

KJARASAMNINGUR

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

OG

FÉLAGS ÍSLENSKRA HJÚKRUNARFRÆÐINGA

GILDISTÍMI:
1. APRÍL 2024 TIL 31. MARS 2028

EFNISYFIRLIT

1 KAFLI: LAUN	3
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN	3
1.4 TÍMAVINNUKAUP	5
1.5 YFIRVINNUKAUP	6
1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR	7
1.7 PERSÓNUUPPBÓT	8
2 KAFLI: VINNUTÍMI	9
2.1 ALMENNT	9
2.3 YFIRVINNA	9
2.5 BAKVAKTIR	10
2.6 VAKTAVINNA	11
3 KAFLI: HLÉ FRÁ VINNU - FÆÐI OG MATSTOFA	15
3.1 HLÉ FRÁ VINNU	15
3.2 FÆÐI OG MATSTOFA	15
3.3 FRÍTT FÆÐI	15
4 KAFLI: ORLOF	16
4.1 LENGÐ ORLOFS	16
4.3 ORLOFSÁRIÐ	16
10 KAFLI: FRÆÐSLUMÁL	18
10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	18
10.2 SÍMENNTUN	18
10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI	20
12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	21
12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	21
12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	21
13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	23
13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	23
13.5 VÍSINDASJÓÐUR	23
14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	24
14.1 GILDISTÍMI	24
14.2 ATKVÆÐAGREIÐSLA	24
BÓKANIR	25
BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGUM AÐILA	25
ELDRI BÓKANIR:	30
SÉRÁKVÆÐI	31
FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR	32
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT	32
FYLGISKJAL 2: UM MATAR- OG KAFFITÍMA	38
FYLGISKJAL 3: LEIÐBEININGAR	40
VIÐAUKI 1: LAUNATÖFLUAUKI 2024 TIL 2028	42

INNGANGUR

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

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

Með þessum kjarasamningi eru ákvæði um betri vinnutíma færð inn í kjarasamninginn skv. fylgiskjölum 2 og 3 frá kjarasamningi 2020 með áorðnum breytingum og falla þar með bæði fylgiskjölin úr gildi.

1 KAFLI: LAUN

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

Grein 1.1.1 breytist og hljóði svo

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

Launatafla 1: Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025.

Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026.

Launatafla 3: Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027.

Launatafla 4: Gildir frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. apríl 2024: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,25% sbr. launatöflu 1.

1. apríl 2025: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 2.

1. apríl 2026: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 3.

1. apríl 2027: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 4.

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

Laun þessi eru viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

1.1.4 Önnur laun er starfinu fylgja

Grein 1.1.4 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

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

- Starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- Jöfnunar launa einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar sbr. fylgiskjal 6 [úr kjarasamningi frá 2020].

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

Á samningstímanum hækka önnur laun um 5% þann 1. apríl 2023.

Heimildarákvæðinu er ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma sbr. fylgiskjal 2 og 3 [úr kjarasamningi frá 2020]. Einnig við framkvæmd jöfnunar launa milli markaða sbr. fylgiskjal 6 [úr kjarasamningi frá 2020]. Ennfremur vegna ónæðis utan vinnutíma vegna starfs, svo sem samskipti við íbúa, þjónustubega, vöktun símtækja tölvupósts o.fl. Ákvörðun um önnur laun skal skjalfest í ráðningarsamningi eða viðauka við hann.

1.1.4 Önnur laun er starfinu fylgja

Grein 1.1.4 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024.

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

- Starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- Tímabundinna þátta vegna verkefna eða hlutverk umfram almennar starfsskyldur sem hefur í för með sér verulega aukningu á ábyrgð eða álagi.
- Sérstakrar frammistöðu og hæfni umfram það sem starfið gerir kröfu um að mati yfirmanns.
- Markaðsálags vegna sérþekkingar og/eða reynslu.
- Jöfnunar launa einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar.

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

Á samningstímanum hækka önnur laun um 3,25% þann 1. apríl 2024, 3,5% 1. apríl 2025, 3,5% 1. apríl 2026 og 3,5% 1. apríl 2027.

Heimildarákvæðinu um önnur laun er t.d ætlað að styðja við framþróun í starfi, umfram starfsmatsröðun.

Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars, en ávallt er gætt jafnræðis af fremsta megni við útfærslu þeirra. Forsendur tímabundinna þátta eru endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Launa má starfsfólki sérstaklega sinni það starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda liggja fyrir mat á frammistöðu. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir vinnustaðinn s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda vinnustaðarins inn á við eða út á við eða að frammistaða starfsmanns reynist tekjuskapandi eða leiði til sparnaðar fyrir vinnustaðinn.

Heimilt er að greiða starfsfólki við ráðningu eða við sérstakar aðstæður markaðsálag í formi annarra launa, enda tilheyrir það hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar eða reynslu. Markaðsálag þarf að rökstyðja með gögnum eða málefnalega með öðrum sannprófanlegum hætti.

Ennfremur vegna ónæðis utan vinnutíma vegna starfs, svo sem samskipti við íbúa, þjónustuþega, vöktun símtækja tölvupósts o.fl.

Ákvörðun um önnur laun skal skjalfest í ráðningarsamningi eða viðauka við hann.

1.4 TÍMAVINNUKAUP

Grein 1.4.1 um tímavinnukaup breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir um dagvinnufólk til 31. október 2024.

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

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

Grein 1.4.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

Grein 1.4.1 um tímavinnukaup breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir dagvinnufólk frá og með 1. nóvember 2024.

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmanns, sbr. gr. 1.1.1 og 10. kafla eftir því sem við á.

Þegar unnið er í tímavinnu skal ekki greitt vaktaálag á þær stundir sem eru utan hefðbundins dagvinnutíma heldur greidd yfirvinna. Sjá nánar leiðbeiningar vegna ráðningarfyrrikomulagsins tímavinnu í fylgiskjali 3.

Grein 1.4.1 breytist á samningstíma fyrir dagvinnufólk. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Grein 1.4.2 breytist og hljóði svo:

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

Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

- Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra, árvissra álagstíma ýmissa sveitarfélaga/stofnana þeirra, þó eigi lengur en tvo mánuði.
- Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
- Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
- Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

1.5 YFIRVINNUKAUP

Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir um dagvinnufólk til 31. október 2024.

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

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

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

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

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

Standist umsamin tímasetning á framkvæmd styttingar vinnutíma ekki hjá sveitarfélagi/stofnun, fylgir breyting á gr. 1.5.1 breyttri dagsetningu.

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

Grein 1.5.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist og hljóði svo frá 1. nóvember 2024. Eftirfarandi gildir frá og með 1. nóvember 2024.

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

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

Grein 1.5.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Sé um fasta yfirvinnu að ræða, greiðist hún samkvæmt yfirvinnu 2 (1,0385%).

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.

Grein 1.6.1 um vaktaálag breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir um dagvinnufólk til 31. október 2024.

- 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 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.

Grein 1.6.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

Grein 1.6.1 um vaktaálag breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

- 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. |
| 165,00% | kl. 16:00 -24:00 | á aðfangadag og gamlársgdag sbr. gr. 2.1.4.3. |
| 165,00% | kl. 00:00 - 08:00 | á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3 |

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Grein 1.6.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.
Grein 1.6.1 fyrir vaktavinnufólk gildir frá 1. apríl 2023.

Grein 1.6.2 um bakvaktaálag breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir um dagvinnufólk til 31. október 2024.

- 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.

Grein 1.6.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

Grein 1.6.2 um bakvaktaálag breytist á samningstíma og hljóði svo frá 1. nóvember 2024.

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.
165,00%	kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3

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

Grein 1.6.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

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.

Tímavinnumaður fær fulla persónuuppbót ef hann vinnur 1504 virkar vinnustundir. Greitt skal hlutfallslega miðað við unna tíma og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag.

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. 144/2020. Sjá einnig gr. 11.1.8.

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.

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

1. maí 2024	kr. 57.500
1. desember 2024	kr. 135.500
1. maí 2025	kr. 59.500
1. desember 2025	kr. 140.000
1. maí 2026	kr. 62.000
1. desember 2026	kr. 145.000
1. maí 2027	kr. 64.000
1. desember 2027	kr. 150.000

2 KAFLI: VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT

Grein 2.1.1 um vinnuviku breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024:

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

Grein 2.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir fyrir dagvinnufólk til 31. október 2024.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi sveitarfélags/stofnunar/vinnustaðar má aðlaga vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks og stytta vinnuvikuna um allt að 4 stundir á viku. Samhliða því verður grein 3.1 í kjarasamningi óvirk. Sjá nánar í fylgiskjali 2.

Þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári, s.s. í grunnskóla, er vinnuveitanda heimilt að haga vinnutíma starfsmanna með þeim hætti að starfsmenn vinni af sér, á starfstíma stofnunar, þá daga sem starfsemi er takmörkuð. Skal það gert með því að dreifa þeim tíma sem starfsemi er takmörkuð liggur niðri sem jafnast á þá daga sem stofnun starfar nema samkomulag sé um annað við einstaka starfsmenn.

Grein 2.1.1 um vinnuviku breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

- 2.1.1 Vinnuvika starfsfólks í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir. Heimilt er að semja við starfsfólk um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

Grein 2.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári, s.s. í grunnskóla, er vinnuveitanda heimilt að haga vinnutíma starfsmanna með þeim hætti að starfsmenn vinni af sér, á starfstíma stofnunar, þá daga sem starfsemi er takmörkuð. Skal það gert með því að dreifa þeim tíma sem starfsemi er takmörkuð liggur niðri sem jafnast á þá daga sem stofnun starfar nema samkomulag sé um annað við einstaka starfsmenn.

