

**Ás styrktarfélag
annars vegar
og
Sjúkraliðafélag Íslands
hins vegar gera með sér eftirfarandi
SAMKOMULAG
um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila**

**1. gr.
Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2023 til 31. mars 2024 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara. Kjarasamningur þessi styðst við kjarasamning félagsins við Reykjavíkurborg, sem er með sama gildistíma og byggir á starfsmati.

**2. gr.
Launahækkunir**

Laun samkvæmt gr. 1.1.1. hækki frá 1. apríl 2023 í samræmi við meðfylgjandi launatöflur í fylgiskjali 1.

Samkomulag er um að þessari hækkun komi ekki til endurmats á hagvaxtarauka skv. samningsforsendum í kjarasamningi aðila 2019 – 2023 og telst hann að fullu efndur.

**3. gr.
Önnur laun er starfinu fylgja**

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma.

**4. gr.
Viðbótarlaun**

Ný grein 1.1.5 um sérstaka tímabundna umbun bætist við og verður svohljóðandi: Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

**5. gr.
Starfslaun**

1.3.1.1 Starfslaun byggja á þeim sérstöku kröfum sem starf gerir til starfsmanns eins og þær eru metnar í starfsmatskerfi Reykjavíkurborgar. Miðað er við að um viðvarandi og stöðugt verkvið sé að ræða.

Starfsheiti Ás	Stig	Lfl. frá 1. apr. 2023
VEL.2679.forstöðumaður þjónustufúða./sérfræði sjúkraliði <i>parað við ÞÍ</i>	723	293
VEL.2619. deildarstjóri/sérfræðisjúkraliði	605	269
VEL.2619. hópstjóri.	542	257
VEL.2619. sjúkraliði með sérnám í hjúkrun.	552	255
VEL.2619. sjúkraliði í búsetu.	552	250
VEL.2619 sjúkraliði í vinnu og virkni	470	247
VEL.2619 sjúkraliðanemi.	457	245

6. gr.

Starfsreynsla

Frá og með 1. apríl 2020 breytist gr. 1.3.2.2 og verður svohljóðandi:

Starfsreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

Eftir 1 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 1,5% persónuálag
Eftir 3 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 3,0% persónuálag
Eftir 5 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 4,5% persónuálag
Eftir 7 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 6,0% persónuálag
Eftir 9 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 7,5% persónuálag
Eftir 12 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 9,0% persónuálag
Eftir 15 ár í starfi hjá Ás far starfsmaður 10,5% persónuálag

Fag- og starfsreynsla starfsmanna þar sem krafist er háskólamenntunar er metin með eftirfarandi hætti:

Eftir 1 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 1,5% persónuálag
Eftir 2 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 3,0% persónuálag
Eftir 3 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 4,5% persónuálag
Eftir 5 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 6,0% persónuálag
Eftir 7 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 7,5% persónuálag
Eftir 9 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 9,0% persónuálag
Eftir 11 ár í starfi hjá Ás fær starfsmaður 10,5% persónuálag

Launaprep skv. ofangreindu nema 1,5% persónuálagi hvert og reiknast á grunnþrep launaflokks í launatöflu, sjá launatöflu í fylgiskjali I. Persónuálag fyrir fagreynslu og starfsreynslu getur mest numið samtals 10,5%. Starfstími hlutavinnustarfsmanna á mánaðarkaupi skv. kjarasamningum skal metinn til jafns við starfsmenn í fullu starfi. Þá skal einnig metinn starfstími starfsmanns á föstu mánaðarkaupi í sambærilegu starfi enda liggi staðfesting fyrri vinnuveitanda fyrir. Starfsmaður fær starfstíma hjá öðrum vinnuveitanda metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn um starfstíma sinn. Hafi starfsmaður fengið persónuálag vegna virkrar þátttöku í starfsþróunaráætlun stofnunar en sinnir ekki lengur þeirri skyldu án lögmætra forfalla missir hann það persónuálag sem hann hefur fengið. Áður en til þess getur komið ber yfirmanni að greina starfsmanni frá að hann muni missa þennan rétt ef hann bæti ekki virkni sína skv. starfsþróunaráætlun og ber að útskýra fyrir starfsmanni hvernig hann getur bætt sig. Starfsmaður getur óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur slíkt samtal.

7. gr.

Viðbótarmenntun

Ný grein 1.3.2.3 tekur gildi frá 1. apríl 2020 og verður svohljóðandi:

Persónuálag vegna viðbótarmenntunar

Menntun og/eða fræðsla sem nýtist í starfi og er samþykkt af samningsaðilum skal metin sem hér segir:

- 60 kennslustundir 1,5%
- 120 kennslustundir 1,5%
- 200 kennslustundir 1,5%
- 230 kennslustundir 1,5%
- 300 kennslustundir 1,5%
- 350 kennslustundir 1,5%
- 400 kennslustundir 1,5%

Launahækkun vegna viðbótarmenntunar: Fyrir eina önn á sérsviði hækkar sjúkraliði um eitt álagsþrep 1,5%.

Hafi sjúkraliði lokið tveimur önnum hækkar hann um annað þrep.

Fyrir hverjar 60 ECTS einingar í háskólanámi á fagsviði komi 1,5% persónuálag. Starfsmaður fær menntun sína metna frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram fullnægjandi gögn um námið. Við mat á námi eru einingar aldrei tvítaldar.

