Orlof í tengslum við vaktir

Sumarleyfi sjúkraflutningamanna skal vera 1 frídagur fyrir hverjar tvær vikur á vakt. Fastráðnir starfsmenn fá sumarleyfi í tvær bakvaktarvikur samtals 14 daga.

Vinnuskýrslur

Sjúkraflutningsmenn skulu halda vinnuskýrslu og skila henni til HSSA fyrir 20. hvers mánaðar. Aðstaða til líkamspjálfunar skal standa þeim til boða þrisvar í viku í aðstöðu sjúkrabjálfa HSSA. Skulu þeir vera með farsíma þegar þeir eru á bakvakt og bregðast við strax og boð koma um útkall.

Fjöldi sjúkraflutningamanna

Fastráðnir sjúkraflutningamenn skulu vera a.m.k. fjórir, og skal að því stefnt að fimmti starfsmaðurinn vinni við afleysingar að staðaldri.

Desember- og orlofsuppbót

Fastráðnir sjúkraflutningamenn og sjúkrabílstjórar skulu fá greidda fulla desember- og orlofsuppbót í réttu hlutfalli við ráðningartíma, sbr. þó greinar 1.7 og 1.8 (um ráðningartíma).

2. Almenn ákvæði

Veikindi barna undir 13 ára

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

Fatapeningar

Greiða skal eina greiðslu fatapeninga 20% af launaflokki 115., þann 1. september ár hvert til fastráðins starfsfólks á leikskóla. Greiðslan kemur í stað þess að starfsmanni séu lagðir til kuldagalli og regngalli sbr. g-lið greinar 8.2.5.

Sjúkrasjóður

Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar til 0,5% af heildarlaunum starfsmanna til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði.

Ferðir með nemendum

Pegar starfsmenn leikskóla/skóla ferðast með og annast nemendur á ferðalögum fer skv. gr. 5.8.1 í kjarasamningi þessum..

3. Starfsmenn Heilbrigðisstofnunar Suðausturlands**Aukafrídagur fyrir vaktavinnufólk**

Starfsmenn, sem vinna samkvæmt vaktskrá þannig, að vinna þeirra fellur á sérstaka frídaga, sjá lið 2.1.4.2 í kjarasamningi aðila skulu fá 1 auka frídag (virkan) fyrir hvern unnin mánuð. Miðað við fullt ársstarf teljast þessir dagar 12, (laugardagar teljast ekki virkir). Þessir 12 dagar fylgja sumarorlofstíma.

Í stað stórhátíðarálags, sem fellur þá alfarið niður, (sjá þó lið 1.5.6. (Á alla vinnu, sem unnin er eftir kl. 12.00 aðfangadag jól til kl. 24.00 á jóladag og frá kl. 12.00 á gamlársdag til kl. 24.00 á nýársdag, er vaktaálag tvöfalt (90% í stað 45%))) skal veita starfsfólki 6 daga vetrarfrí, eða sem svarar hálfum degi fyrir hvern mánuð í fullu ársstarfi. Sé ekki hægt að veita starfsmanni þetta frí, eða hann æskir þess að fá það greitt, skal hver frídagur bættur með 1 daglaunum án álags. Starfsmenn sem vinna hlutastarf, fá fullt frí, en greiðslu sem svarar starfshlutfalli. Vetrarfrí skal veitt á tímabilinu 15. okt-30 nóv. og 15. janúar-15. apríl.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 5. júní 2001 og voru þá að störfum og hafa ekki valið að nýta sér almenn ákvæði kjarasamnings, sbr. gr. 2.6.7 en það geta starfsmenn gert fyrir 1. september ár hvert.

5. Íþróttahús:

Yfirvinnugreiðslur vaktavinnufólks

Meðan núverandi fjöldi stöðugilda og vaktafyrirkomulag er við lýði, greiðist vaktaálag eftir kl. 17:00, en um helgar greiðist yfirvinna.

