

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

OG

MATVÍS

SAMKOMULAG UM BREYTINGAR OG FRAMLINGU KJARASAMNING

GILDISTÍMI:

1. NÓVEMBER 2019 til 31. MARS 2023

MS

EFNISYFIRLIT

INNGANGUR 3

1. KAFLI: KAUP	3
1.1 FÖST MÁNADARLAUN	3
1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM	4
1.5 YFIRVINNUKAUP	4
1.7 PERSÓNUUPPBÓT	4
2. KAFLI: VINNUTÍMI	5
2.3 YFIRVINNA	5
4. KAFLI: ORLOF	6
4.1 LENGD ORLOFS	6
4.2 ORLOFSLAUN	6
4.3 ORLOFSÁRIÐ	6
4.4 SUMARORLOFSTÍMI	6
4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS	6
4.6 VEIKINDI Í ORLOFI	7
11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI	7
11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR	7
12. KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	8
12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	8
12.8 VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA	8
13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGR.	9
13.5 LÍFEYRISSJÓÐUR	9
13.8 NÁMSJÓÐUR	9
15. KAFLI: GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR	9
15.1 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR	9
BÓKANIR	10
FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR	13
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR	13

MS
DKA

INNGANGUR

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. nóvember 2019 til 31. mars 2023 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

1. KAFLI: KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

Grein 1.1 breytist og hljóði svo:

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum, sjá nánar í fylgiskjali 1 og 2:

Launatafla 1: Gildir frá 1. nóvember 2019 til 31. mars 2020.

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

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

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

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

Undir almenn ákvæði þessa kjarasamnings heyra allir þeir starfsmenn sem eru 18 ára og eldri og sinna skilgreindum störfum sem launasett eru skv. starfsmati sveitarfélaga.

Sama gildir um starfsmenn sem verða 16 ára á almanaksárinu og fram að 18 ára aldri sbr. þó reglugerð nr. 426/1999 um vinnu barna og unglunga með áorðnum breytingum.

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

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

Grein 1.1.1.2 breytist og hljóði svo:

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 sem starfað hafa fjóra mánuði samfelld hjá sama sveitarfélagi:

Frá 1. nóvember 2019, 317.000 kr. á mánuði.

Frá 1. apríl 2020, 335.000 kr. á mánuði.

Frá 1. janúar 2021, 351.000 kr. á mánuði.

Frá 1. janúar 2022, 368.000 kr. á mánuði.

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

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

1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

- 1.2.1 Uppgjörsgreiðsla fyrir tímabilið 1. apríl 2019 til 31. október 2019 er kr 75.500, sem greiðist þann 1. desember 2019 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem var við störf 1. apríl 2019 til 31. október 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

Starfsmenn í fæðingarorlofi fá eingreiðslu. Tímavinnufólk fær einnig eingreiðslu m.v. unnar dagvinnustundir.

Greiðsla þessi kemur til viðbótar við eingreiðslu / innáborgun sem greidd var þann 1. ágúst 2019.

- 1.2.2 Sérstök eingreiðsla, kr. 57.000 greiðist þann 1. febrúar 2023 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem er við störf í 1. janúar 2023 og er enn í starfi í febrúar 2023. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

Starfsmenn í fæðingarorlofi fá eingreiðslu. Tímavinnufólk fær einnig eingreiðslu m.v. unnar dagvinnustundir.

1.5 YFIRVINNUKAUP

Ný grein 1.5.5 breytist og hljóði:

- 1.5.5 Ónæði utan vinnutíma

Starfsmanni ber ekki að svara erindum tengdu starfi hans utan vinnutíma nema í neyðartilvikum.

Gefi vinnuveitandi upp símanúmer eða netfang starfsmanns og feli honum að svara erindum fyrir hönd vinnuveitanda utan vinnutíma, enda sé slíkt tilgreint í starfslýsingu, skal þá fyrirfram samið um greiðslu fyrir slík verkefni.

Greinin á ekki við um stjórnendur eða starfsmenn sem hafa starfsskyldur af þessu tagi í starfslýsingu sinni og tillit hefur verið tekið til við launasetningu starfa þeirra.

Um er að ræða verkefni sem ekki krefjast þess að starfsmaður sé á skipulagðri bakvakt.

1.7 PERSÓNUUPPBÓT

- 1.7.1 Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppbót 1. maí og 1. desember ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Hafi starfsmaður gengt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Það sama gildir um tímavinnufólk og miðast óskert fjárhæð við 1.504 unnar dagvinnustundir.

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

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

Persónuuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofslaun.