Skýring: Grein 1.3.2.4. á við um menntun sem starfsmaður hefur umfram þær menntunarkröfur sem gerðar eru í starfi. Starfsmaður í starfi sem krefst háskólamenntunar ávinnur sér ekki persónuálag skv. gr. 1.3.2.3.

Grein. 1.3.2.4 :

Persónuálag vegna viðbótarmenntunar í störfum sem krefjast háskólamenntunar. Starfsmaður í starfi sem krefst háskólamenntunar ávinnur sér ekki persónuálag skv. Grein 1.3.2.3. Þess í stað skal framhaldsmenntun starfsmanns í starfi sem krefst háskólamenntunar metin út frá framhaldsnámi á háskólastigi sem nýtist í starfi þannig að:

- Vegna diplománáms (60 ECTS einingar) fær starfsmaður 1,5% persónuálag
- Vegna 4ra ára grunnáms (240 ECTS einingar) fær starfsmaður 1,5%
- Vegna meistaraþrófs fær starfsmaður 3% persónuálag
- Vegna doktorsþrófs fær starfsmaður 3% persónuálag

Persónuálag skv. þessari grein getur að hámarki verið 6%. Við mat á námi eru einingar aldrei tvítaldar. Starfsmaður fær framhaldsmenntun sína metna frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram fullnægjandi gögn um námið.

8. gr.

Tímakaup í dagvinnu

Grein 1.4.2 um heimild til að ráða í tímavinnu breytist í lið nr. 6 þar sem viðmið hefur verið 33,33% starf eða 13 klst. á viku og verður með eftirfarandi hætti: Starfsmönnum sem ráðnir eru í minna en 20% starf, 7,9 klst. eða minna að jafnaði að viku.

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

Tímakaup í dagvinnu vaktavinnufólks

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

9. gr.
Yfirvinna

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af launaflokki og launaprepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist þann 1. október 2020 og verður svo hljóðandi:

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð).

10. gr.
Persónuuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2023 kr. 115.000

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu fyrirtækis lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

11. gr.
Vinnutími

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi er 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Sjá fylgiskjal III um dagvinnufólk og fylgiskjal IV um vaktavinnufólk.

Fritökuréttur

Grein 2.6.5.6 breytist og verður þannig:

Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli eða tímaskráningarkerfi og skal fritökuréttur veittur í hálfum eða heilum dögum.

12. gr.
Orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miðað við, að vaktskrá haldist óbreytt.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:
Á árinu 2023 56.000 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan fá greidda orlofsuppbót er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Hafi starfsmaður látið af starfi 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 gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.2.3 Þeir tímavinnnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. 4.2.2. Tímavinnnumaður fær fulla orlofsuppbót ef hann vinnur 1504 vinnuskyldustundir á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstímabil

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 15 daga samfellt orlof á sumarorlofstímabili, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

4.5 Ákvörðun orlofs

Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar. Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar ástæður hamli. Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6 Frestun orlofs

4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.

4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymt til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Nýti starfsmaður ekki hina uppsöfnuðu orlofsdaga fyrnast þeir. Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs. Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða. Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 4.6.2.

4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.

4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2019, allt að 60 dagar, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

13. gr. Veikindi barna

Breyting á gr. 11.9

Fyrirsögn verður: Veikindi barna

Breyting á gr. 11.9.1

Ný setning bætist við lok greinar og hljóðar svo: Nýta má að hluta eða að öllu leyti framangreindan rétt vegna barna undir 18 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar.

14. gr. Launuð námsleyfi

Grein 12.3 um launuð námsleyfi breytist og verður eftirfarandi:

12.3.1 Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá Ás á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar- /starfsþróunaráætlun Ás eða starfsmanns sé hún til staðar.

12.3.2 Starfsmaður ávinnur sér þriggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

12.3.3 Í námsleyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 11.2.6.

12.3.4 Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili. Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.

12.3.5 Starfsstað er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt og skal þá miðavið 5% á ári en þó aldrei færri en 1 starfsmann á einingu, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsmanna sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri á viðkomandi starfsstað.

15. gr. Um fatapeninga

Starfsmenn í búsetu- og vinnu og virkni eiga rétt á að fá greidda fatapeninga, kr. 27,00 á hverja vinnuskyldustund. Upphæðin tekur breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu fataliðar vísitölu neysliverðs (031 Föt). Vísitala janúarmánaðar 2019 er grunnvísitala (137).

16. gr. Um lífeyrismál

14.1 Aðild að lífeyrissjóði

14.1.1 Starfsmenn skulu eiga rétt til aðildar að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), annað hvort A- eða B- deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

14.2 Iðgjaldagreiðslur

14.2.1 Sé starfsmaður í A-deild LSR skal iðgjald hans vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvoru tveggja af heildarlaunum. Geti starfsmaður átt rétt til jafnrar réttindaávinnslu skv. samþykktum A-deildar LSR og sé vinnuveitandi ekki einkanlega fjármagnaðir með skatttekjum, lögbundnum þjónustutekjum eða framlögum skal vinnuveitandi til viðbótar greiða sérstakt iðgjald vegna lífeyrisauka. Um upphæð sérstaka iðgjaldsins hverju sinni fer skv. samþykktum LSR.

14.2.2 Sé starfsmaður í B-deild LSR skal um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

14.3 Framlag í séreignarsjóð

14.3.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti sem nemur 2% gegn a.m.k. 2% framlagi starfsmanns.

