



Trúnaðarmannaráðsfundur 12. mars 2025

Velkomin á fund trúnaðarmannaráðs

Vinsamlega stilla mikrófón á “mute”



Hafa ekki kveikt á myndavél



Rétta upp hönd ef þú vilt tala



Þegar þú færð orðið opnar þú mikrófón



og opnar fyrir mynd



Dagskrá:

1. Kári Sigurðsson formaður Sameykis setur fundinn
2. Rekstrarlegar áskoranir Styrktar og sjúkrasjóðs Borghildur Sigurðardóttir, fjármálastjóri Sameykis
3. Kaffihlé
4. Kjaramál, fyrning orlofs, dómur um trúnaðalækna. Persónuálag hjá Reykjavíkurborg. Jenný Þórunn Stefánsdóttir og Sigdís Þóra Sigpórsdóttir
5. Kosningar trúnaðarmann fyrir kjörtímabilið 31. maí 2025-31.maí 2027Jakobína Þórðardóttir
6. Önnur mál

Setning fundar

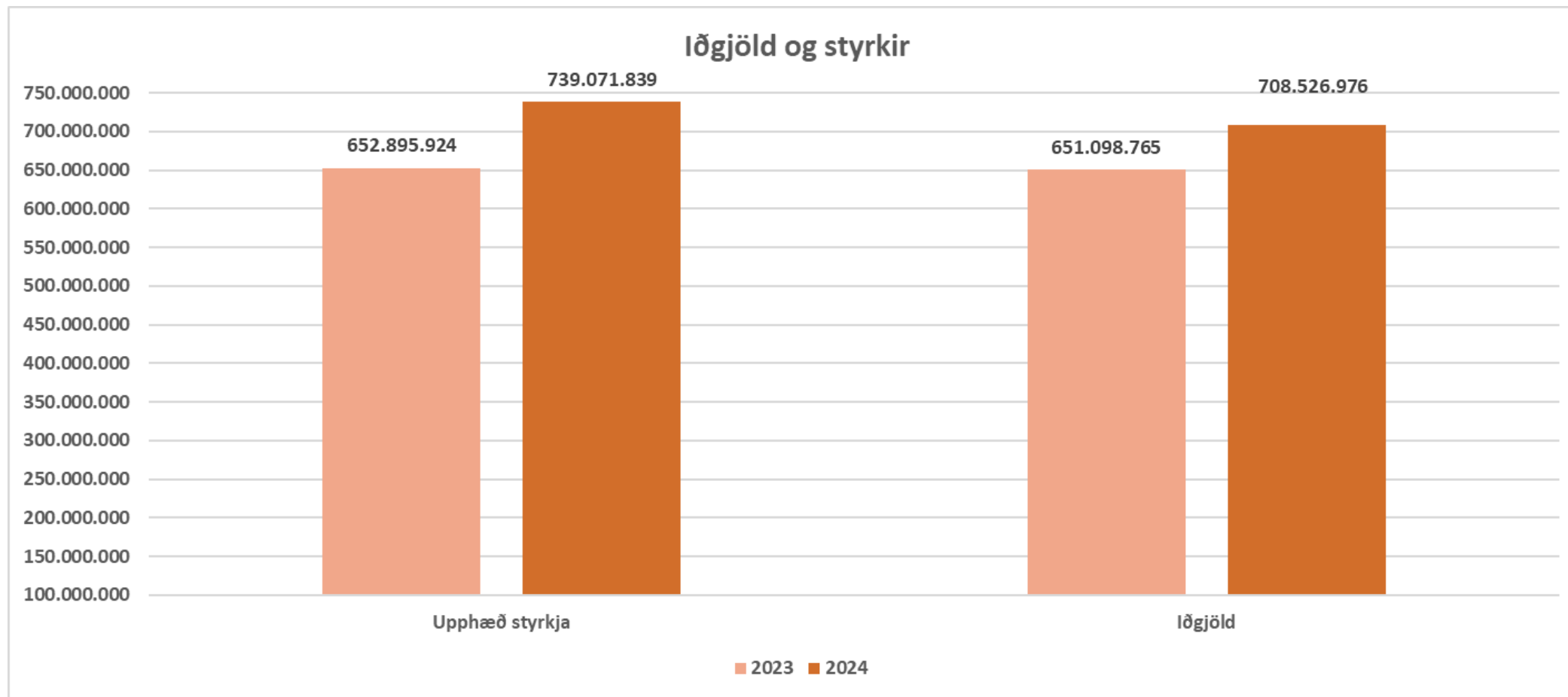
Kári Sigurðsson formaður Sameykis

Rekstrarlegar áskoranir Styrktar og sjúkrasjóðs

Borghildur Sigurðardóttir, fjármálastjóri

Rekstrarreikningur 2024

	Skýringar	2024	2023
Rekstrartekjur			
Styrktar- og sjúkrasjóðsiðgjöld	2	708.630.474	691.391.602
		<u>708.630.474</u>	<u>691.391.602</u>
Rekstrargjöld			
Úthlutaðir styrkir	2	737.415.555	653.364.768
Þjónusta Félagssjóðs		33.672.000	31.809.000
Framlag til Rekstrarfélags um starfsendurhæfingu (RUS)		1.813.987	1.788.478
Endurskoðun og ársuppgjör		858.497	1.028.660
		<u>773.760.039</u>	<u>687.990.906</u>
(Rekstrarhalli fyrir fjármagnsliði) / -rekstrarafgangur fyrir fjármagnsliði		(65.129.565)	3.400.696
Fjármagnsliðir			
Fjármagnsliðir	5	19.825.617	15.481.224
		<u>19.825.617</u>	<u>15.481.224</u>
Afkoma ársins		<u>(45.303.948)</u>	<u>18.881.920</u>