2.3 YFIRVINNA

Grein 2.3.6 um reglubundna vinnu breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024:

- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi náðst samkomulag við starfsmann áður en sú vinna hófst.

Grein 2.3.6 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.3.6 um reglubundna vinnu breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

- 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 sveitarfélaga / stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.

Grein 2.3.6 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

2.5 BAKVAKTIR**Grein 2.5.2 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024:**

- 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.

Grein 2.5.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.5.2 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

- 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, 72 mínútna frí jafngildir 120% vaktaálagi og 99 mínútna frí jafngildir 165% vaktaálagi.

Grein 2.5.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Grein 2.5.4 um reglubundna bakvakt breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024:

- 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 1200.

Grein 2.5.4 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.5.4 um reglubundna bakvakt breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt, að hámarki þó 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.

Grein 2.5.4 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

2.6 VAKTAVINNA

Grein 2.6.1 breytist og hljóði svo:

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.

Ef skipulagður vinnutími starfsmanns er að jafnaði 20% eða meira utan dagvinnumarka telst hann vaktavinnumaður.

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.

Grein 2.6.2 um vaktskrá breytist og hljóði svo:

2.6.2 Vaktskrá

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.

Grein 2.6.7 um jöfnun vinnuskila breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024:

2.6.7 Jöfnun vinnuskila

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

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

Grein 2.6.7 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.6.7 um jöfnun vinnuskila breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

2.6.7 Jöfnun vinnuskila

Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomandi vegna starfsemi stofnunar. Í þeim tilvikum þar sem vinnuskil vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga flytjast á milli mánaða skal halda utan um það og starfsfólk upplýst reglulega. 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.

Grein 2.6.7 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Grein 2.6.8 um vægi vinnuskyldu breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarkna 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.

Grein 2.6.8 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.6.8 um vægi vinnuskyldu breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

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.

Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 120% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 á tímabilinu 08:00-24:00 og vægið 1,2 á tímabilinu 00:00-08:00. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 165% vaktaálagi hafa vægið 1,20.

Grein 2.6.8 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Grein 2.6.10 um vaktahvata er ný grein (var áður í fylgiskjali 3) og breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

2.6.10 Vaktahvati

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

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

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

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

Grein 2.6.10 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.6.9 (gr. 2.6.10 í fylgiskjali 3) um vaktahvata breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

2.6.9 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti. Vaktahvati greiðist sem hlutfall greiddra mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á þremur síðustu uppgjörstímabilum samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á því tímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 126 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 45 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar að meðaltali á uppgjörstímabili til þess að njóta vaktahvata.

Þegar starfsfólk hefur störf reiknast vaktahvati fyrir eitt uppgjörstímabil á fyrsta og öðrum mánuði í starfi þannig að lágmarksfjöldi stunda utan dagvinnumarka eru 42 og lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta eru 15. Eftir þrjú mánuði í starfi reiknast vaktahvati skv. 1. mgr. Það sama á við þegar samið er um breytingar á starfshlutfalli sem nema 40% eða meira til hækkunar eða lækkunar.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

FJÖLDI VAKTA	TEGUNDIR VAKTA			
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	12,5%	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%

Vaktahvati reiknast miðað við þrjú síðustu uppgjörstímabil. Með uppgjörstímabili er átt við uppgjörstímabil breytilegra launa á starfsstaðnum. Vaktahvati greiddur 1. apríl miðast því við uppgjörstímabil til greiðslu í útborgun launa 1. febrúar, 1. mars og 1. apríl og vaktahvati greiddur 1. maí við launatímabil til greiðslu 1. mars, 1. apríl og 1. maí.

Grein 2.6.9 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

3 KAFLI: HLÉ FRÁ VINNU - FÆÐI OG MATSTOFA

Kaflí 3 um matar- og kaffítíma gildir óbreyttur til 31. október 2024. [Sjá fylgiskjal 2]

Kaflí 3 um matar- og kaffítíma verður kaflí 3 um hlé frá vinnu breytist í heild sinni og hljóði svo frá 1. nóvember 2024.

3.1 HLÉ FRÁ VINNU

3.1.1 Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og eru slík hlé hluti af virkum vinnutíma.

3.1.2 Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.

Á þeim stofnunum þar sem hlé eru ákvörðuð með slíku samkomulagi og unnið er í hléinu að beiðni yfirmanns er greitt fyrir það með yfirvinnukaupi.

Peir einstaklingar og/eða starfahópar sem fyrir gildistöku þessa samnings fengu að jafnaði reglubundið greiðslur skv. gr. 3.2. í eldri samning, skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. bókun 2.

3.2 FÆÐI OG MATSTOFA

3.2.1 Starfsfólk sem er 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 heilbrigðisyrivalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

3.2.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.2.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mótuneyti á vegum vinnuveitanda.

3.2.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2 skulu starfsmenn greiða kr. 862 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar ár hvert. Upphæðin skal taka breytingum í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysliverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (309,1 stig) í október 2023). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

3.2.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.2.1 - 3.2.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 862 fyrir hvern vinnuskyldudag enda sé dagleg vinnuskylda starfsmanns 6 klukkustundir eða lengri.

Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysliverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (309,1 stig) í október 2023.

3.3 FRÍTT FÆÐI

3.3.1 Starfsfólki sem gert er skylt, starfs síns vegna, að matast með heimilismönnum/börnum, skulu hafa frítt fæði.

4 KAFLI: ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

Grein 4.1.1 um lágmarksorlof breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

- 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 4.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 4.1.1 um lágmarksorlof breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (216 vinnuskyldustundir miðað við 36 virkar vinnustundir á viku) miðað við fullt ársstarf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

Grein 4.1.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

Grein 4.3.1 um orlofsárið breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

- 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.

Samkvæmt 5. gr. laga um orlof nr. 30/1987 ber vinnuveitandi ábyrgð á að skipuleggja orlofstöku starfsfólks síns að teknu tilliti til óska þess eins og unnt er vegna starfseminnar.

Í þeim tilfellum sem starfsfólki hefur ekki verið gert kleift að taka uppsafnað orlof samkvæmt skýringartexta við gr. 4.3.1, verði þeim aðstæðum mætt af hálfu vinnuveitenda með gerð skriflegs samkomulags við viðkomandi starfsfólk um hvernig töku uppsafnaðs orlofs verði lokið. Gerð samkomulags skal lokið eigi síðar en 15. júní 2023.

Náist slíkt samkomulag ekki, skal vinnuveitandi tilkynna starfsmanni eigi síðar en 1. júlí 2023 hvernig orlofstöku skuli háttað þannig að tryggt verði að starfsmaður nái að ljúka töku uppsafnaðs orlofs.

Grein 4.3.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 4.3.1 um orlofsárið breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

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

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

Samkvæmt 5. gr. laga um orlof nr. 30/1987 ber vinnuveitandi ábyrgð á að skipuleggja orlofstöku starfsfólks síns að teknu tilliti til óska þess eins og unnt er vegna starfseminnar.

Samtal skal fara fram eigi síðar en í janúar ár hvert milli starfsmanns og yfirmanns um hvernig töku orlofs skuli lokið á líðandi orlofsári og hefja umræðu um komandi orlofsár.

Í þeim tilfellum sem starfsfólki hefur ekki verið gert kleift að taka uppsafnað orlof á líðandi orlofsári verði þeim aðstæðum mætt af hálfu vinnuveitenda með gerð skriflegs samkomulags við viðkomandi starfsfólk um hvernig töku þess verði lokið.

Gerð samkomulags skal lokið eigi síðar en 1. apríl ár hvert. Náist slíkt samkomulag ekki, skal vinnuveitandi tilkynna starfsmanni eigi síðar en 30. apríl ár hvert hvernig orlofstöku skuli háttað þannig að tryggt verði að starfsmaður nái að ljúka töku uppsafnaðs orlofs.

Grein 4.3.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

10 KAFLI: FRÆÐSLUMÁL

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 nema um annað sé samið eða tíminn sé innan þeirra marka sem falla undir fastar yfirvinnugreiðslur.

- 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

- 10.2.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið. Stefnt er að gerð símenntunaráætlunar fyrir allar stofnanir og/eða starfseiningar. Markmið þeirra verði að samræma áhuga starfsmanna fyrir símenntun heildarmarkmiðum stofnana/starfseininga. Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.

- 10.2.1.1 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 fagreynslu og símenntunar.

Starfsmenn skulu fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 2 % eftir 1 árs fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 4% eftir 3 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 6% eftir 5 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 8% eftir 9 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.

Þeir sem náð hafa 13 ára fagreynslu við gildistöku samningsins og hafa fengið 2% persónuálag vegna þess, halda því meðan þeir eru í samfelldu starfi hjá sama vinnuveitanda.

Ef starfsmenn fá fagreynslu metna samkvæmt grein 10.2.2 er starfsreynsla ekki metin.

Til að fá fagreynslu í starfsgrein metna þarf starfsmaður að leggja fram gögn sem staðfesti þann starfstíma (vinnuveitandavottorð).

Hækkun vegna fagreynslu kemur til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa borist vinnuveitanda.

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

Við mat á starfstíma til persónuálagsstiga teljast launaðar veikindafjarvistir sem og lögbundið fæðingarorlof (sem er almennt ekki meira en 6 mánuðir).

Starfstími tímavinnufólks er ekki metinn til persónuálagsstiga.

Tímavinnustarfsmaður heldur þó áunnum persónuálagsstigum vegna fyrri starfa í föstu starfshlutfalli hjá sveitarfélagi.