14.4 Ákvæði til bráðabirgða

Komi til þess í ljósi tryggingafræðilegrar stöðu A-deildar að rétt sé að skerða eða auka réttindi skulu slíkar breytingar ekki taka til þeirra sem eiga réttindi í A-deild og höfðu náð 60 ára aldri fyrir 1. júní 2017 ásamt þeim sem höfðu hafið töku lífeyris á sama tíma. Það sama gildir um örorku-, maka- og barnalífeyrisþega sem hafa hafið töku lífeyris fyrir 1. júní 2017.

Um leið breytist númer á kafla 14.2 um greiðslur í Styrktar- og sjúkrasjóð og VIRK í 14.5 og svo framvegis.

17. gr.

Gildistaka og samningsforsendur

Samningsaðilar eru sammála um að þessi kjara- og stofnanasamningur sé sambærilegur við kjarasamninginn við Reykjavíkurborg og þá stofnanasamninga sem félagið hefur gert við aðra viðsemjendur. Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2023.

Reykjavík 21. júní 2023

RAFRÆN UNDIRRITUN Á FORSÍÐU

F.h. Sjúkraliðafélags Íslands,
Sandra B. Franks, Gunna Örn Gunnarsson, Ágúst Ólafur Ágústsson

F.h. Ás styrktarfélags með fyrirvara um samþykki stjórnar,
Ásta Hrönn Ásgeirsdóttir, Erna Einarisdóttir, Þóra Þórarinsdóttir

Fylgiskjal I

Launatafla

Starfsmat											
Gildir frá 1.apríl 2023											
Lfl.	Grunnþr.	1,50%	3%	4,50%	6%	7,50%	9%	10,5%	12%	13,5%	15,0%
214	386.986										
215	395.913										
216	410.306										
217	415.502	421.735	427.967	434.200	440.432	446.665	452.897	459.130	465.362	471.595	477.827
218	418.472	424.749	431.026	437.303	443.580	449.857	456.134	462.412	468.689	474.966	481.243
219	421.472	427.794	434.116	440.438	446.760	453.082	459.404	465.727	472.049	478.371	484.693
220	424.501	430.869	437.236	443.604	449.971	456.339	462.706	469.074	475.441	481.809	488.176
221	427.561	433.974	440.388	446.801	453.215	459.628	466.041	472.455	478.868	485.282	491.695
222	431.837	438.315	444.792	451.270	457.747	464.225	470.702	477.180	483.657	490.135	496.613
223	434.959	441.483	448.008	454.532	461.057	467.581	474.105	480.630	487.154	493.678	500.203
224	438.112	444.684	451.255	457.827	464.399	470.970	477.542	484.114	490.685	497.257	503.829
225	441.295	447.914	454.534	461.153	467.773	474.392	481.012	487.631	494.250	500.870	507.489
226	444.792	451.464	458.136	464.808	471.480	478.151	484.823	491.495	498.167	504.839	511.511
227	448.323	455.048	461.773	468.498	475.222	481.947	488.672	495.397	502.122	508.847	515.571
228	451.889	458.667	465.446	472.224	479.002	485.781	492.559	499.337	506.116	512.894	519.672
229	455.492	462.324	469.157	475.989	482.822	489.654	496.486	503.319	510.151	516.983	523.816
230	459.129	466.016	472.903	479.790	486.677	493.564	500.451	507.338	514.224	521.111	527.998
231	462.804	469.746	476.688	483.630	490.572	497.514	504.456	511.398	518.340	525.283	532.225
232	466.515	473.513	480.510	487.508	494.506	501.504	508.501	515.499	522.497	529.495	536.492
233	470.264	477.318	484.372	491.426	498.480	505.534	512.588	519.642	526.696	533.750	540.804
234	474.049	481.160	488.270	495.381	502.492	509.603	516.713	523.824	530.935	538.046	545.156
235	477.874	485.042	492.210	499.378	506.546	513.715	520.883	528.051	535.219	542.387	549.555
236	481.735	488.961	496.187	503.413	510.639	517.865	525.091	532.317	539.543	546.769	553.995
237	485.636	492.921	500.205	507.490	514.774	522.059	529.343	536.628	543.912	551.197	558.481
238	489.575	496.919	504.262	511.606	518.950	526.293	533.637	540.980	548.324	555.668	563.011
239	493.554	500.957	508.361	515.764	523.167	530.571	537.974	545.377	552.780	560.184	567.587
240	497.573	505.037	512.500	519.964	527.427	534.891	542.355	549.818	557.282	564.745	572.209
241	501.632	509.156	516.681	524.205	531.730	539.254	546.779	554.303	561.828	569.352	576.877
242	505.732	513.318	520.904	528.490	536.076	543.662	551.248	558.834	566.420	574.006	581.592
243	509.872	517.520	525.168	532.816	540.464	548.112	555.760	563.409	571.057	578.705	586.353
244	514.054	521.765	529.476	537.186	544.897	552.608	560.319	568.030	575.740	583.451	591.162
245	518.278	526.052	533.826	541.601	549.375	557.149	564.923	572.697	580.471	588.246	596.020
246	522.544	530.382	538.220	546.058	553.897	561.735	569.573	577.411	585.249	593.087	600.926
247	526.852	534.755	542.658	550.560	558.463	566.366	574.269	582.171	590.074	597.977	605.880
248	531.204	539.172	547.140	555.108	563.076	571.044	579.012	586.980	594.948	602.917	610.885
249	535.599	543.633	551.667	559.701	567.735	575.769	583.803	591.837	599.871	607.905	615.939
250	540.038	548.139	556.239	564.340	572.440	580.541	588.641	596.742	604.843	612.943	621.044
251	544.522	552.690	560.858	569.025	577.193	585.361	593.529	601.697	609.865	618.032	626.200
252	548.501	556.729	564.956	573.184	581.411	589.639	597.866	606.094	614.321	622.549	630.776
253	552.793	561.085	569.377	577.669	585.961	594.252	602.544	610.836	619.128	627.420	635.712
254	557.126	565.483	573.840	582.197	590.554	598.910	607.267	615.624	623.981	632.338	640.695