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

MS
DKA

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

1. desember 2019	kr. 115.850.
1. maí 2020	kr. 50.450.
1. desember 2020	kr. 118.750.
1. maí 2021	kr. 51.700.
1. desember 2021	kr. 121.700.
1. maí 2022	kr. 53.000.
1. desember 2022	kr. 124.750.

Grein 1.7.2 fellur niður.

Grein 1.7.3 fellur niður.

Grein 1.8 um persónuuppbót / orlofslauppbót fellur niður (1.7 og 1.8 sameinað).

2. KAFLI: VINNUTÍMI

2.3 YFIRVINNA

Grein 2.3.3 um útkall breytist og hljóði svo:

2.3.3 Útkall

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

Þegar um endurtekin útköll er að ræða og greiðslutími fyrra/fyrsta útkalls er ekki liðinn þegar hið næsta hefst, skal greiða samfelldan tíma frá upphafi fyrra/fyrsta útkalls til loka þess síðara/síðasta. Þetta á við um útköll hvort sem starfsmaður er á bakvakt eða ekki.

Matar- og kaffitímum eða 12 mínútum á aldrei að bæta við lágmarksgreiðslu í útkalli.

Dæmi: Útkall hefst kl. 13:00. Næsta útkall hefst kl. 15:30 og þriðja útkallið hefst kl. 17:30 og því lýkur kl. 18:30. Greiða skal samfelldan tíma frá kl. 13:00 til 18:30.

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.

4. KAFLI: ORLOF

Kaflí 4 um orlof breytist og hljóði svo:

4.1 LENGÐ ORLOFS

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

Grein 4.1.2 fellur niður.

4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. gr. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.
- 4.2.4 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 helgidagafríi 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. Töku áunnins orlofs skal alltaf lokið fyrir lok orlofsársins, sjá þó gr. 4.6.1 og 4.6.2.

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

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

- 4.5.1 Vinnuveitandi ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna þarfa stofnunarinnar. Vinnuveitandi skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem

DKA MS

unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær það skal hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

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

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

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

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

Grein 4.7 um frestun orlofs fellur niður.

Grein 4.8 um áunnin orlofsrétt verður grein 4.7.

11. KAFLI: ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

Grein 11.1.3.3 um gagnkvæman uppsagnarfrest breytist og hljóði svo:

- 11.1.3.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, sjá þó gr. 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 tímabundin ráðning starfsmanns framlengd í sama starfi telst reynslutími hans liðinn.

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

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

- 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.

Ný grein 11.1.7.2 er hljóði svo:

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

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

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

Grein 11.1.8.2 breytist og hljóði svo:

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 og persónuuppbótar.

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.

12. KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

Grein 12.1.6 breytist og hljóði svo:

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

12.8 VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA

Grein 12.8.1 breytist og hljóði svo:

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

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

MS
OKA

13. KAFLI: LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGR.

13.5 LÍFEYRISSJÓÐUR

Grein 13.5.1 breytist og hljóði svo:

13.5.1 Starfsmenn sem vinna samkvæmt samningi þessum skulu vera aðilar að þeim lífeyrissjóðum sem stéttarfélagið á aðild að. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald af heildarlaunum til lífeyrissjóðs og launagreiðandi með sama hætti 11,5% mótframlag, eftir því sem lög og samþykktir viðkomandi sjóða segja til um.

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

Grein 13.5.1 breytist og hljóði svo:

13.5.1 Starfsmenn sem vinna samkvæmt samningi þessum skulu vera aðilar að þeim lífeyrissjóðum sem aðildarfélag Samiðnar eiga aðild að. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald af heildarlaunum til lífeyrissjóðs og launagreiðandi með sama hætti 11,5% mótframlag, eftir því sem lög og samþykktir viðkomandi sjóða segja til um.

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

13.8 NÁMSSJÓÐUR

Ný grein 13.8 hljóðar svo:

13.8 Námssjóður

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í námssjóð sem nemur 1,5% af heildarlaunum félagsmanna. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna skv. reglum, sem gilda fyrir sjóðinn.

Stofnframlag í námssjóðinn kr. 64.400 greiðist þann 1. desember 2019 vegna hvers starfsmanns miðað við fullt starfshlutfall. Upphæðin greiðist hlutfallslega m.v. starfstíma og starfshlutfall fyrir tímabilið 1. apríl 2019 til 31. október 2019.

15. KAFLI: GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1.1 Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir miðnætti þann 28. nóvember 2019. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 10:00 þann 29. nóvember 2019 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 13. nóvember 2019.