10.2.2.1 Símenntun og starfsreynsla

Grein 10.2.2.1 gildir frá 1. nóvember 2024.

Með vísan til greinar 10.2.1 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

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

Við mat á starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum til persónuálags getur sveitarfélag krafist starfsmann um gögn sem staðfesta þann starfstíma (vinnuveitendavottorð). Hækkun vegna starfstíma kemur til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa borist vinnuveitanda.

Telst hálfur mánuður og stærri brot úr mánuði sem heill mánuður. Öðrum dögum skal sleppt.

Ef starfsmenn fá starfsreynslu metna samkvæmt grein 10.2.2.1, er fagreynsla ekki metin samkvæmt grein 10.2.2.

Þegar starfsmaður hefur starf hjá sveitarfélagi/stofnun sveitarfélags, tekur hann ákvörðun um hvort reynsla sé metin samkvæmt gr. 10.2.2 eða 10.2.2.1. Ekki er hægt að fara á milli greina á meðan að starfsmaður sinnir starfi hjá sveitarfélagi.

Núverandi starfsmenn þurfa að skila staðfestingu á að þeir óski eftir að fá starfsaldur metinn skv. gr. 10.2.2.1 eigi síðar en mánaðarmótin febrúar/mars 2025.

10.2.3 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar

10.2.3.1 Viðbótarnám sem ekki er metið í starfsmati:

Starfsmaður fær 2% persónuálag fyrir hverjar 30 ECTS einingar í framhaldsnámi í háskóla umfram grunnám (180 ECTS) enda tengist námið starfi hans.

10.2.3.2 Viðbótarnám sem metið er í starfsmati:

Starfsmaður fær 2% persónuálag fyrir hverjar 60 ECTS í framhaldsnámi í háskóla þó að hámarki 4%.

Hámark persónuálags samkvæmt greinum 10.2.3.1 og 10.2.3.2 er samanlagt 16%.

Hækkun samkvæmt greinum 10.2.3.1 og 10.2.3.2 skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður leggur fram staðfest námsferilsyfirlit frá viðkomandi háskóla til vinnuveitanda, sjá þó bókun 14. Á námsferilsyfirliti skal koma fram yfirlit yfir loknar ECTS einingar.

Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að námið tengist starfi.

Starfsmenn sem þegar njóta hærra persónuálags á grundvelli eldri ákvæða kjarasamnings halda því á meðan þeir starfa hjá sveitarfélagi.

Starfsmenn njóta ekki hækkunar vegna gr. 10.2.3.1 og 10.2.3.2 ef mat á viðbótarmenntun samkvæmt fyrri ákvæðum er hærra.

- 10.2.4 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, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfelld í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám.

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 kostnaður.

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.

Tilgangur samningsaðila með greininni er að auka hvata til að efla starfsfólk í starfi. Mælt er með því að heimildin sé nýtt.

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

Grein 12.2.6 breytist og hljóði svo:

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 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

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

Grein 12.2.7 breytist og hljóði svo:

12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

Grein 12.8.1 um veikindi barna yngri en 13 ára breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

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 almanaxsári 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 sjúkráhusvistar.

Grein 12.8.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 12.8.1 um veikindi barna yngir en 13 ára breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjáraðili barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86,4 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.

Grein 12.8.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð stéttarfélags. Gjald þetta skal nema 0,22% af heildarlaunagreiðslum til félaga stéttarfélagsins og greiðist mánaðarlega.

Grein 13.4.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. desember 2024

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í starfsmenntunarsjóðs stéttarfélags.

Gjald þetta skal nema 0,92% af heildarlaunagreiðslum til félaga stéttarfélagsins og greiðist mánaðarlega.

Aðilar eru sammála um að frá 1. janúar 2025 mun viðbótar 0,1% framlag til starfsmenntunar, samkvæmt bókun 1[2014], verða hluti af iðgjaldi launagreiðanda til Starfsmenntunarsjóðs.

Grein 13.4.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. janúar 2025

13.5 VÍSINDASJÓÐUR

- 13.5.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísinda- og starfsmenntunarsjóðsem nemur 1,5% af dagvinnulaunum félagsmanna og jafnframt viðbótarframlag sem nemur 0,6% af heildarlaunum félagsmanna. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum, sem gilda fyrir sjóðinn.

Grein 13.4.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. desember 2024

- 13.5.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísinda- og starfsmenntunarsjóð sem nemur 1,5% af dagvinnulaunum félagsmanna. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum, sem gilda fyrir sjóðinn.

Grein 13.5.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. janúar 2025

14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 GILDISTÍMI

- 14.1.1 Gildandi kjarasamningar aðila með bókunum, fylgiskjölum og sérákvæðum framlengjast frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

14.2 ATKVÆÐAGREIÐSLA

- 14.2.1 Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu aðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting gildi fyrir samning þennan. Slíkar breytingar skulu skila sambærilegum kjarabreytingum og á almennum markaði enda feli þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

Komi til þess að kjarasamningum á almennum markaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum aðila heimilt að segja samningi þessum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 mánudaginn 9. desember 2024 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 29. nóvember 2024.

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

F.h. Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna.

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGUM AÐILA

BÓKUN 1 [2024] Bókun vegna bakvakta

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp um endurskoðun á fyrirkomulagi bakvakta og útköll þeim tengdum. Í hópnum skulu sitja fulltrúar opinberra launagreiðenda og bandalaga opinbers launafólks auk fulltrúa stéttarféлага er málið kann að varða.

Starfshópurinn mun kortleggja umfang bakvakta, skoða tíðni og tegundir útkalla og vinna að því að tölfræði vegna bakvakta sé bætt. Vinnan skal meðal annars felast í því að skoða hvernig bakvaktarfrí er tekið og hvort það séu ákveðnir hópar sem ekki eru að fá bakvaktarfrí.

Þá skal hópurinn greina og leggja mat á hvort að fýsilegt sé að bakvaktir gangi upp í vinnuskyldu samhliða því að bakvaktarfrí skv. gr. 2.5.4. falli niður.

Eigi síðar en 1. október 2024 skulu aðilar hafa skipað fulltrúa sína í starfshópinn og skulu fulltrúar launafólks boða til fyrsta fundar. Vinnuhópurinn skilgreinir nánar viðfangsefnið og verklag. Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. maí 2025.

BÓKUN 2 [2024] Bókun vegna niðurfellingar á gr. 3.2

Þrátt fyrir niðurfellingu á gr. 3.2 eru samningsaðilar sammála um að þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem voru með matar og kaffitíma í yfirvinnu sem hluta af vinnuskipulagi fyrir gildistöku kjarasamnings sem undirritaður var árið 2024 og hafa að jafnaði fengið reglubundið slíkar greiðslur skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. eftirfarandi: Breytingar skulu ekki leiða til launalækkunar og gæta skal jafnræðis innan starfahópa.

3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og á tímabilinu 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. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

BÓKUN 3 [2024] Launastig, launapróun stjórnenda og sérfræðinga og TV-einingar

Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að auka samkeppnishæfni sveitarfélaga gagnvart hæfu sérfræðimenntuðu starfsfólki. Að því leyti er breyting á grein 1.1.4 um önnur laun (sérstök frammistaða og hæfni) framfaraskref.

Aðilar eru enn fremur sammála um að vinnuhópi, skipuðum fulltrúum frá hvorum aðila, verði falið að greina launasetningu og launapróun meðal stjórnenda og sérfræðinga hjá sveitarfélögum. Horft verði sérstaklega til þess með hvaða hætti önnur laun og ákvæði um frammistöðu og hæfni nýtist í launasetningu. Einnig samþykkja aðilar að yfirfara notkun á öðrum launum og TV-einingum, einu sinni á ári.

Á samningstíma verði lögð vinna í að endurskoða og einfalda orðalag fylgiskjals um TV einingar. Vinna við það verkefni skal hefjast í janúar 2025 og vera lokið fyrir 1. maí 2025.

BÓKUN 4 [2024]**Vegna betri vinnutíma og innleiðingu í miðlægan kjarasamning:****Virkar vinnustundir og nýleg dómaframkvæmd**

Í flestum kjarasamningum sem undirritaðir voru veturinn 2019–2020 var kveðið á um heimild til að gera breytingar á skipulagi vinnutíma og stytta vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku.

Meginmarkmið breytinganna var að stuðla að umbótum í starfsemi ríkisstofnana, bæta vinnustaðamenningu og auka samræmingu vinnu og einkalífs án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu. Frá með 1. nóvember 2024 er verið að innleiða styttri vinnutíma í miðlægan kjarasamning og þar með fella á brott fylgiskjöl um betri vinnutíma.

Með breytingu á ákvæði 2.1.1 er vinnuvika starfsmanna í fullu starfi 36 virkar vinnustundir. Með orðinu „virkar“ er verið að ná utan um tíma þar sem starfsmaður er við störf þ.e. þann tíma sem ekki er á forræði starfsmanna. Fela breytingarnar í sér útfærslu á kaffitímum sem hafa verið á forræði starfsmanna sem hluti af 40 stunda vinnuviku. Virkar vinnustundir fara úr því að vera 37:05 klst. í að vera 36 virkar vinnustundir. Umrædd breyting felur því ekki í sér aðra efnislega breytingu á ákvæðum kjarasamningsins. Áfram verður þó heimilt að semja um forræði yfir kaffitímum, án þess að greiðsla komi fyrir, þá lengist viðvera sem því nemur. Slíkur tími telst þá ekki til virkra vinnustunda.