255	561.502	569.925	578.347	586.770	595.192	603.615	612.037	620.460	628.882	637.305	645.727
256	565.918	574.407	582.896	591.384	599.873	608.362	616.851	625.339	633.828	642.317	650.806
257	570.376	578.932	587.487	596.043	604.599	613.154	621.710	630.265	638.821	647.377	655.932
258	574.878	583.501	592.124	600.748	609.371	617.994	626.617	635.240	643.863	652.487	661.110
259	579.422	588.113	596.805	605.496	614.187	622.879	631.570	640.261	648.953	657.644	666.335
260	584.011	592.771	601.531	610.291	619.052	627.812	636.572	645.332	654.092	662.852	671.613
261	588.641	597.471	606.300	615.130	623.959	632.789	641.619	650.448	659.278	668.108	676.937
262	593.318	602.218	611.118	620.017	628.917	637.817	646.717	655.616	664.516	673.416	682.316
263	598.039	607.010	615.980	624.951	633.921	642.892	651.863	660.833	669.804	678.774	687.745
264	602.804	611.846	620.888	629.930	638.972	648.014	657.056	666.098	675.140	684.183	693.225
265	607.615	616.729	625.843	634.958	644.072	653.186	662.300	671.415	680.529	689.643	698.757
266	612.473	621.660	630.847	640.034	649.221	658.408	667.596	676.783	685.970	695.157	704.344
267	617.377	626.638	635.898	645.159	654.420	663.680	672.941	682.202	691.462	700.723	709.984
268	622.328	631.663	640.998	650.333	659.668	669.003	678.338	687.672	697.007	706.342	715.677
269	627.326	636.736	646.146	655.556	664.966	674.375	683.785	693.195	702.605	712.015	721.425
270	632.371	641.857	651.342	660.828	670.313	679.799	689.284	698.770	708.256	717.741	727.227
271	637.465	647.027	656.589	666.151	675.713	685.275	694.837	704.399	713.961	723.523	733.085
272	642.607	652.246	661.885	671.524	681.163	690.803	700.442	710.081	719.720	729.359	738.998
273	647.798	657.515	667.232	676.949	686.666	696.383	706.100	715.817	725.534	735.251	744.968
274	653.040	662.836	672.631	682.427	692.222	702.018	711.814	721.609	731.405	741.200	750.996
275	658.331	668.206	678.081	687.956	697.831	707.706	717.581	727.456	737.331	747.206	757.081
276	663.672	673.627	683.582	693.537	703.492	713.447	723.402	733.358	743.313	753.268	763.223
277	669.064	679.100	689.136	699.172	709.208	719.244	729.280	739.316	749.352	759.388	769.424
278	674.509	684.627	694.744	704.862	714.980	725.097	735.215	745.332	755.450	765.568	775.685
279	680.004	690.204	700.404	710.604	720.804	731.004	741.204	751.404	761.604	771.805	782.005
280	685.553	695.836	706.120	716.403	726.686	736.969	747.253	757.536	767.819	778.103	788.386
281	691.154	701.521	711.889	722.256	732.623	742.991	753.358	763.725	774.092	784.460	794.827
282	696.809	707.261	717.713	728.165	738.618	749.070	759.522	769.974	780.426	790.878	801.330
283	702.518	713.056	723.594	734.131	744.669	755.207	765.745	776.282	786.820	797.358	807.896
284	708.281	718.905	729.529	740.154	750.778	761.402	772.026	782.651	793.275	803.899	814.523
285	714.098	724.809	735.521	746.232	756.944	767.655	778.367	789.078	799.790	810.501	821.213
286	719.972	730.772	741.571	752.371	763.170	773.970	784.769	795.569	806.369	817.168	827.968
287	726.272	737.166	748.060	758.954	769.848	780.742	791.636	802.531	813.425	824.319	835.213
288	732.634	743.624	754.613	765.603	776.592	787.582	798.571	809.561	820.550	831.540	842.529
289	739.060	750.146	761.232	772.318	783.404	794.490	805.575	816.661	827.747	838.833	849.919
290	745.550	756.733	767.917	779.100	790.283	801.466	812.650	823.833	835.016	846.199	857.383
291	751.214	762.482	773.750	785.019	796.287	807.555	818.823	830.091	841.360	852.628	863.896
292	757.834	769.202	780.569	791.937	803.304	814.672	826.039	837.407	848.774	860.142	871.509
293	764.522	775.990	787.458	798.925	810.393	821.861	833.329	844.797	856.265	867.732	879.200
294	771.275	782.844	794.413	805.982	817.552	829.121	840.690	852.259	863.828	875.397	886.966
295	778.096	789.767	801.439	813.110	824.782	836.453	848.125	859.796	871.468	883.139	894.810
296	784.986	796.761	808.536	820.310	832.085	843.860	855.635	867.410	879.184	890.959	902.734
297	791.945	803.824	815.703	827.583	839.462	851.341	863.220	875.099	886.978	898.858	910.737
298	798.974	810.959	822.943	834.928	846.912	858.897	870.882	882.866	894.851	906.835	918.820
299	806.071	818.162	830.253	842.344	854.435	866.526	878.617	890.708	902.800	914.891	926.982
300	813.241	825.440	837.638	849.837	862.035	874.234	886.433	898.631	910.830	923.029	935.227
301	820.482	832.789	845.096	857.404	869.711	882.018	894.325	906.633	918.940	931.247	943.554
302	827.795	840.212	852.629	865.046	877.463	889.880	902.297	914.713	927.130	939.547	951.964