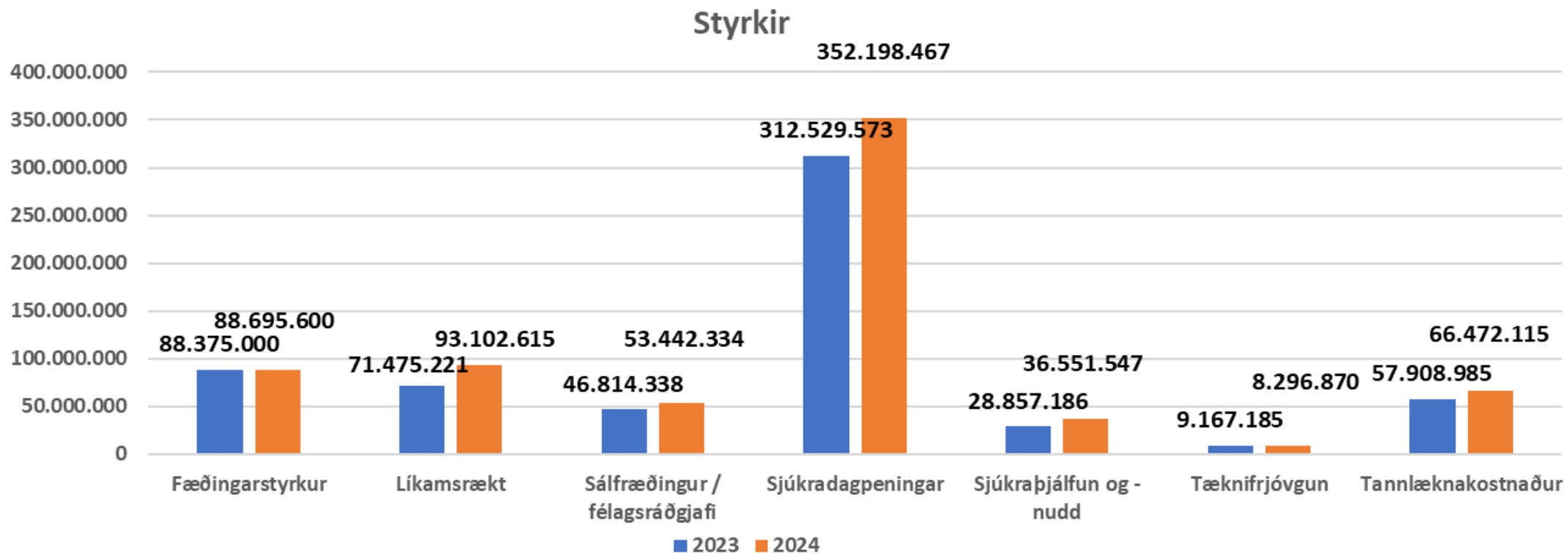


Samtals styrkir jan- des

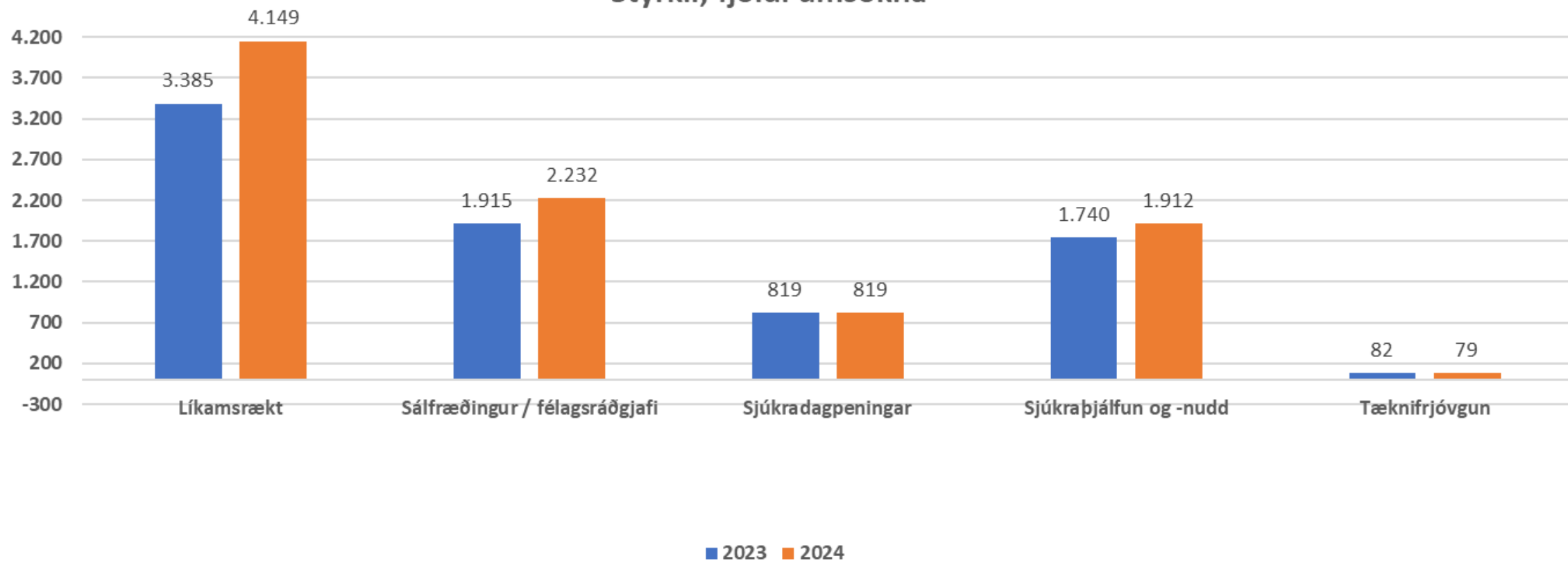
Nafn styrks	2023	2024	Mismunur	Hlutfallslegur munur
Augnaðgerð	3.230.384	3.408.032	177.648	5%
Dánarbætur	2.700.000	3.400.000	700.000	26%
Fæðingarstyrkur	88.375.000	88.695.600	320.600	0%
Gleraugna- eða linsukaupastyrkur	15.159.916	13.903.717	-1.256.199	-8%
Heilsustofnun	3.337.638	4.795.040	1.457.402	44%
Heyrnartæki	6.557.802	5.859.291	-698.511	-11%
Hjartavernd og Heilsuvernd - Áhættumat	1.740.000	1.434.010	-305.990	-18%
Krabbameinsrannsóknir framh.	1.518.820	1.402.251	-116.569	-8%
Krabbameinsskoðun	2.953.887	2.684.401	-269.486	-9%
Líkamsrækt	71.475.221	93.102.615	21.627.394	30%
Rannsókn,aðgerð-Ferðastyrkur	215.000	40.000	-175.000	-81%
Sálfræðingur / félagsráðgjafi	46.814.338	53.442.334	6.627.996	14%
Sérstakar aðstæður	354.989	2.757.141	2.402.152	677%
Sjúkradagpeningar	312.529.573	352.198.467	39.668.894	13%
Sjúkraþjálfun og -nudd	28.857.186	36.551.547	7.694.361	27%
Tæknifrjóvgun	9.167.185	8.296.870	-870.315	-9%
Tannlæknakostnaður	57.908.985	66.472.115	8.563.130	15%
Ættleiðing	0	146.400	146.400	
Grand Total	652.895.924	738.589.831	85.693.907	13,1%