Nýleg dómaframkvæmd, sem launagreiðendur eru bundnir af, í tengslum við vinnuvernd og túlkun á lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum er alls ótengd framangreindri innleiðingu á betri vinnutíma. Í því samhengi eru aðilar sammála um að í skilningi vinnuverndar er einungis stuðst við hugtökin vinnutími eða hvíldartími sbr. dómur Hæstaréttar Íslands í máli nr. 52/2023.

Þrátt fyrir að dómur Hæstaréttar Íslands í máli nr. 52/2023 fjalli ekki um greiðsluskyldu hafa opinberir launagreiðendur gefið það út að tími starfsfólks sem varið er í ferðir, til annars áfangastaðar en fastrar eða hefðbundinnar starfsstöðvar, í því skyni að inna af hendi störf eða skyldur á öðrum stað, að kröfu vinnuveitanda, skal greiddur líkt og annar vinnutími sem starfsmaður er við störf.

BÓKUN 5 [2024]**Skoðun á tengitöflu við starfsmat**

Aðilar eru sammála um að halda áfram greiningu á launa- og tengitöflu sem hófst vorið 2024. Vinnuhópur allra aðila starfsmats sveitarfélaga verði skipaður í þetta verkefni eigi síðar en í nóvember 2024 til að:

- Greina dreifingu stöðugilda eftir starfsmatsstigum.
- Skoða mögulegar leiðir til að tengja starfsmatsstig við launatöflu.
- Kostnaðarmeta hugmyndir að breytingum á tengitöflu/tengireglu.
- Útfæra áætlun um mögulegar breytingar á tengitöflu/tengireglu í skrefum.
- Vinnuhópur aðila skilar niðurstöðu til samningsaðila eigi síðar en í apríl 2026.

BÓKUN 6 [2024]**Þróun samstarfs við starfsmatskerfið SAMSTARF**

Samningsaðilar eru sammála um það langtímamarkmið að greiða sömu laun fyrir jafnverðmæt störf samkvæmt þeim kjarasamningum sem Samband íslenskra sveitarfélaga gerir fyrir hönd þeirra sveitarfélaga sem veita til þess umboð sitt. Samningsaðilar hafa í því skyni metið störf á grundvelli starfsmatskerfis samningsaðila (SAMSTARF).

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að vinna áfram að umbótum og þróun á starfsmatskerfinu SAMSTARF og umgjörð þess. Aðilar hafa undanfarin ár unnið markvisst að því að skýra umgjörð faglegrar stýringar við starfsmatskerfið til að tryggja að kerfið nái þeim markmiðum sem því er ætlað ásamt því að kerfið þróist og samræmist þeim kröfum sem gerðar eru til þess á hverjum tíma.

Í þeim tilgangi að vinna að áframhaldandi þróun starfsmatskerfisins í þágu virðismats þeirra mikilvægu starfa sem starfsfólk sveitarfélaga vinnur, sameiginlegra hagsmuna starfsfólks og starfseminnar af virðismati starfa og jafnframt að tryggja aðkomu hagsmunaaðila og skýra hlutverk þeirra þar sem þörf krefur, er lagt til að aðilar komi sér saman um utanaðkomandi aðila sem verði falið að gera úttekt annars vegar á verkferlum, vinnulagi, viðtalsferlum, samþykktarferlum og öðrum ferlum starfsmatsins með tilliti til markmiða kerfisins um jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf og hins vegar á stjórnskipulagi kerfisins og getu þess til að mæta hagsmunum hagaðila.

Markmiðið með úttektinni er að greina áskoranir og tækifæri til frekari þróunar starfsmatskerfisins þannig að stuðla megi að betra og skilvirkara verklagi við mat á störfum og tryggja faglegt sjálfstæði kerfisins. Einnig skal meta þörf fyrir breytingar á umgjörð og stjórnskipulagi kerfisins, hlutverk faglegrar stjórnar og þess að koma á sameiginlegri framkvæmdastjórn hagaðila.

Unnið verði að ofangreindu á gildistíma kjarasamnings í samstarfi við önnur stéttarfélag sem samið hafa um starfsmatskerfið SAMSTARF og í samstarfi Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Undirbúningur hefjist við gildistöku samninga og úttekt verði hafin fyrir 1. janúar 2025. Stefnt skal að því að úttekt verði lokið eigi síðar en 1. janúar 2026 og skal afrakstur úttektar vera grundvöllur að tímasettum og kostnaðarmetnum aðgerðum í starfsemi og skipulagi SAMSTARFS. Fagleg stjórn SAMSTARF skal bera ábyrgð á framkvæmd þessari og hefur heimild til sinna þeim nauðsynlegu þáttum sem verkefnið kallar á.

Kostnaður af úttekt skiptist milli Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga.

BÓKUN 7 [2024] **Um hlutverk stýrihóps**

Komi til þess að breytingar á betri vinnutíma dags. 7. maí 2024 nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með eða álitaefni verða varðandi túlkun á breytingum, þá skal stýrihópur aðila sem skrifuðu undir breytingarnar, fjalla um málið og finna lausn. Stýrihópur mun starfa út samningstímamann, 2024-2028.

Þær leiðbeiningar og eftir atvikum úrlausnarefni sem stýrihópurinn gaf út árið 2021 samhliða innleiðingu á „Betri vinnutíma“ heldur gildi sínu eftir því sem við á. Stýrihópurinn mun koma saman í september 2024 og uppfæra leiðbeiningarnar og eftir atvikum úrlausnarefnið með tilliti til þeirra breytinga sem urðu í kjarasamningum árið 2024.

BÓKUN 8 [2024] **Launað námsleyfi**

Samningsaðilar samþykkja að stefnt skuli að því að heimild til að veita starfsmanni launað námsleyfi samkvæmt grein 10.3.1 verði breytt í rétt starfsmanns til að fá launað námsleyfi. Skilyrði og skilmálar verði útfærð nánar af samningsaðilum.

Þessi vinna skal hefjast í janúar 2025 og vera lokið í mars 2026 og taka gildi 1. apríl 2026.

BÓKUN 9 [2024]

Uppfært samkomulag um söfnun og miðlun launatölfræðiupplýsinga

Samninganefnd Sambands íslenskra sveitarfélaga (SNS) og Bandalag háskólamanna (BHM) gerðu með sér samkomulag um afhendingu launaupplýsinga frá SNS vegna endurnýjunar kjarasamninga árið 2011.

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga hefur fengið sambærilegar upplýsingar og að ofan greinir.

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða þurfi samkomulagið með það að markmiði að stuðla að varanlegum umbótum í söfnun og miðlun launatölfræði til stéttarfélaga hlutaðeigandi heildarsamtaka og Fíhj. Það er sameiginlegt hagsmunamál samningsaðila enda auðveldar það gerð kjarasamninga.

Leitast skal við að skipa starfshóp skipuðum fulltrúum BHM, Fíhj og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Stefnt skal að því að hópurinn taki til starfa eigi síðar en 1. febrúar 2025. Skal starfshópurinn fjalla um gæði þeirra upplýsinga sem safnað er og marka framtíðarsýn um umbætur í söfnun og reglubundinni miðlun til stéttarfélaga hlutaðeigandi heildarsamtaka. Starfshópurinn skal skila niðurstöðu eigi síðar en 1. maí 2025.

BÓKUN 10 [2024]

Endurskoðun á þekkingarþætti

Samningsaðilar eru sammála um að beina því til Faglegrar stjórnar starfsmats að endurskoða mat á þekkingarþætti starfa þar sem grunnkrafa starfs er fjögur ár (180 ECTS + 60 ECTS). Málinu skal vísað til faglegrar stjórnar starfsmats eigi síðar en við undirritun þessa kjarasamnings.

BÓKUN 11 [2024]

Starfsmenntunarsjóður Fíh

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að tryggja sem best skilvirka nýtingu Starfsmenntunarsjóðs Fíh þannig að réttindi og greiðslur úr sjóðnum til hjúkrunarfræðinga sem starfa hjá sveitarfélögum sem og til þeirra sveitarfélaga sem hjúkrunarfræðingar starfa hjá taki mið af heildarumgjörð fræðslumála sem mælt er um í kjarasamningi aðila.

Frá 1. janúar 2025 hækkar framlag í Starfsmenntunarsjóð úr 0,22% í 0,92% af heildarlaunum, sbr. gr. 13.4.1

Frá 1. janúar 2025 færast viðbótarframlag í vísindasjóð skv. gr. 13.5.1 í starfsmenntunarsjóð, sbr. gr. 13.4.1.

Frá 1. janúar 2025 færast viðbótarframlag til starfsmenntunar samkvæmt bókun 1 (2014).

Stjórn sjóðsins skuli vinna að og koma með tillögu um breytingar á samþykktum Starfsmenntunarsjóðsins eigi síðar en 1. mars 2025.

BÓKUN 12 [2024]

Sérfræðiráðgjöf á bakvakt

Samningsaðilar eru sammála um að auk þeirrar vinnu sem farið verður í á samningstímanum sbr. bókun 1 um bakvaktir þá verði jafnframt farið í sérstaka kortlagningu á umfangi sérfræðiráðgjafar sem unnin er á bakvöktum. Eigi síðar en 1. janúar 2025 munu samningsaðilar tilnefna tvo fulltrúa hvor í starfshópinn og mun Fíh boða til fyrsta fundar. Stefnt er að því að sú vinna liggi fyrir eigi síðar en 31. maí 2025.

BÓKUN 13 [2024] **Sérfræðingar í hjúkrun**

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að störf hjúkrunarfræðinga nýtist með sem skilvirkustum hætti. Þannig þurfi starfsumhverfi hjúkrunarfræðinga að tryggja hjúkrunarfræðingum tækifæri til aukinnar menntunar og hvatningu til að eflast í starfi, taka að sér aukna ábyrgð m.a. með stuðningi í vegferð að sérfræðileyfi hjúkrunarfræðinga sbr. reglugerð 512/2013.