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga

F.h. MATVÍS

með fyrirvara um samþykki stjórnar.

*Þurplín Ólafsdóttir
Benediktur Valur
Bjarni Ólafsson
Mortuó Starvsm
Ellsif Ismaelsson*

með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

Ólafur K. Arnarson

BÓKANIR

BÓKUN 1 [2019] Stytting vinnuviku

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

Aðilar eru sammála um að þann 1. janúar 2021 styttist hver vinnudagur um 13 mínútur fyrir starfsmann í fullu starfi. Heimilt er að stytta vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku samhliða niðurfellingu greinar 3.1 í kjarasamningi.

Aðilar eru sammála um að innleiðing og framkvæmd styttingar vinnuviku verði í samræmi við almenna niðurstöðu kjarasamninga Sambands íslenskra sveitarfélaga.

Samstarfsnefnd aðila kemur að endanlegri útfærslu og staðfestingu ákvæðisins.

BÓKUN 2 [2019] Um vaktavinnu

Aðilar eru sammála um að breytingar á vinnutíma og vinnutímaumgjörð vaktavinnnumanna þarfnist sérstaks undirbúnings. Verði breytingar á fyrirkomulagi vaktavinnu á opinberum vinnumarkaði á gildistíma kjarasamnings þessa munu samningsaðilar taka upp viðræður með hvort og með hvaða hætti þær breytingar verða innleiddar.

Samstarfsnefnd aðila kemur að endanlegri útfærslu og staðfestingu ákvæðisins.

BÓKUN 3 [2019] Undanþága frá næturvöktum og/eða bakvöktum

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

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

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

Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði.

*MS
DKA*

Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

BÓKUN 4 [2019] Endurskoðun 12. kafla

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 12 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtíma- og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtíma- og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakaflans verði m.a. hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtíma- og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort heppilegra væri að hún fjallaði um veikindi nákominna.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12 kafla á samningstímanum.

BÓKUN 5 [2019] Launapróunartrygging

Stefnt er að upptöku launapróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild ASÍ. Launapróunartryggingu er ætlað að tryggja að launapróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launapróun á samningstímabilinu.

BÓKUN 6 [2019] Endurskoðun á 10. kafla

Aðilar eru sammála um að endurskoða 10. kafla kjarasamnings með sérstaka áherslu á símenntun og viðbótarmenntun iðnaðarmanna og kortleggja námsframboð sem þeim stendur til boða. Samstarfsnefnd SNS og iðnfélaganna útfærir hvernig það verður gert.

Aðilar eru sammála um að við endurskoðun 10. kaflans verði horft til fjölda símenntunareininga (ein símenntunareining jafngildir 18 til 24 klukkustunda vinnu skv. skilgreiningu löunnar fræðsluseturs) og tekið mið af námskeiðum hjá löunni fræðslusetri og/eða öðrum fræðsluaðilum, sem hlotið hafa viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 og lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008.

Vinnu þessari skal lokið fyrir 28. febrúar 2020 og gildir breyttur 10. kafli frá þeim tíma og með þeim tíma.

BÓKUN 7 [2019] Námssjóður

Aðilar eru sammála um að stofnsettur sé sérstakur námssjóður. Sjóðurinn er í vörslu og á forræði viðkomandi aðildarféлага ASÍ.

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í námssjóðinn sem nemur 1,5% af heildarlaunum félagsmanna.

Námssjóðurinn er stofnsettur til að mæta kröfu iðnfélaganna um aukið framlag launagreiðenda í lífeyrissjóði.

ELDRI BÓKANIR

BÓKUN 3 [2016] Um launaupplýsingar

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

BÓKUN 5 [2016] Mat á styttri starfstengdum námskeiðum

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

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

BÓKUN 5 [2014] Um jafnræði í launum óháð stéttarfélagsaðild

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

BÓKUN 7 [2014] Viðbót við bókun 3 um endurskoðun vinnulags og verkferla starfsmatsins

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

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

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

MS
DKA

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

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

Launatafla 1:	Gildir frá 1. nóvember 2019 til 31. mars 2020.
Launatafla 2:	Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020.
Launatafla 3:	Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021.
Launatafla 4:	Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023.