Fjöldi umsókna

Nafn styrks - fjöldi umsókna	2023	2024	Breyting milli ára	Hlutfallsleg breyting
Augnaðgerð	34	37	3	9%
Dánarbætur	19	22	3	16%
Fæðingarstyrkur	397	396	-1	0%
Gleraugna- eða linsukaupastyrkur	839	796	-43	-5%
Heilsustofnun	37	51	14	38%
Heyrnartæki	47	41	-6	-13%
Hjartavernd og Heilsuvernd - Áhættumat	87	72	-15	-17%
Krabbameinsrannsóknir framh.	165	150	-15	-9%
Krabbameinsskoðun	532	448	-84	-16%
Líkamsrækt	3.385	4.149	764	23%
Rannsókn,aðgerð-Ferðastyrkur	11	2	-9	-82%
Sálfræðingur / félagsráðgjafi	1.915	2.232	317	17%
Sérstakar aðstæður	5	7	2	40%
Sjúkradagpeningar	819	819	0	0%
Sjúkraþjálfun og -nudd	1.740	1.912	172	10%
Tæknifrjóvgun	82	79	-3	-4%
Tannlæknakostnaður	791	942	151	19%
Ættleiðing		1	1	
Grand Total	10.905	12.156	1.251	11%



Styrkir, fjöldi umsókna



Tilgangur sjóðsins

2. gr. Tilgangur sjóðsins

Tilgangur sjóðsins er:

- a) Að veita sjóðsfélögum fjárhagsaðstoð í veikinda og slysatilvikum.
- b) Að styðja og efla sjóðsfélaga vegna endurhæfingar eftir slys eða sjúkdóma.
- c) Að styðja og efla sjóðsfélaga í forvörnum og fyrirbyggjandi aðgerðum sem snerta öryggi, heilsufar og heilbrigði starfsmanna.

a. Að veita sjóðsfélögum fjárhagsaðstoð í veikindum			
Augnaðgerð	3.408.032		
Dánarbætur	3.400.000		
Rannsókn,aðgerð-Ferðastyrkur	40.000		
Sérstakar aðstæður	2.757.141		
Sjúkradagpeningar	352.198.467		
	361.803.640	49%	
b. Að styðja og efla sjóðsfélaga vegna endurhæfingar eftir slys eða sjúkdóma			
Heilsustofnun	4.795.040		
Heyrnartæki	5.859.291		
Tæknifrjóvgun	8.296.870		
Ættleiðing	146.400		
Fæðingarstyrkur	88.695.600		
	107.793.201	15%	
c. Að styðja og efla sjóðsfélaga í forvörnum og fyrirbyggjandi aðgerðum			
Hjartavernd og Heilsuvernd - Áhættumat	1.434.010		
Krabbameinsrannsóknir framh.	1.402.251		
Krabbameinsskoðun	2.684.401		
Líkamsrækt	93.102.615		
Sálfræðingur / félagsráðgjafi	53.442.334		
Sjúkraþjálfun og -nudd	36.551.547		
Tannlæknakostnaður	66.472.115		
Gleraugna- eða linsukaupastyrkur	13.903.717		
	268.992.990	36%	

Samanburður við aðra

- BHM, Efling og KÍ öll með launapak á sjúkradagpeningum (525.000-801.624)
- Meðferðir á líkama og sál- einn pakki?
- BHM og Efling styrkja ekki vegna tannlæknakostnaðar
- Erum almennt með hærri styrki innan flokka en aðrir

Hvað er til ráða- hvernig höldum við sjóðnum okkar öflugum til framtíðar?