Fyrir 1. apríl 2025 skal samstarfsnefnd útfæra nánar með hvaða hætti áfangar til sérfræðiviðurkenningar verði metnir til launa með sambærlegum hætti og hjá öðrum félögum innan BHM.

BÓKUN 14 [2024] **Leiðrétting á grein 10.2.3.2**

Starfsfólk sem vill njóta persónuálags vegna gr. 10.2.3.2 um 2% persónuálag fyrir hverjar 60 ECTS einingar í framhaldsnámi í háskóla, að hámarki 4%, þarf að skila fullnægjandi gögnum um námið fyrir 31. desember 2024, hafi þeim ekki áður verið skilað. Vinnuveitandi hefur frest til leiðréttingar vegna þessa til mánaðarmóta febrúar/mars 2025 með gildistíma frá 1. apríl 2024.

BÓKUN 15 [2024] **Launatöfluauki**

Í viðauka með kjarasamningi þessum er samið um launatöfluauka fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028. Þar sem Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga er ekki hluti af heildarsamtökum og ekki er til sérstök mæling fyrir það á launavísitölu þá eru aðilar sammála um að launatöfluauki, komi hann til framkvæmda samkvæmt forsendum viðaukans, verði sá sami og hjá félögum BHM, á samningstímabilinu.

BÓKUN 16 [2024] **Gildistaka betri vinnutíma**

Þar sem þessi kjarasamningur er undirritaður eftir 1. nóvember 2024 þá munu atriði kjarasamnings varðandi 36 stunda vinnuviku og niðurfellingu kaffitíma samkvæmt grein 3.1.1 ekki vera afturvirkur frá 1. nóvember 2024.

ELDRI BÓKANIR:**BÓKUN 1 [2020]
Mismunandi meðferð vegna aldurs**

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

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu 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, 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. 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 1 [2014]
Um 0,1% iðgjald af heildarlaunum**

Frá og með gildistöku samkomulags þessa verði iðgjald sem nemur 0,1% af heildarlaunum félagsmanna lagt á sérstakan reikning þar til aðilar hafa komið sér saman um framtíðarráðstöfun þess.

Bókun fellur niður 1. janúar 2025.

SÉRÁKVÆÐI

SÉRÁKVÆÐI 1

1. GREIN: HANDLEIÐSLA

Starfsmaður skal í samráði við yfirmann eiga kost á handleiðslu og skal val á handleiðslu gert í samráði við yfirmann. Á fyrsta starfsári er heimilt að gefa starfsmanni kost á 30 handleiðslutímum, 20 á öðru ári og 8 tímum á ári eftir það.

Skjal sótt af '9999999999' dags: 12.02 2025

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT

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

Launatafla 1: Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025.

Launatafla 2: Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026.

Launatafla 3: Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027.

Launatafla 4: Gildir frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028.

Fíhj (starfsmat)									
Launatafla 1									
Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025									
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%
145	563.781	575.056	586.332	597.608	608.883	620.159	631.435	642.710	653.986
146	568.520	579.891	591.261	602.631	614.002	625.372	636.743	648.113	659.483
147	573.313	584.779	596.245	607.711	619.178	630.644	642.110	653.576	665.043
148	578.157	589.720	601.284	612.847	624.410	635.973	647.536	659.099	670.663
149	583.055	594.716	606.377	618.039	629.700	641.361	653.022	664.683	676.344
150	596.818	608.754	620.690	632.627	644.563	656.499	668.436	680.372	692.308
151	601.920	613.959	625.997	638.036	650.074	662.113	674.151	686.189	698.228
152	607.077	619.218	631.360	643.501	655.643	667.784	679.926	692.067	704.209
153	612.290	624.535	636.781	649.027	661.273	673.518	685.764	698.010	710.256
154	617.561	629.912	642.264	654.615	666.966	679.317	691.668	704.020	716.371
155	622.890	635.348	647.806	660.264	672.722	685.179	697.637	710.095	722.553
156	628.279	640.845	653.411	665.976	678.542	691.107	703.673	716.238	728.804
157	633.725	646.400	659.074	671.749	684.423	697.098	709.772	722.447	735.121
158	639.232	652.016	664.801	677.585	690.370	703.155	715.939	728.724	741.509
159	644.799	657.695	670.591	683.487	696.383	709.279	722.175	735.071	747.967
160	650.429	663.437	676.446	689.454	702.463	715.471	728.480	741.489	754.497
161	656.118	669.240	682.363	695.485	708.607	721.730	734.852	747.974	761.097
162	660.367	673.574	686.781	699.989	713.196	726.403	739.611	752.818	766.025
163	666.171	679.494	692.817	706.141	719.464	732.788	746.111	759.435	772.758
164	673.337	686.803	700.270	713.737	727.204	740.670	754.137	767.604	781.070
165	680.600	694.212	707.824	721.436	735.048	748.660	762.272	775.884	789.496
166	687.962	701.721	715.480	729.240	742.999	756.758	770.517	784.276	798.036
167	695.424	709.333	723.241	737.149	751.058	764.966	778.875	792.783	806.692
168	702.988	717.047	731.107	745.167	759.227	773.286	787.346	801.406	815.466
169	710.654	724.868	739.081	753.294	767.507	781.720	795.933	810.146	824.359
170	718.425	732.793	747.161	761.530	775.898	790.267	804.635	819.004	833.372
171	726.301	740.827	755.353	769.879	784.405	798.931	813.457	827.983	842.509
172	734.284	748.970	763.656	778.341	793.027	807.713	822.398	837.084	851.770
173	742.376	757.223	772.071	786.918	801.766	816.613	831.461	846.308	861.156
174	750.577	765.589	780.600	795.612	810.623	825.635	840.647	855.658	870.670
175	759.032	774.212	789.393	804.574	819.754	834.935	850.116	865.296	880.477
176	767.731	783.086	798.440	813.795	829.149	844.504	859.859	875.213	890.568
177	776.549	792.080	807.611	823.142	838.673	854.204	869.735	885.266	900.797
178	785.486	801.196	816.906	832.615	848.325	864.035	879.744	895.454	911.164
179	794.545	810.436	826.327	842.218	858.109	874.000	889.890	905.781	921.672
180	803.726	819.801	835.876	851.950	868.025	884.099	900.174	916.248	932.323
181	813.032	829.293	845.554	861.814	878.075	894.336	910.596	926.857	943.118
182	822.465	838.914	855.363	871.813	888.262	904.711	921.161	937.610	954.059
183	832.026	848.666	865.307	881.947	898.588	915.228	931.869	948.509	965.150
184	841.716	858.551	875.385	892.219	909.054	925.888	942.722	959.556	976.391
185	851.538	868.569	885.600	902.630	919.661	936.692	953.723	970.753	987.784
186	861.493	878.723	895.953	913.183	930.413	947.643	964.873	982.102	999.332
187	872.004	889.444	906.884	924.324	941.764	959.204	976.644	994.084	1.011.525
188	882.661	900.314	917.967	935.621	953.274	970.927	988.580	1.006.234	1.023.887
189	893.468	911.337	929.207	947.076	964.945	982.815	1.000.684	1.018.554	1.036.423
190	904.515	922.606	940.696	958.786	976.877	994.967	1.013.057	1.031.147	1.049.238
191	917.016	935.357	953.697	972.037	990.378	1.008.718	1.027.058	1.045.399	1.063.739
192	929.693	948.287	966.880	985.474	1.004.068	1.022.662	1.041.256	1.059.850	1.078.444
193	942.545	961.396	980.247	999.098	1.017.949	1.036.800	1.055.651	1.074.502	1.093.353
194	955.579	974.690	993.802	1.012.914	1.032.025	1.051.137	1.070.248	1.089.360	1.108.471
195	968.794	988.170	1.007.546	1.026.922	1.046.298	1.065.674	1.085.049	1.104.425	1.123.801
196	982.196	1.001.840	1.021.484	1.041.127	1.060.771	1.080.415	1.100.059	1.119.703	1.139.347
197	995.785	1.015.700	1.035.616	1.055.532	1.075.447	1.095.363	1.115.279	1.135.195	1.155.110
198	1.009.563	1.029.754	1.049.946	1.070.137	1.090.328	1.110.520	1.130.711	1.150.902	1.171.093
199	1.023.535	1.044.005	1.064.476	1.084.947	1.105.417	1.125.888	1.146.359	1.166.829	1.187.300
200	1.037.703	1.058.457	1.079.211	1.099.965	1.120.720	1.141.474	1.162.228	1.182.982	1.203.736