Þrif eftir sérstakar samkomur

Vegna óreglulegs vinnutíma við þrif eftir þorablót Hornfirðinga, Húmarhátíð og Sjómannadagshátíðahöld skal greiða 4 klst. í yfirvinnu til viðbótar unnum tíma. Í öðrum tilvikum þar sem um óeðlilegt álag skapast vegna þrifa á íþróttahúsi skal um greiðslu samið fyrirfram við yfirmann.

6. Sundlaug

Yfirvinnugreiðslur vaktavinnufólks

Meðan núverandi fjöldi stöðugilda og vaktafyrirkomulag er við lýði, greiðist vaktaálag virka daga utan hefðbundins dagvinnutíma skv. gildandi kjarasamningi en um helgar greiðist yfirvinna.

SÉRÁKVÆÐI VEGNA AUSTURBYGGÐAR OG DJÚPAVOGSHREPPS

Veikindi barna undir 13 ára

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

Afleysingarfólk á Djúpavogi

Það afleysingastarfsfólk sem var við störf hjá Djúpavogshreppi 1. febrúar 2004 fær greitt 25% af mánaðarlaunaviðmiðun umfram unnin afleysingartíma, enda má áfram kalla á það til vinnu án fyrirvara ef þörf krefur.

Greiðslufyrirkomulag skv. þessari grein gildir ekki fyrir þá sem ráðnir eru til viðkomandi afleysingarstarfa frá 1. feb. 2004.

Afleysingarfólk í Austurbyggð

Það afleysingastarfsfólk sem var við störf hjá Austurbyggð á Stöðvarfirði 1. feb. 2004 fær áfram greidda 1 klst. á dagvinnulaunum umfram unnin afleysingartíma, enda má áfram kalla á það til vinnu án fyrirvara ef þörf krefur.

Greiðslufyrirkomulag skv. þessari grein gildir ekki fyrir þá sem ráðnir eru til viðkomandi afleysingarstarfa frá 1. feb. 2004.

Útveggun fatnaðar og fatapeningar

Með vísan til kafla 8 í kjarasamningi þessum ber vinnuveitanda að framkvæma hann þannig að útveggun fatnaðar sé aðalreglan. Sé þess ekki kostur ber vinnuveitanda að láta viðkomandi starfsmönnum í té fé til kaupa á umsömdum fatnaði eins og kveðið er á um í kaflanum.

Ferðir með nemendum

Þegar starfsmenn leikskóla/skóla ferðast með og annast nemendur á ferðalögum fer skv. gr. 5.8.1 í kjarasamningi þessum.

SÉRÁKVÆÐI VEGNA BREIÐDALSHREPPS

1. Sjúkraflutningamenn

Yfirvinna vegna bakvakta

Í stað bakvaktarálags greiðast 2 tímar í yfirvinnu fyrir hvern sólarhring sem bakvakt er staðin. Yfirvinnukaup á bakvakt reiknast út frá launaflokki 120, óháð launaflokki viðkomandi starfsmanns að öðru leiti. Lágmarks útkall er 4 klst. Sé unnið lengur greiðist að auki fyrir þann tíma sem unnið er. Ef annað útkall kemur innan tveggja klukkustunda frá því að vinnu lauk skal greitt eins og um samfellda vinnu sé að ræða.

Yfirvinna í útköllum

Vegna takmarkana á matar og kaffitímum, skal greiða sem svarar 15 mínútur í yfirvinnu fyrir hvert 4 klst. útkall og hlutfallslega ef unnið er lengur. Séu útköll styttri en 4 klst. fellur þessi greiðsla niður.

Orlof í tengslum við vaktir

Sumarleyfi sjúkraflutningamanna skal vera 1 frídagur fyrir hverjar tvær vikur á vakt. Fastráðnir starfsmenn fá sumarleyfi í tvær bakvaktarvikur samtals 14 daga.