Allar aðgerðir verða sársaukafullar

- Setja þak á launatengingu vegna sjúkradagpeninga?
- Hætta með einhverja styrki? BHM ekki með gleraugnastyrk
- Endurskoða fjárhæðir á styrkjum
- Hvað segið þið??

Kaffihlé í 15 mín

Kjaramál; fyrning orlofs, dómur um trúnaðalækna. Persónuálag hjá Reykjavíkurborg.

Jenný Þórunn Stefánsdóttir, lögfræðingur og
Sigdís Þóra Sigþórsdóttir sérfræðingur kjaradeild.

Persónuálag



Launatafla Sameykis og Reykjavíkurborgar											
Lfl.	Grunnþr.	1,6%	3,2%	4,8%	6,4%	8,0%	9,6%	11,2%	12,8%	14,4%	16,0%
217	438.252	446.280	452.208	460.226	467.364	474.392	481.420	488.448	495.476	502.504	509.532
218	Persónuálag				470.524	477.600	484.675	491.751	498.826	505.902	512.978
219					473.716	480.840	487.963	495.087	502.210	509.334	516.458
220					476.939	484.111	491.283	498.455	505.627	512.799	519.971
221					480.195	487.416	494.637	501.858	509.079	516.300	523.521
222	Launaflokkar				484.745	492.034	499.323	506.613	513.902	521.192	528.481
223					488.066	495.406	502.745	510.084	517.424	524.763	532.102
224	461.862	469.252	476.642	484.031	491.421	498.811	506.201	513.591	520.980	528.370	535.760
225	465.045	472.486	479.926	487.367	494.808	502.249	509.689	517.130	524.571	532.011	539.452
226	468.542	476.039	483.535	491.032	498.529	506.025	513.522	521.019	528.515	536.012	543.509
227	472.073	479.626	487.179	494.733	502.286	509.839	517.392	524.945	532.498	540.052	547.605
228	475.639	483.249	490.859	498.470	506.080	513.690	521.300	528.911	536.521	544.131	551.741
229	479.242	486.910	494.578	502.246	509.913	517.581	525.249	532.917	540.585	548.253	555.921
230	482.879	490.605	498.331	506.057	513.783	521.509	529.235	536.961	544.688	552.414	560.140
231	486.554	494.339	502.124	509.909	517.693	525.478	533.263	541.048	548.833	556.618	564.403
232	490.265	498.109	505.953	513.798	521.642	529.486	537.330	545.175	553.019	560.863	568.707
233	494.014	501.918	509.822	517.727	525.631	533.535	541.439	549.344	557.248	565.152	573.056
234	497.799	505.764	513.729	521.693	529.658	537.623	545.588	553.552	561.517	569.482	577.447
235	501.624	509.650	517.676	525.702	533.728	541.754	549.780	557.806	565.832	573.858	581.884
236	505.485	513.573	521.661	529.748	537.836	545.924	554.012	562.099	570.187	578.275	586.363
237	509.286	517.526	525.686	533.827	541.987	550.127	558.287	566.427	574.587	582.728	590.888

Persónuálag er hluti af launamyndunarkerfi hjá Reykjavíkurborg.

Persónuálag tekur eftirfarandi breytingum á samningstímanum (1. apríl 2024 – 31. mars 2028):

Frá 1. apríl 2024 – 1,6%

Frá 1. apríl 2025 – 1,7%

Frá 1. apríl 2026 – 1,75%

Frá 1. apríl 2027 – 1,8%

Greinar sem fjalla um persónuálag í kjarasamningi:

Grein 1.2.2.2 – Starfsreynsla í starfi sem krefst ekki háskólamenntunar

Grein 1.2.2.3 – Fagreynsla í starfi sem krefst háskólamenntunar

Grein 1.2.2.4 – Viðbótarmenntun umfram grunnkröfur í starf sem krefst ekki háskólamenntunar

Grein 1.2.2.5 – Viðbótarmenntun á háskólastigi umfram grunnkröfur í starf sem krefst háskólamenntunar