Fíhj (starfsmat)									
Launatafla 2									
Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026									
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%
145	587.531	599.281	611.032	622.783	634.533	646.284	658.035	669.785	681.536
146	592.270	604.116	615.961	627.806	639.652	651.497	663.343	675.188	687.033
147	597.063	609.004	620.945	632.886	644.828	656.769	668.710	680.651	692.593
148	601.907	613.945	625.984	638.022	650.060	662.098	674.136	686.174	698.213
149	606.805	618.941	631.077	643.214	655.350	667.486	679.622	691.758	703.894
150	620.568	632.979	645.390	657.802	670.213	682.624	695.036	707.447	719.858
151	625.670	638.184	650.697	663.211	675.724	688.238	700.751	713.264	725.778
152	630.827	643.443	656.060	668.676	681.293	693.909	706.526	719.142	731.759
153	636.040	648.760	661.481	674.202	686.923	699.643	712.364	725.085	737.806
154	641.311	654.137	666.964	679.790	692.616	705.442	718.268	731.095	743.921
155	646.640	659.573	672.506	685.439	698.372	711.304	724.237	737.170	750.103
156	652.029	665.070	678.111	691.151	704.192	717.232	730.273	743.313	756.354
157	657.475	670.625	683.774	696.924	710.073	723.223	736.372	749.522	762.671
158	662.982	676.241	689.501	702.760	716.020	729.280	742.539	755.799	769.059
159	668.549	681.920	695.291	708.662	722.033	735.404	748.775	762.146	775.517
160	674.179	687.662	701.146	714.629	728.113	741.596	755.080	768.564	782.047
161	679.868	693.465	707.063	720.660	734.257	747.855	761.452	775.049	788.647
162	684.117	697.799	711.481	725.164	738.846	752.528	766.211	779.893	793.575
163	689.921	703.719	717.517	731.316	745.114	758.913	772.711	786.510	800.308
164	697.087	711.028	724.970	738.912	752.854	766.795	780.737	794.679	808.620
165	704.421	718.509	732.598	746.686	760.775	774.863	788.952	803.040	817.128
166	712.040	726.281	740.522	754.763	769.004	783.245	797.485	811.726	825.967
167	719.764	734.159	748.554	762.950	777.345	791.740	806.136	820.531	834.926
168	727.592	742.144	756.696	771.248	785.800	800.351	814.903	829.455	844.007
169	735.527	750.238	764.948	779.659	794.370	809.080	823.791	838.501	853.212
170	743.569	758.441	773.312	788.184	803.055	817.926	832.798	847.669	862.540
171	751.721	766.756	781.790	796.825	811.859	826.893	841.928	856.962	871.997
172	759.984	775.184	790.384	805.583	820.783	835.983	851.182	866.382	881.582
173	768.359	783.726	799.093	814.460	829.828	845.195	860.562	875.929	891.296
174	776.847	792.384	807.921	823.458	838.995	854.532	870.069	885.606	901.143
175	785.598	801.310	817.022	832.734	848.446	864.158	879.870	895.582	911.294
176	794.602	810.494	826.386	842.278	858.170	874.062	889.954	905.846	921.738
177	803.728	819.803	835.877	851.952	868.026	884.101	900.175	916.250	932.324
178	812.978	829.238	845.497	861.757	878.016	894.276	910.536	926.795	943.055
179	822.354	838.801	855.248	871.695	888.142	904.590	921.037	937.484	953.931
180	831.857	848.494	865.131	881.768	898.405	915.043	931.680	948.317	964.954
181	841.489	858.318	875.148	891.978	908.808	925.637	942.467	959.297	976.127
182	851.251	868.276	885.301	902.326	919.351	936.376	953.401	970.426	987.451
183	861.147	878.370	895.593	912.816	930.038	947.261	964.484	981.707	998.930
184	871.176	888.600	906.023	923.447	940.870	958.294	975.717	993.141	1.010.564
185	881.342	898.969	916.596	934.222	951.849	969.476	987.103	1.004.730	1.022.357
186	891.646	909.479	927.311	945.144	962.977	980.810	998.643	1.016.476	1.034.309
187	902.524	920.575	938.625	956.675	974.726	992.776	1.010.827	1.028.877	1.046.928
188	913.554	931.825	950.096	968.367	986.638	1.004.910	1.023.181	1.041.452	1.059.723
189	924.739	943.234	961.729	980.224	998.719	1.017.213	1.035.708	1.054.203	1.072.698
190	936.173	954.897	973.620	992.344	1.011.067	1.029.791	1.048.514	1.067.238	1.085.961
191	949.112	968.094	987.076	1.006.059	1.025.041	1.044.023	1.063.005	1.081.988	1.100.970
192	962.232	981.477	1.000.721	1.019.966	1.039.211	1.058.455	1.077.700	1.096.944	1.116.189
193	975.534	995.045	1.014.556	1.034.067	1.053.577	1.073.088	1.092.599	1.112.109	1.131.620
194	989.024	1.008.805	1.028.585	1.048.366	1.068.146	1.087.927	1.107.707	1.127.487	1.147.268
195	1.002.702	1.022.756	1.042.810	1.062.864	1.082.918	1.102.972	1.123.026	1.143.080	1.163.134
196	1.016.573	1.036.904	1.057.235	1.077.567	1.097.898	1.118.230	1.138.561	1.158.893	1.179.224
197	1.030.637	1.051.250	1.071.863	1.092.475	1.113.088	1.133.701	1.154.314	1.174.926	1.195.539
198	1.044.898	1.065.796	1.086.694	1.107.592	1.128.490	1.149.388	1.170.286	1.191.184	1.212.082
199	1.059.358	1.080.545	1.101.733	1.122.920	1.144.107	1.165.294	1.186.481	1.207.668	1.228.856
200	1.074.023	1.095.503	1.116.984	1.138.464	1.159.945	1.181.425	1.202.906	1.224.386	1.245.867

Skjal sótt af '999999999' dags: 12.02.2025

Fíhj (starfsmat)									
Launatafla 3									
Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027									
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%
145	611.281	623.506	635.732	647.958	660.183	672.409	684.635	696.860	709.086
146	616.020	628.341	640.661	652.981	665.302	677.622	689.943	702.263	714.583
147	620.813	633.229	645.645	658.061	670.478	682.894	695.310	707.726	720.143
148	625.657	638.170	650.684	663.197	675.710	688.223	700.736	713.249	725.763
149	630.555	643.166	655.777	668.389	681.000	693.611	706.222	718.833	731.444
150	644.318	657.204	670.090	682.977	695.863	708.749	721.636	734.522	747.408
151	649.420	662.409	675.397	688.386	701.374	714.363	727.351	740.339	753.328
152	654.577	667.668	680.760	693.851	706.943	720.034	733.126	746.217	759.309
153	659.790	672.985	686.181	699.377	712.573	725.768	738.964	752.160	765.356
154	665.061	678.362	691.664	704.965	718.266	731.567	744.868	758.170	771.471
155	670.390	683.798	697.206	710.614	724.022	737.429	750.837	764.245	777.653
156	675.779	689.295	702.811	716.326	729.842	743.357	756.873	770.388	783.904
157	681.225	694.850	708.474	722.099	735.723	749.348	762.972	776.597	790.221
158	686.732	700.466	714.201	727.935	741.670	755.405	769.139	782.874	796.609
159	692.299	706.145	719.991	733.837	747.683	761.529	775.375	789.221	803.067
160	697.929	711.887	725.846	739.804	753.763	767.721	781.680	795.639	809.597
161	703.663	717.737	731.810	745.883	759.956	774.030	788.103	802.176	816.249
162	708.061	722.222	736.383	750.545	764.706	778.867	793.028	807.189	821.351
163	714.068	728.349	742.631	756.912	771.193	785.475	799.756	814.037	828.319
164	721.485	735.914	750.344	764.774	779.203	793.633	808.063	822.492	836.922
165	729.076	743.657	758.239	772.820	787.402	801.983	816.565	831.146	845.728
166	736.962	751.701	766.440	781.180	795.919	810.658	825.397	840.137	854.876
167	744.956	759.855	774.754	789.653	804.552	819.451	834.350	849.249	864.149
168	753.058	768.119	783.180	798.241	813.303	828.364	843.425	858.486	873.547
169	761.271	776.496	791.722	806.947	822.173	837.398	852.623	867.849	883.074
170	769.594	784.986	800.378	815.770	831.162	846.554	861.946	877.338	892.729
171	778.032	793.592	809.153	824.713	840.274	855.835	871.395	886.956	902.517
172	786.584	802.315	818.047	833.779	849.510	865.242	880.974	896.705	912.437
173	795.251	811.156	827.061	842.967	858.872	874.777	890.682	906.587	922.492
174	804.037	820.118	836.199	852.279	868.360	884.441	900.522	916.602	932.683
175	813.094	829.356	845.618	861.879	878.141	894.403	910.665	926.927	943.189
176	822.413	838.861	855.309	871.757	888.206	904.654	921.102	937.550	953.999
177	831.858	848.496	865.133	881.770	898.407	915.044	931.681	948.319	964.956
178	841.432	858.261	875.090	891.918	908.747	925.576	942.404	959.233	976.062
179	851.137	868.159	885.182	902.205	919.227	936.250	953.273	970.296	987.318
180	860.972	878.191	895.411	912.630	929.850	947.069	964.289	981.508	998.727
181	870.941	888.359	905.778	923.197	940.616	958.035	975.453	992.872	1.010.291
182	881.045	898.666	916.287	933.908	951.528	969.149	986.770	1.004.391	1.022.012
183	891.287	909.113	926.938	944.764	962.590	980.416	998.241	1.016.067	1.033.893
184	901.667	919.701	937.734	955.767	973.801	991.834	1.009.868	1.027.901	1.045.934
185	912.189	930.433	948.676	966.920	985.164	1.003.408	1.021.652	1.039.895	1.058.139
186	922.853	941.310	959.767	978.224	996.681	1.015.139	1.033.596	1.052.053	1.070.510
187	934.112	952.795	971.477	990.159	1.008.841	1.027.524	1.046.206	1.064.888	1.083.570
188	945.529	964.439	983.350	1.002.260	1.021.171	1.040.081	1.058.992	1.077.903	1.096.813
189	957.105	976.247	995.389	1.014.532	1.033.674	1.052.816	1.071.958	1.091.100	1.110.242
190	968.939	988.318	1.007.697	1.027.076	1.046.455	1.065.833	1.085.212	1.104.591	1.123.970
191	982.331	1.001.977	1.021.624	1.041.271	1.060.917	1.080.564	1.100.211	1.119.857	1.139.504
192	995.910	1.015.828	1.035.746	1.055.665	1.075.583	1.095.501	1.115.419	1.135.337	1.155.256
193	1.009.678	1.029.872	1.050.065	1.070.259	1.090.452	1.110.646	1.130.840	1.151.033	1.171.227
194	1.023.640	1.044.113	1.064.586	1.085.058	1.105.531	1.126.004	1.146.477	1.166.950	1.187.422
195	1.037.797	1.058.552	1.079.308	1.100.064	1.120.820	1.141.576	1.162.332	1.183.088	1.203.844
196	1.052.153	1.073.196	1.094.239	1.115.282	1.136.325	1.157.368	1.178.411	1.199.454	1.220.497
197	1.066.709	1.088.044	1.109.378	1.130.712	1.152.046	1.173.380	1.194.715	1.216.049	1.237.383
198	1.081.469	1.103.099	1.124.728	1.146.357	1.167.987	1.189.616	1.211.246	1.232.875	1.254.504
199	1.096.436	1.118.365	1.140.293	1.162.222	1.184.151	1.206.079	1.228.008	1.249.937	1.271.866
200	1.111.614	1.133.846	1.156.078	1.178.311	1.200.543	1.222.775	1.245.007	1.267.240	1.289.472