2. Almenn ákvæði

Veikindi barna undir 13 ára

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

Fatapeningar

Greiða skal eina greiðslu fatapeninga 20% af launaflokki 115., þann 1. september ár hvert til fastráðins starfsfólks á leikskóla.. Greiðslan kemur í stað þess að starfsmanni séu lagðir til kuldagalli og regngalli sbr. g-lið greinar 8.2.5.

Sjúkrasjóður

Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar til 0,5% af heildarlaunum starfsmanna til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði.

Ferðir með nemendum

Þegar starfsmenn leikskóla/skóla ferðast með og annast nemendur á ferðalögum fer skv. gr. 5.8.1 í kjarasamningi þessum.

SÉRÁKVÆÐI VEGNA STARFSMANNA HULDURHLÍÐAR.

Í gr. 15.1.2 í kjarasamningi frá árinu 2005 kemur fram að sá samningur kemur að fullu og öllu leyti í stað áður gildandi kjarasamninga gagnvart hverju stéttarfélagi fyrir sig. Með þeim samningi fylgdu sérákvæði við nokkur stéttarfélög. Önnur eldri sérákvæði sem ekki eru þar talin upp eru því ekki í gildi.

Í kjarasamningnum frá árinu 2005 fylgdu m.a. sérákvæði við Vökul Stéttarfélag vegna starfsmanna Heilbrigðisstofnunar Suðausturlands. Í samningnum voru ekki sérákvæði vegna starfsmanna Hulduhlóðar en til eru samhljóma ákvæði í eldri samningnum sem eru því ekki í gildi. Telja verður að ef þessi sérákvæði starfsmanna Hulduhlóar hefðu komið til viðræðna við samningagerð árið 2005 hefði eins sérákvæði verið gert fyrir starfsmenn Hulduhlíðar og gert var fyrir starfsmenn Heilbrigðisstofnunar Suðausturlands.

Það er sameiginlegur skilningur aðila, varaðandi ofangreint sérákvæði, að starfsmenn Hulduhlíðar sem ráðnir voru eftir 1. maí 2005 og fegnið hafa greitt í samræmi við efni sérákvæðisins, séu hvað varðar efni þess með persónubundin ráðningarkjör og um uððsögn þeirra fari eftir almennum reglum vinnuréttarins.

Starfsmenn Hulduhlíðar

Aukafrídagur fyrir vaktavinnufólk

Starfsmenn, sem vinna samkvæmt vaktskrá þannig, að vinna þeirra fellur á sérstaka frídaga, sjá lið 2.1.4.2 (aðrir en nýársdagur, aðfangadagur e. kl.12:00, jóladagur og gamlársdagur e.kl. 12:00) í kjarasamni, eða 96 klst (laugardagar teljast ekki virkir). Þessir 12 dagar/96 klst. fylgja sumarorlofstíma.

Í stað stórhátíðarálags, sem fellur þá alfarið niður, (sjá þó lið 1.9.3. (Á alla vinnu, sem unnin er eftir kl. 12.00 aðfangadag jóla til kl. 24.00 á jóladag og frá kl. 12.00 á gamlársdag til kl. 24.00 á nýársdag, er vaktaálag tvöfalt (90% í stað 45%))) skal veita starfsfólki 6 daga vetrarfrí, eða sem svarar hálfum degi fyrir hvern mánuð í fullu ársstarfi. Sé ekki hægt að veita starfsmanni þetta frí, eða hann æskir þess að fá það greitt, skal hver frídagur bættur með 1 daglaunum án álags. Starfsmenn sem vinna hlutastarf, fá fullt frí, en greiðslu sem svarar starfshlutfalli. Vetrarfrí skal veitt á tímabilinu 15. okt-30 nóv. og 15. janúar-15. apríl.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 1. maí 2005 og voru þá að störfum og hafa ekki valið að nýta sér almenn ákvæði kjarasamnings, sbr. gr. 2.6.7 en það geta starfsmenn gert fyrir 1. september ár hvert.