Persónuálág vegna starfsreynslu og/eða fagreynslu

Greinar 1.2.2.2 og 1.2.2.3

- Grein 1.2.2.2 - Starfsreynsla: störf sem krefjast ekki háskólamenntunar
 - Persónuálag skv. þessari grein getur mest numið samtals 6 þrepum.
 - Hækkar eftir 1 ár, 3 ár, 5 ár, 7 ár, 9 ár og 12 ár.
 - Einnig metin fyrri starfsreynsla í sambærilegu starfi. Starfsmaður þarf að leggja fram gögn og metið frá og með næstu mánaðamótum.
- Grein 1.2.2.3 - Fagreynsla: störf sem krefjast háskólamenntunar
 - Persónuálag skv. þessari grein getur mest numið samtals 6 þrepum.
 - Hækkar eftir 1 ár í starfi hjá RVB, 2ja ára fagreynslu, 3ja ára fagreynslu, 5 ára fagreynslu, 7 ára fagreynslu og 9 ára fagreynslu.
 - Ákvæðið **tók gildi 1. apríl 2020**. Samið var um að starfsfólk sem var í starfi sem krafðist háskólamenntunar þegar ákvæðið tók gildi og hefði áunnið sér hærra persónuálag vegna starfsreynslu en það fengi vegna fagreynslu, héldi því (sjá dæmi á næstu glæru).
 - Einnig metin fyrri fagreynsla í starfsgrein*. Starfsmaður þarf að leggja fram gögn og metið frá og með næstu mánaðamótum.

Dæmi um starfsmann sem hóf störf hjá Reykjavíkurborg í starfi sem krafðist háskólamenntunar **fyrir 1. apríl 2020** og hafði því þegar hafið uppsöfnun skv. ákvæði 1.2.2.2 þegar ákvæði 1.2.2.3 um fagreynslu tók gildi:

- Starfsmaður hóf störf sem forstöðumaður í frístundaheimili í janúar 2019 (starf sem krefst háskólamenntunar).
- Hafði áunnið sér 9% (nú 9,6%) persónuálag skv. gr. 1.2.2.2 en starfsmaðurinn hafði yfir 12 ára starfsaldur, 6 ára starfsaldur sem frístundaleiðbeinandi hjá Reykjavíkurborg (starf sem krefst ekki háskólamenntunar) og 6 ára starfsaldur á mánaðarlaunum í sambærilegu starfi hjá öðrum atvinnurekanda.
- Starfsmaður heldur áunnu persónuálagi við gildistöku nýja ákvæðisins.
- Persónuálag skv. 1.2.2.2 og 1.2.2.3 getur mest numið 9% (nú 9,6%).
- Ef hinsvegar starfsmaður hefði fengið nýtt starf sem forstöðumaður **eftir 1. apríl 2020** myndi ávinnsla persónuálags byrja að fylgja grein 1.2.2.3 og starfsmaður byrjar þá með eitt þrep, samtals 1,5% (nú 1,6%) persónuálag. Ath. sjá hins vegar næstu glærur um önnur laun.

Ef starfsmaður flyst úr starfi hjá Reykjavíkurborg sem krefst ekki háskólamenntunar í starf sem krefst háskólamenntunar?

Skv. grein 1.2.2.3 flytur starfsmaður aðeins með sér 1 ár.

Ef um umfangsmikla starfsreynslu er að ræða er þó rétt að fara fram á önnur laun (sjá næstu glæru).

Starfsreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

Eftir 1 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.

Eftir 3 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.

Eftir 5 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.

Eftir 7 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.

Eftir 9 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.

Eftir 12 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.

Fagreynsla og starfsreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

Eftir 1 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.

Eftir 2ja ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Eftir 3ja ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Eftir 5 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Eftir 7 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Eftir 9 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Önnur laun

Í verklagi um viðmið fyrir önnur laun er m.a. gert ráð fyrir að hægt sé að meta umfangsmikla starfsreynslu sem nýtist í starfi og er umfram grunnkröfur.

Í þeim tilfellum sem starfsmaður er með umfangsmikla starfsreynslu úr öðru starfi/störfum en tekur svo starf sem krefst háskólamenntunar er hægt að leggja inn beiðni um önnur laun á grundvelli þess að búa yfir færni sem er umfram kröfur í starf.