303	835.182	847.710	860.237	872.765	885.293	897.821	910.348	922.876	935.404	947.932	960.459
304	842.643	855.283	867.922	880.562	893.202	905.841	918.481	931.121	943.760	956.400	969.039
305	850.177	862.930	875.682	888.435	901.188	913.940	926.693	939.446	952.198	964.951	977.704
306	857.787	870.654	883.521	896.387	909.254	922.121	934.988	947.855	960.721	973.588	986.455
307	865.475	878.457	891.439	904.421	917.404	930.386	943.368	956.350	969.332	982.314	995.296
308	873.237	886.336	899.434	912.533	925.631	938.730	951.828	964.927	978.025	991.124	1.004.223
309	881.079	894.295	907.511	920.728	933.944	947.160	960.376	973.592	986.808	1.000.025	1.013.241
310	888.998	902.333	915.668	929.003	942.338	955.673	969.008	982.343	995.678	1.009.013	1.022.348
311	896.997	910.452	923.907	937.362	950.817	964.272	977.727	991.182	1.004.637	1.018.092	1.031.547
312	905.076	918.652	932.228	945.804	959.381	972.957	986.533	1.000.109	1.013.685	1.027.261	1.040.837
313	913.235	926.934	940.632	954.331	968.029	981.728	995.426	1.009.125	1.022.823	1.036.522	1.050.220
314	921.476	935.298	949.120	962.942	976.765	990.587	1.004.409	1.018.231	1.032.053	1.045.875	1.059.697
315	929.799	943.746	957.693	971.640	985.587	999.534	1.013.481	1.027.428	1.041.375	1.055.322	1.069.269
316	938.205	952.278	966.351	980.424	994.497	1.008.570	1.022.643	1.036.717	1.050.790	1.064.863	1.078.936
317	946.696	960.896	975.097	989.297	1.003.498	1.017.698	1.031.899	1.046.099	1.060.300	1.074.500	1.088.700
318	955.272	969.601	983.930	998.259	1.012.588	1.026.917	1.041.246	1.055.576	1.069.905	1.084.234	1.098.563
319	963.933	978.392	992.851	1.007.310	1.021.769	1.036.228	1.050.687	1.065.146	1.079.605	1.094.064	1.108.523
320	972.681	987.271	1.001.861	1.016.452	1.031.042	1.045.632	1.060.222	1.074.813	1.089.403	1.103.993	1.118.583
321	981.517	996.240	1.010.963	1.025.685	1.040.408	1.055.131	1.069.854	1.084.576	1.099.299	1.114.022	1.128.745
322	990.440	1.005.297	1.020.153	1.035.010	1.049.866	1.064.723	1.079.580	1.094.436	1.109.293	1.124.149	1.139.006
323	999.453	1.014.445	1.029.437	1.044.428	1.059.420	1.074.412	1.089.404	1.104.396	1.119.387	1.134.379	1.149.371
324	1.008.557	1.023.685	1.038.814	1.053.942	1.069.070	1.084.199	1.099.327	1.114.455	1.129.584	1.144.712	1.159.841
325	1.017.751	1.033.017	1.048.284	1.063.550	1.078.816	1.094.082	1.109.349	1.124.615	1.139.881	1.155.147	1.170.414
326	1.027.037	1.042.443	1.057.848	1.073.254	1.088.659	1.104.065	1.119.470	1.134.876	1.150.281	1.165.687	1.181.093
327	1.036.417	1.051.963	1.067.510	1.083.056	1.098.602	1.114.148	1.129.695	1.145.241	1.160.787	1.176.333	1.191.880
328	1.045.756	1.061.442	1.077.129	1.092.815	1.108.501	1.124.188	1.139.874	1.155.560	1.171.247	1.186.933	1.202.619
329	1.054.718	1.070.539	1.086.360	1.102.180	1.118.001	1.133.822	1.149.643	1.165.463	1.181.284	1.197.105	1.212.926
330	1.063.770	1.079.727	1.095.683	1.111.640	1.127.596	1.143.553	1.159.509	1.175.466	1.191.422	1.207.379	1.223.336
331	1.072.913	1.089.007	1.105.100	1.121.194	1.137.288	1.153.381	1.169.475	1.185.569	1.201.663	1.217.756	1.233.850
332	1.082.147	1.098.379	1.114.611	1.130.844	1.147.076	1.163.308	1.179.540	1.195.772	1.212.005	1.228.237	1.244.469
333	1.091.474	1.107.846	1.124.218	1.140.590	1.156.962	1.173.335	1.189.707	1.206.079	1.222.451	1.238.823	1.255.195
334	1.100.893	1.117.406	1.133.920	1.150.433	1.166.947	1.183.460	1.199.973	1.216.487	1.233.000	1.249.514	1.266.027
335	1.110.407	1.127.063	1.143.719	1.160.375	1.177.031	1.193.688	1.210.344	1.227.000	1.243.656	1.260.312	1.276.968
336	1.120.016	1.136.816	1.153.616	1.170.417	1.187.217	1.204.017	1.220.817	1.237.618	1.254.418	1.271.218	1.288.018
337	1.129.722	1.146.668	1.163.614	1.180.559	1.197.505	1.214.451	1.231.397	1.248.343	1.265.289	1.282.234	1.299.180
338	1.139.524	1.156.617	1.173.710	1.190.803	1.207.895	1.224.988	1.242.081	1.259.174	1.276.267	1.293.360	1.310.453
339	1.149.424	1.166.665	1.183.907	1.201.148	1.218.389	1.235.631	1.252.872	1.270.114	1.287.355	1.304.596	1.321.838
340	1.159.423	1.176.814	1.194.206	1.211.597	1.228.988	1.246.380	1.263.771	1.281.162	1.298.554	1.315.945	1.333.336
341	1.169.522	1.187.065	1.204.608	1.222.150	1.239.693	1.257.236	1.274.779	1.292.322	1.309.865	1.327.407	1.344.950
342	1.179.723	1.197.419	1.215.115	1.232.811	1.250.506	1.268.202	1.285.898	1.303.594	1.321.290	1.338.986	1.356.681
343	1.190.025	1.207.875	1.225.726	1.243.576	1.261.427	1.279.277	1.297.127	1.314.978	1.332.828	1.350.678	1.368.529
344	1.200.430	1.218.436	1.236.443	1.254.449	1.272.456	1.290.462	1.308.469	1.326.475	1.344.482	1.362.488	1.380.495
345	1.210.939	1.229.103	1.247.267	1.265.431	1.283.595	1.301.759	1.319.924	1.338.088	1.356.252	1.374.416	1.392.580
346	1.221.554	1.239.877	1.258.201	1.276.524	1.294.847	1.313.171	1.331.494	1.349.817	1.368.140	1.386.464	1.404.787
347	1.232.274	1.250.758	1.269.242	1.287.726	1.306.210	1.324.695	1.343.179	1.361.663	1.380.147	1.398.631	1.417.115
348	1.243.102	1.261.749	1.280.395	1.299.042	1.317.688	1.336.335	1.354.981	1.373.628	1.392.274	1.410.921	1.429.567
349	1.254.038	1.272.849	1.291.659	1.310.470	1.329.280	1.348.091	1.366.901	1.385.712	1.404.523	1.423.333	1.442.144
350	1.265.084	1.284.060	1.303.037	1.322.013	1.340.989	1.359.965	1.378.942	1.397.918	1.416.894	1.435.870	1.454.847