ASÍ - Launatafla 1	
Gildir frá 1. nóvember 2019 til 31. mars 2020	
Launaflokkur	Grunnlaun
115	307.616
116	310.813
117	314.045
118	317.313
119	320.616
120	323.956
121	327.332
122	330.746
123	334.197
124	337.688
125	341.215
126	344.781
127	348.386
128	352.031
129	355.717
130	359.443
131	363.209
132	367.018
133	370.868
134	374.760
135	378.696
136	382.675
137	386.697
138	390.764
139	394.876
140	399.031
141	403.233
142	407.482
143	411.778
144	416.121
145	420.511
146	424.949
147	429.437
148	433.974
149	438.561
150	443.197

ASÍ - Launatafla 1	
Gildir frá 1. nóvember 2019 til 31. mars 2020	
Launaflokkur	Grunnlaun
150	443.197
151	447.887
152	452.626
153	457.417
154	462.262
155	467.160
156	472.113
157	477.118
158	482.179
159	487.296
160	492.470
161	497.699
162	502.988
163	508.333
164	513.738
165	519.202
166	524.726
167	532.088
168	539.557
169	547.135
170	554.821
171	562.619
172	570.532
173	578.558
174	586.700
175	594.960
176	603.341
177	611.843
178	620.468
179	629.218
180	638.095

DKA
MY

ASÍ - Launatafla 2	
Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020	
Launaflokkur	Grunnlaun
115	331.616
116	334.813
117	338.045
118	341.313
119	344.616
120	347.956
121	351.332
122	354.746
123	358.197
124	361.688
125	365.215
126	368.781
127	372.386
128	376.031
129	379.717
130	383.443
131	387.209
132	391.018
133	394.868
134	398.760
135	402.696
136	406.675
137	410.697
138	414.764
139	418.876
140	423.031
141	427.233
142	431.482
143	435.778
144	440.121
145	444.511
146	448.949
147	453.437
148	457.974
149	462.561

ASÍ - Launatafla 2	
Gildir frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020	
Launaflokkur	Grunnlaun
150	467.197
151	471.887
152	476.626
153	481.417
154	486.262
155	491.160
156	496.113
157	501.118
158	506.179
159	511.296
160	516.470
161	521.699
162	526.988
163	532.333
164	537.738
165	543.202
166	548.726
167	556.088
168	563.557
169	571.135
170	578.821
171	586.619
172	594.532
173	602.558
174	610.700
175	618.960
176	627.341
177	635.843
178	644.468
179	653.218
180	662.095

MS
DKA

ASÍ - Launatafla 3	
Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021	
Launaflokkur	Grunnlaun
115	355.616
116	358.813
117	362.045
118	365.313
119	368.616
120	371.956
121	375.332
122	378.746
123	382.197
124	385.688
125	389.215
126	392.781
127	396.386
128	400.031
129	403.717
130	407.443
131	411.209
132	415.018
133	418.868
134	422.760
135	426.696
136	430.675
137	434.697
138	438.764
139	442.876
140	447.031
141	451.233
142	455.482
143	459.778
144	464.121
145	468.511
146	472.949
147	477.437
148	481.974
149	486.561

ASÍ - Launatafla 3	
Gildir frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021	
Launaflokkur	Grunnlaun
150	491.197
151	495.887
152	500.626
153	505.417
154	510.262
155	515.160
156	520.113
157	525.118
158	530.179
159	535.296
160	540.470
161	545.699
162	550.988
163	556.333
164	561.738
165	567.202
166	572.726
167	580.088
168	587.557
169	595.135
170	602.821
171	610.619
172	618.532
173	626.558
174	634.700
175	642.960
176	651.341
177	659.843
178	668.468
179	677.218
180	686.095

ASÍ - Launatafla 4	
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023	
Launaflokkur	Grunnlaun
115	380.616
116	383.813
117	387.045
118	390.313
119	393.616
120	396.956
121	400.332
122	403.746
123	407.197
124	410.688
125	414.215
126	417.781
127	421.386
128	425.031
129	428.717
130	432.443
131	436.209
132	440.018
133	443.868
134	447.760
135	451.696
136	455.675
137	459.697
138	463.764
139	467.876
140	472.031
141	476.233
142	480.482
143	484.778
144	489.121
145	493.511
146	497.949
147	502.437
148	506.974
149	511.561

ASÍ - Launatafla 4	
Gildir frá 1. janúar 2022 til 31. mars 2023	
Launaflokkur	Grunnlaun
150	516.197
151	520.887
152	525.626
153	530.417
154	535.262
155	540.160
156	545.113
157	550.118
158	555.179
159	560.296
160	565.470
161	570.699
162	575.988
163	581.333
164	586.738
165	592.202
166	597.726
167	605.088
168	612.557
169	620.135
170	627.821
171	635.619
172	643.532
173	651.558
174	659.700
175	667.960
176	676.341
177	684.843
178	693.468
179	702.218
180	711.095

DVÁ MS