Fíhj (starfsmat)									
Launatafla 4									
Gildir frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028									
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%
145	635.031	647.731	660.432	673.133	685.833	698.534	711.235	723.935	736.636
146	639.770	652.566	665.361	678.156	690.952	703.747	716.543	729.338	742.133
147	644.563	657.454	670.345	683.236	696.128	709.019	721.910	734.801	747.693
148	649.407	662.395	675.384	688.372	701.360	714.348	727.336	740.324	753.313
149	654.305	667.391	680.477	693.564	706.650	719.736	732.822	745.908	758.994
150	668.068	681.429	694.790	708.152	721.513	734.874	748.236	761.597	774.958
151	673.170	686.634	700.097	713.561	727.024	740.488	753.951	767.414	780.878
152	678.327	691.893	705.460	719.026	732.593	746.159	759.726	773.292	786.859
153	683.540	697.210	710.881	724.552	738.223	751.893	765.564	779.235	792.906
154	688.811	702.587	716.364	730.140	743.916	757.692	771.468	785.245	799.021
155	694.140	708.023	721.906	735.789	749.672	763.554	777.437	791.320	805.203
156	699.529	713.520	727.511	741.501	755.492	769.482	783.473	797.463	811.454
157	705.068	719.169	733.271	747.372	761.473	775.575	789.676	803.777	817.879
158	710.767	724.983	739.198	753.413	767.629	781.844	796.059	810.275	824.490
159	716.530	730.860	745.191	759.521	773.852	788.183	802.513	816.844	831.174
160	722.356	736.803	751.250	765.697	780.145	794.592	809.039	823.486	837.933
161	728.292	742.857	757.423	771.989	786.555	801.121	815.687	830.252	844.818
162	732.843	747.500	762.157	776.814	791.470	806.127	820.784	835.441	850.098
163	739.060	753.841	768.623	783.404	798.185	812.966	827.747	842.529	857.310
164	746.737	761.671	776.606	791.541	806.476	821.410	836.345	851.280	866.214
165	754.593	769.685	784.777	799.869	814.961	830.053	845.145	860.236	875.328
166	762.756	778.011	793.266	808.521	823.776	839.031	854.286	869.541	884.796
167	771.029	786.450	801.870	817.291	832.711	848.132	863.553	878.973	894.394
168	779.415	795.003	810.592	826.180	841.768	857.356	872.945	888.533	904.121
169	787.915	803.674	819.432	835.190	850.949	866.707	882.465	898.223	913.982
170	796.530	812.461	828.391	844.322	860.253	876.183	892.114	908.044	923.975
171	805.263	821.368	837.473	853.578	869.684	885.789	901.894	917.999	934.105
172	814.114	830.396	846.679	862.961	879.243	895.525	911.808	928.090	944.372
173	823.085	839.547	856.009	872.470	888.932	905.394	921.855	938.317	954.779
174	832.178	848.822	865.466	882.109	898.753	915.396	932.040	948.683	965.327
175	841.552	858.383	875.214	892.045	908.876	925.707	942.538	959.369	976.200
176	851.197	868.221	885.245	902.269	919.293	936.317	953.341	970.365	987.389
177	860.973	878.193	895.412	912.632	929.851	947.071	964.290	981.510	998.729
178	870.883	888.300	905.718	923.135	940.553	957.971	975.388	992.806	1.010.224
179	880.926	898.545	916.163	933.782	951.400	969.019	986.637	1.004.256	1.021.875
180	891.106	908.928	926.750	944.572	962.394	980.216	998.039	1.015.861	1.033.683
181	901.424	919.452	937.480	955.509	973.537	991.566	1.009.594	1.027.623	1.045.651
182	911.881	930.119	948.357	966.594	984.832	1.003.070	1.021.307	1.039.545	1.057.782
183	922.482	940.932	959.381	977.831	996.280	1.014.730	1.033.180	1.051.629	1.070.079
184	933.226	951.890	970.555	989.219	1.007.884	1.026.548	1.045.213	1.063.877	1.082.542
185	944.115	962.998	981.880	1.000.762	1.019.645	1.038.527	1.057.409	1.076.292	1.095.174
186	955.153	974.256	993.359	1.012.462	1.031.565	1.050.668	1.069.771	1.088.875	1.107.978
187	966.806	986.142	1.005.479	1.024.815	1.044.151	1.063.487	1.082.823	1.102.159	1.121.495
188	978.622	998.194	1.017.767	1.037.339	1.056.912	1.076.484	1.096.057	1.115.629	1.135.202
189	990.604	1.010.416	1.030.228	1.050.040	1.069.852	1.089.664	1.109.476	1.129.289	1.149.101
190	1.002.852	1.022.909	1.042.966	1.063.023	1.083.080	1.103.138	1.123.195	1.143.252	1.163.309
191	1.016.712	1.037.047	1.057.381	1.077.715	1.098.049	1.118.384	1.138.718	1.159.052	1.179.386
192	1.030.767	1.051.382	1.071.998	1.092.613	1.113.228	1.133.844	1.154.459	1.175.074	1.195.690
193	1.045.017	1.065.917	1.086.818	1.107.718	1.128.618	1.149.519	1.170.419	1.191.319	1.212.220
194	1.059.467	1.080.657	1.101.846	1.123.035	1.144.225	1.165.414	1.186.603	1.207.793	1.228.982
195	1.074.119	1.095.602	1.117.084	1.138.567	1.160.049	1.181.531	1.203.014	1.224.496	1.245.978
196	1.088.978	1.110.758	1.132.537	1.154.317	1.176.096	1.197.876	1.219.655	1.241.435	1.263.214
197	1.104.044	1.126.125	1.148.206	1.170.287	1.192.368	1.214.449	1.236.530	1.258.610	1.280.691
198	1.119.321	1.141.707	1.164.094	1.186.480	1.208.866	1.231.253	1.253.639	1.276.026	1.298.412
199	1.134.811	1.157.507	1.180.204	1.202.900	1.225.596	1.248.292	1.270.988	1.293.685	1.316.381
200	1.150.520	1.173.531	1.196.541	1.219.551	1.242.562	1.265.572	1.288.583	1.311.593	1.334.603

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. apríl 2024-31. mars 2028		
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
150	539	545
151	546	552
152	553	559
153	560	566
154	567	573
155	574	580
156	581	587
157	588	594

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. apríl 2024-31. mars 2028		
Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk
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
181	756	762
182	763	769
183	770	776
184	777	783
185	784	790
186	791	797
187	798	804
188	805	811
189	812	818
190	819	825
191	826	832
192	833	839
193	840	846
194	847	853
195	854	860
196	861	867
197	868	874
198	875	881
199	882	888
200	889	895

Skjal sótt af '9999999999' dags: 12.02.2025

FYLGISKJAL 2: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA**3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI**

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mínútur og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 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 fridögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt skulu kaffitímar vera kl. 21:00–21:20, kl. 00:00–00:20, kl. 05:40–06:00, og kl. 06:45–07:00. 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 greiddast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiddast 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 tilvik, 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. 647 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2020. Upphæðin skal taka breytingum ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysliverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

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

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

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

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.

FYLGISKJAL 3: LEIÐBEININGAR

Leiðbeiningar til stjórnenda vegna mönnunar á stórhátíðardögum:

Á stofnunum og vinnustöðum með starfsemi sem er skipulögð allan sólarhringinn hefur reynst erfitt að fá starfsfólk til þess að taka að sér aukavaktir á stórhátíðardögum þegar greitt er 165% álag. Helsta ástæðan er að stórhátíðarkaup er lægra en stórhátíðarálag auk þess sem vægi vinnuskyldustunda og vaktahvati reiknast ekki á aukavaktir. Þessu má bregðast við með því að gera breytingu á vakt hjá þeim sem tekur að sér aukavakt á stórhátíðardögum. Þá fær viðkomandi starfsmaður breytingagjald vegna skamms fyrirvara, hún telst upp í vinnuskyldu a.t.t. vægi vinnuskyldustunda, greiðist á stórhátíðarálagi og telst upp í vaktahvata. Fjarvist er skráð á þann starfsmann sem forfallaðist og greiðslur til hans eru samkvæmt kjarasamningi.