Fylgiskjal II

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að Ás styrktarfélag greiði sömu prósentur í námssjóði Sjúkraliðafélags Íslands og ríkið greiðir. Ríkið greiðir í allt 1,07%, þ.e. 0,32% í Starfsmenntasjóð, 0,5% í Starfsþróunarsjóð og 0,25% í Fræðslusjóð SLFÍ.

Bókun 2

SLFÍ og Ás styrktarfélag vinna sameiginlega að því að ófaglærðu starfsfólki sem starfar hjá Ás styrktarfélagi verði gert kleift að fara í brúarnám sem sett hefur verið upp á sjúkraliðabrautum fjölbrautaskólanna.

Aðilar eru sammála um að Fræðslusjóður Sjúkraliðafélags Íslands skuli styðja við áherslur starfshóps heilbrigðisráðherra sem settar voru fram í skýrslunni „Tillögur um menntun og viðbótamenntun sem leitt geta til fjölgunar útskrifaðra sjúkraliða“ frá mars 2020. Markmiðið er að auka hvata fólks til að mennta sig sem sjúkraliði, auka tækifæri sjúkraliða til starfsþróunar m.a. með markvissu framhaldsnámi. Þá verður meðal annars litið til tillagna um að hrinda í framkvæmd framhaldsnámi fyrir sjúkraliða á fagháskólastigi sem allra fyrst, yfirfara og efla starfsvið stéttarinnar, auk þess að kynna námið og starfið fyrir ungu fólki.

Bókun 3

Sjúkraliði fær starfsaldur hjá öðrum vinnuveitanda metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn um starfstíma sinn. Sama gildir um störf sjúkraliða á EES svæðinu.

Við ákvörðun starfsaldurs skv. þessari grein skal meta starfsreynslu sjúkraliða hjá sveitarfélagi, ríki og á EES svæðinu.

Einnig skal meta starfsaldur í sambærilegum störum við hjúkrun, aðhlyningu og umönnun á sjúkrahúsum, hjúkrunarheimilum (sjálfseignarstofnunum), heilsugæslustöðvum, öðrum heilbrigðisstofnunum og hjá fyrirtækjum ríkis og sveitarfélaga sem starfa í almannaþjónustu. Ávinnsla starfsaldurs í launuðu námsleyfi er jöfn lengd námsleyfis.

Starfsmaður fær starfsaldur metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn sem sína fram á starfsaldur hjá fyrri vinnuveitanda.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að starfsmönnum með viðeigandi háskólamenntun verði ekki gert að skipta um stéttarfélag við það eitt að ábyrgðarsviði og kröfum í starfi þeirra sé breytt þannig að gerð verði krafa um háskólamenntun í þeim störfum sem um ræðir. Óski starfsmaðurinn eftir óbreyttri stéttarfélagsaðild skal samstarfsnefnd stofnunar taka ákvörðun um röðun og röðunarforsendur starfs þannig að laun og starfskjör verði sambærileg fyrir sömu og sambærileg störf á stofnun án tillits til stéttarfélagsaðildar. Í þessu sambandi verði sérstaklega litið til þeirra breytinga sem koma til framkvæmda 1. júní 2016 á 11. kafla kjarasamninga háskólafélaga.

Bókun 5

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér heimild til 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 réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögumtætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefnis og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að

finna aðra vinnu við hæfi. Evrópudómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 6

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafla 14 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 langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022.

Bókun 7

Önnur laun

Í nýju heimildarákvæði í grein 1.1.4 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta sem starfsmat nær ekki til, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa breytingum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeirra geta tekið breytingum, að efni og umfangi.

Þrátt fyrir ofangreint eru aðilar sammála um að á samningstímanum taki önnur laun skv. gr. 1.1.3 hækkun um 2,5% þann 1. janúar 2021 og þann 1. janúar 2022.

Bókun 8

Jöfnun launa milli markaða

Ríki og sveitarfélög annars vegar og heildarsamtök launafólks á opinberum vinnumarkaði hins vegar gerðu samkomulag um breytingar á skipan lífeyrismála opinberra starfsmanna árið 2016. Markmið samkomulagsins var að lífeyriskerfi landsmanna verði sjálfbært og unnið verði markvisst að því að jafna kjör launafólks á opinberum og almennum vinnumarkaði eins og kostur er. Í 7. gr. samkomulagsins segir að vinna þurfi sérstaklega að því að jafna laun einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar með það að markmiði að tryggja að ekki sé kerfislægur og ómálefnalegur launamunur á milli markaða. Launin skuli jöfnuð á 6- 10 árum með útfærslu í kjarasamningum. Í lok árs 2023 verða 2/3 hlutar þess tíma, sem ætlaður var til jöfnunar launa, liðinn.

Áætlun um launahækkanir til þeirra hópa sem uppfylla hin hlutlægu viðmið í fjórum skrefum frá 2021-2023 með það að markmiði að 2/3 hlutum þess launamunar sem greindur er og uppfyllir hin hlutlægu viðmið verði eytt í lok árs 2023. Fyrsti áfangi samkvæmt áætlun hópsins komi til greiðslu eigi síðar en 1. janúar 2021.

Sameyki og Ás styrktarfélag eru sammála um að þegar liggur fyrir hvaða hópar hjá Reykjavíkurborg uppfylla hin hlutlægu viðmið, og fá þar af leiðandi launaleiðréttingu, þá skuli sú leiðrétting einnig koma til sambærilegra hópa hjá Ás styrktarfélagi.

Fylgiskjal III

Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og Ás styrktarfélags með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta vinnustaðameningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni, bæta gæði þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks Ás styrktarfélags um aðlögun vinnutíma að þörfum starfsstaðar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur starfsstað sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna um allt að 4 stundir á viku, í allt að 36 virkar vinnustundir. Samhliða því verður grein 3.1. í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur. Aðilar samnings þessa skulu tilnefna einn aðila hver sem á grundvelli ofangreinds ræði mögulegar leiðir í styttingu vinnutíma auk fulltrúa annarra stéttarfélaganna starfsmanna Ás. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa, þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Ef starfsmenn eru með bundna viðveru skal lögð fram sérstök tillaga um skipulag vinnutíma þeirra. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggja fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá Ás og hins vegar skal fá staðfestingu Ás styrktarfélags. Afrit af samkomulaginu skal senda til Ás styrktarfélags og heildarsamtaka launafólks. Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send Ás styrktarfélagi og hlutaðeigandi heildarsamtökum launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal munu Ás styrktarfélag kalla saman innleiðingarhópin sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur sviða/starfsstaða við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma. Þessi breyting á skipulagi vinnutíma á ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði sviða/starfsstaða. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi sviða/starfsstaða raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu eða betri gæðum og áður. Á gildistíma kjarasamnings skulu af hálfu innleiðingarhópsins framkvæmdar reglulegar mælingar á áhrifum vinnutímabreytinganna á starfsfólk og starfsemi sviða/starfsstaða. Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi Ás styrktarfélags.

Dæmi um útfærslu styttingar vinnutíma

I. Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum og eru því ekki á forræði starfsmannsins. Skipulagið gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum.

Dagleg stytting

o Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.
Dæmi: Vinnutími kl. 8 -15:12.

Vikuleg stytting

o Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8-12.

Hálfs mánaðarleg stytting

o Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en er í fríi tíunda vinnudaginn.

II. Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma þar sem þau eru á forræði starfsmanns til ráðstöfunar að vild.

Dagleg stytting

o Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.

Vikuleg stytting

o Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé s.s. 35mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.