Breyting á vakt er framkvæmd í gegnum Vinnustund og má finna leiðbeiningar hér:

<https://hjalp.vinnustund.is/Vinnustund/Breytingagjald.htm>

Leiðbeiningar um hlé frá vinnu

Með nýlegum breytingum á kjarasamningum varðandi vinnutíma í dagvinnu er vinnuvika í fullu starfi nú 36 virkar vinnustundir samkvæmt gr. 2.1.1. Starfsfólki í dagvinnu og vaktavinnu er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður viðkomandi starfsins vegna en hefur ekki forræði yfir þeim hléum nema um annað sé samið sbr. gr. 3.1.2.

Þetta fyrirkomulag hefur verið í gildi hjá vaktavinnufólki um árabíl. Með nýlegum breytingum á vinnutíma á hið sama við um dagvinnufólk. Þá verða ekki breytingar t.d. á ákvæðum kjarasamninga um aðgengi starfsfólks að mótuneytum. Störf hjá ríki og sveitarfélögum eru afar fjölbreytt og þess vegna geta hléin einnig verið mismunandi og skulu útfærð á hverjum vinnustað fyrir sig að teknu tilliti til þarfa starfseminnar og starfsfólks.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsfólk getur brugðið sér frá störfum til að nærast eða hvílast eru hlé ekki sérstaklega tímasett. Í öðrum störfum þar sem slíkt er erfiðara svo sem vegna þess að starfsfólk þarf að leysa hvert annað af til að taka hlé frá störfum þarf að gera ráð fyrir því sérstaklega við skipulag vinnudagsins.

Skipulögð hlé á forræði starfsfólks

Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda eru slík hlé ekki hluti virks vinnutíma. Dæmi eru um starfsfólk kjósi að fara heim í hádegishléinu eða hafa tiltekna lengd á hléi fyrir og/eða eftir hádegi. Það verður áfram heimilt en þá er það ákvörðun vinnustaðarins, þ.e. stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta starfsfólks, hvert fyrirkomulag slíkra hléa verður.

Heilsa og öryggi starfsfólks

Markmið nýlegra vinnutímabreytinga snúa m.a. að heilsu og öryggi starfsfólks. Regluleg hlé frá störfum hafa bein áhrif á andlega og líkamlega líðan starfsfólks og þess vegna er t.a.m. sérstaklega fjallað um þau í tengslum við hvíld frá störfum í lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Leiðbeiningar vegna ráðningarfyrrkomulagsins tímavinnu

Samkvæmt flestum kjarasamningum er heimilt að ráða starfsfólk í tímavinnu í ákveðnum tilvikum. Þá er starfsfólki greitt tímavinnukaup. Tímavinnukaup fer eftir ákvæðum í kjarasamningi, sjá gr. 1.4.

Það geta verið margvísleg rök fyrir því að ráða starfsfólk í tímavinnu og er tiltekið sérstaklega í kjarasamningi hvenær slíkt er heimilt. Þetta fyrrkomulag ráðningar er undantekning frá þeirri meginreglu að ráða fólk í fast starfshlutfall á mánaðarlaun og ber að túlka heimildir til ráðningar í tímavinnu þröngt.

Í flestum kjarasamningum er tímavinna heimiluð í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra, árvissra álagstíma ýmissa ríkisstofnana, þó eigi lengur en tvo mánuði.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

Um starfsfólk í tímavinnu gilda sérstök ákvæði kjarasamninga að því er varðar t.d. veikindarétt og uppsagnarfrest.

Mikilvægt er að gerður sé skriflegur samningur vegna ráðningar starfsfólks í tímavinnu. Þar skal tilgreina hvert tímakaup starfsfólks sé, t.d. með tilvísun til þess launaflokks sem um ræðir. Upplýsingar um uppsagnarfrest, orlof, veikindi o.fl. er heimilt að veita með tilvísun til kjarasamnings enda gilda önnur ákvæði um réttindi tímavinnustarfsfólks.

Ef starfsfólk er ráðið sem tímavinnufólk, hefur jafnvel unnið um árabil í slíku ráðningarformi, og ætti með réttu að vera í starfshlutfalli á mánaðarlaunum, þurfa forstöðumaður/stjórnandi og hlutaðeigandi starfsmaður að taka samtal um hvort ekki sé tímabært að taka fyrrkomulagið til endurskoðunar.

Ef þess er þörf er aðstoð og/eða frekari ráðgjöf að finna á eftirfarandi stöðum:

Starfsfólki er bent á að leita til sinna stéttarfélaganna og/eða bandalaga varðandi ráðgjöf og aðstoð.

Stofnunum er bent á að leita til mannauðs- og launasviðs Fjársýslunnar. Hægt er að senda fyrirspurn inná mannauðstorgi ríkisins www.mannaudstorg.is. Jafnframt er gagnlegar upplýsingar þar að finna.

Starfsstöðum Reykjavíkurborgar er bent á að leita til mannauðsþjónustu viðkomandi sviðs og/eða til mannauðs- og starfsumhverfissviðs á mannaudur@reykjavik.is. Jafnframt er gagnlegar upplýsingar að finna á innri vef borgarinnar, Fróða (innri.reykjavik.is)

Sveitarfélögum og stofnunum þeirra er bent á að leita til Sambands íslenskra sveitarfélaga. Beina má fyrirspurnum á netfangið thjonusta@samband.is. Einnig er gagnlegar upplýsingar að finna á vef Sambandsins <https://www.samband.is/>

VIÐAUKI 1: LAUNATÖFLUAUKI 2024 TIL 2028**LAUNATÖFLUAUKI FYRIR KJARASAMNINGSTÍMABILID 2024-2028**

Tekinn skal upp launatöfluauki fyrir stéttarfélagið á kjarasamningstímabilinu 2024-2028. Launatöfluauka er ætlað að stuðla að því að þróun launakostnaðar starfsfólks á opinberum markaði innan vébanda hlutaðeigandi heildarsamtaka haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra hópa á almennum markaði en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra stéttarféлага eða starfsmanna. Samanburðarhópar á almennum markaði eru tilgreindir með bálkum íslenskrar starfaflokkunar Hagstofu Íslands (ÍSTARF) á tilgreindu tímabili. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkanir í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

Samanburðarhópar heildarsamtaka

Bera skal saman þróun á launakostnaði þeirra heildarsamtaka starfsfólks sveitarfélaga sem stéttarfélagið á aðild að, við þróun launakostnaðar sambærilegra stétta á almennum markaði. Samanburðarhópar heildarsamtaka eru sem hér segir:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Stétt á almennum markaði
BHM	Sveitarfélög	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
KÍ	Sveitarfélög	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
65% BSRB og 35% ASÍ	Sveitarfélög	5% Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2), 15% Tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 70% Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5) og 10% Verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0 eða 1)

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7 gr. samkomulagsins. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum.

Mældur launatöfluauki miðast við útreikninga á breytingum á launavísitölu og launakostnaði sem hér segir:

Viðmiðunartímabil	Breytt launatafla tæki gildi
desember 2023 - desember 2024	1.september 2025
desember 2023 - desember 2025	1.september 2026
desember 2023 - desember 2026	1.september 2027

Leiði niðurstöður mælinga til breytinga á launatöflu tekur breytt launatafla gildi samkvæmt neðangreindu:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Áhrif á launaflokka / launatöflur
BHM	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna Frá og með launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg
KÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna
BSRB og ASÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna Að launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg

Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggja samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkanir hafi verið greiddar út á því tímabili. Þannig kemur ekki til uppgjörs launatöfluauka hafi samningar ekki náðst og komið til útgreiðslu kjarasamningsbundinna launahækkana innan viðmiðunartímabils.

Nefnd um launatöfluauka

Heildarsamtök launafólks (BHM, KÍ, BSRB og ASÍ), Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skulu skipa hvert um sig einn aðalfulltrúa og einn til vara en ríki tvo og tvo til vara, í nefnd sem hefur það hlutverk að skilgreina nánar hvaða forsendur verði lagðar til grundvallar mælingum á þróun launakostnaðar á milli markaða. Fulltrúi ríkisins stýrir fundum nefndarinnar en nefndarmaður getur óskað eftir aðkomu og fundarstjórn ríkissáttasemjara og skal verða við því.

Nefndin skal yfirfara og staðfesta niðurstöður útreikninga hvers tímabils vegna mögulegs launatöfluauka hvers hóps starfsfólks sveitarfélaga út frá:

- 1) þróun launavísitölu viðkomandi hóps m.v. þróun launavísitölu samanburðarhóps á almennum markaði að undanskildum áhrifum af útfærslu 7 gr. samkomulagsins
- 2) þróun annars launakostnaðar á milli markaða sem reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð

Nefndin skal leita eftir samstarfi við stjórnvöld m.a. um söfnun og vinnslu upplýsinga og meta hvort tilefni sé til að endurmeta vogir samanburðarhópa og heildarsamtaka eða taka til skoðunar óvæntar breytingar í launavísitölu sem rekja megi til annarra þátta en launa eða raunverulegs vinnuframlags. Auk þess sem nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reikningur launatöfluauka

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1. september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launaþróun liðins tíma og launaþróun viðkomandi hóps gæti hafa breyst frá því tímabili sem mælingin tekur til. Verði þróunin aftur á móti opinberum starfsmönnum í hag skal ekkert aðhafst.

Ef heildarfjöldi ársverka stéttarfélaga sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarfélaga sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi

heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	Bandalag / Opinber launagreiðandi
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	100	100
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	116,6	112,8
Mismunur, % (116,6/112,8-1)		3,4%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		2,7%

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka ef 70% eiga rétt á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	Bandalag / Opinber launagreiðandi
Vísitala launakostnaðar í desember 2023	100	100
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar	116,6	112,8
Mismunur, % (116,6/112,8-1)		3,4%
Vigtun m.v. hlutfall samþykktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)		2,4%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		1,9%