Hálfs mánaðarleg stytting

o Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en tíunda daginn frá kl. 8-13:50.

Fylgiskjal IV

Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks

Inngangur

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra launagreiðenda með betri vinnutíma. Breytingar verða gerðar á vinnufyrirkomulagi og launamyndunarkerfi í vaktavinnu til að bæta starfsumhverfi starfsfólks og stjórnenda og mæta þannig ákalli um betra skipulag vinnutíma. Markmið kerfisbreytinganna er að stuðla að betri heilsu og öryggi starfsfólks og auka möguleika þess til að samþætta betur vinnu og einkalíf, þannig að störf í vaktavinnu verði eftirsóknarverðari. Breytingunum er einnig ætlað auka stöðugleika í mönnun hjá stofnunum ríkis og sveitarfélaga, að draga úr yfirvinnu ásamt því að bæta öryggi og þjónustu við almenning. Helstu breytingarnar eru að vinnuvikan styttest úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður. Í nýju launamyndunarkerfi fjölga vaktalagsflokkum og vægi vinnustunda er metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks, sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma. Þá verður greiddur sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Að mati samningsaðila eru framangreindar breytingar enn fremur til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall en áður og hækka þannig tekjur sínar og ævitekjur.

Forsendur

Við undirbúning breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks hafa aðilar komið sér saman um forsendur kerfisbreytingarinnar. Að óbreyttu mun stytting vinnuskyldu vaktavinnufólks, úr 40 í 36 virkar stundir, hafa veruleg áhrif á starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga og svokallað mönnunargat myndast. Við því þarf að bregðast og í kostnaðarmati launagreiðenda er gert ráð fyrir að kostnaður vegna yfirvinnu lækki og að mönnunargatinu verði mætt á dagvinnutíma. Það er forsenda þess að kerfisbreytingarnar gangi eftir af hálfu launagreiðenda. Af hálfu samtaka launafólks er forsenda að núverandi starfsfólk hafi rétt til að auka starfshlutfall sitt sem nemur styttingu vinnuskyldu í aðdraganda innleiðingar á nýju fyrirkomulagi vaktavinnu, áður en gripið verði til annarra aðgerða til að brúa mönnunargatið. Að því loknu og meðan á innleiðingu stendur skulu stofnanir leitast við að gera starfsfólki kleift að bæta við starfshlutfall sitt enda verði því komið við í starfsemi og skipulagi stofnunar.

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

Mikilvægt er að tryggð sé festa í starfsemi stofnunar, mönnun og vinnutíma starfsmanna. Fyrir 15. janúar 2021 skulu stjórnendur bjóða starfsfólki sínu hækkan á starfshlutfalli sem nemur a.m.k. styttingu vinnuvikunnar. Þegar fyrir liggur hvort og þá hversu mörg stöðugildi eru ómönnuð vegna styttingar vinnutíma skal stýrihópur meta hvort áætlaður kostnaður launagreiðenda standist. Fari kostnaður ekki fram úr áætlunum tekur kerfisbreytingin gildi án breytinga. Sé hins vegar fyrirséð að kostnaður vegna yfirvinnu fari umfram áætlanir samkvæmt mælikvörðum í viðauka II skal stýrihópur fjalla um málið og meta hvort og hvaða breytinga sé þörf á forsendum yfirvinnuálags í nýju vaktavinnukerfi. Þó skal yfirvinna 1 aldrei fara undir 0,85% af mánaðarlaunum. Slíka ákvörðun skal taka eigi síðar en þremur mánuðum fyrir gildistöku breytinga og skulu stjórnendur og stéttarfélag tryggja að allt vaktavinnufólk hjá hinu opinbera sé upplýst um það. Að öðru leyti skal eftirfylgni með yfirvinnu og öðrum forsendum nýs vaktavinnukerfis vera samkvæmt viðauka IV.

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

Innleiðing og eftirfylgni

Á gildistíma kjarasamningsins starfar stýrihópur samningsaðila. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Stýrihópurinn bregst við ef niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælingar gefa tilefni til. Þá skal stýrihópur taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitæfni er snerta framkvæmd og þróun þessa fylgiskjals. Á vegum stýrihópsins starfar sérstakur matshópur sem hefur það hlutverk að framkvæma reglulegar mælingar, samkvæmt mælikvörðum sem aðilar ákveða, á áhrifum kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana, sbr. viðauka IV.

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

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á neðangreindum ákvæðum í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkis og sveitarfélaga. Með fylgiskjali þessu eru tveir viðaukar þar sem fjallað er nánar um innleiðingu og eftirfylgni kerfisbreytinganna og markmið og mælikvarða.

Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum

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

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

65,00% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

55,00% kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

75,00% kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga

120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga 120,00% kl. 00:00 - 24:00

stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl.

00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

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

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

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

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

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

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

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

Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum teljast vaktavinnufólk. Vaktavinnufólk teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími sé alltaf hinn sami.

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest. Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga

og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr.1.6.1.

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

2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar því verður við komið starfsins vegna.

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

12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 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. [Önnur málsgrein heldur sér þar sem það á við.]

Þann 1. maí 2021 taka eftirfarandi greinar gildi:

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

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

2.6.10 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti. Vaktahvati greiðist sem hlutfall mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á launatímabili samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi

vinnuskyldustunda á hverju launátímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 42 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 15 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar til þess að njóta vaktahvata.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

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