Önnur laun frh.

Færni umfram kröfur

Þekking, reynsla og/eða færni starfsmanns sem starfseining nýtir með virðisaukandi hætti en ekki er gerð krafa um í starfi;

- *eykur gæði í starfseminni,*
- *eykur skilvirkni,*
- *er til hagræðingar eða kemur í veg fyrir að kaupa þurfi aðkeypta þjónustu t.d. á sviði tækniþekkingar, gæðamála, þróunar, fræðslu, miðlunar, verkefnastjórnunar o.fl.*

Þrep1. 1 – 4 stig

Færni starfsmanns umfram kröfur starfs nýtist til virðisauka fyrir innra starf starfseiningar eða út fyrir starfsemi starfseiningar t.d. gæðavinna, þróunarvinna, samskiptamiðlun, vinna í þágu starfsumhverfis, þýðing á texta, færni til að mæta þörfum notendahópa (t.d. starfsfólk starfseiningar, aðrir notendahópar tiltekins fagsviðs/starfssviðs).

*Hvað er starfsgrein? Sbr. gr. 1.2.2.3

Fari starfsmaður í annað starf innan sömu **starfsgreinar** sem einnig krefst háskólamenntunar fær hann áunna fagreynslu metna í nýju starfi sem einnig krefst háskólamenntunar.

Krafa um hærra menntunarstig en formlegt grunnnám á háskólastigi skiptir ekki máli.

- Dæmi: Stuðningsráðgjafi í búsetuúrræði sem verður forstöðumaður þjónustuíbúða flytur með sér áunna fagreynslu.
- Dæmi: Forstöðumaður á frístundaheimili sem verður mannauðsráðgjafi hjá RVB flytur með sér áunna fagreynslu.
- Dæmi: Frístundaráðgjafi sem verður aðstoðarforstöðumaður flytur með sér áunna fagreynslu.
- Dæmi: Sérfræðingur á bókasafni sem verður deildarstjóri á bókasafni flytur með sér áunna fagreynslu.

Persónuálág vegna viðbótarmenntunar

Greinar 1.2.2.4 og 1.2.2.5

Persónuálág vegna viðbótarmenntunar

- Grein 1.2.2.4: Viðbótarmenntun umfram grunnkröfur í starf sem [krefst ekki](#) háskólamenntunar og nýtist í starfi
 - Persónuálág skv. þessari grein getur mest numið samtals 3 þrepum
 - Starfstengt nám sérsniðið að þörfum RVB – að hámarki 1 þrep
 - **Formlegt nám á framhaldsskólastigi** – að hámarki 1 þrep (breyttist í síðustu samningum – var „Sérnám á framhaldsskólastigi“.
 - Fyrir hverjar 60 ECTS einingar í háskólanámi á fagsviði – 1 þrep
 - Menntun er metin frá og með næstu mánaðamótum eftir að fullnægjandi gögn hafa verið lögð fram
- Grein 1.2.2.5: Viðbótarmenntun umfram grunnkröfur í starf sem [krefst](#) háskólamenntunar og nýtist í starfi
 - Persónuálág skv. þessari grein getur mest numið samtals 4 þrepum
 - Vegna diplománáms (60 ECTS einingar) fær starfsmaður 1 þrep
 - Vegna 4ra ára grunnnáms (240 ECTS einingar) fær starfsmaður 1 þrep
 - Vegna meistaraþrófs fær starfsmaður 2 þrep
 - Vegna Doktorsþrófs fær starfsmaður 2 þrep
 - Menntun er metin frá og með næstu mánaðamótum eftir að fullnægjandi gögn hafa verið lögð fram

Kosningar trúnaðarmann fyrir kjörtímabilið 31. maí 2025-31.maí 2027

Jakobína Þórðardóttir, deildarstjóri Félagsdeildar

Trúnaðarmenn Sameykis

24. gr. - Á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 eða fleiri félagar sbr. lög nr. 94/1986, skal í maí annað hvert ár (oddatöluár) kjósa trúnaðarmann til tveggja ára, sem tilkynnt sé félagsstjórn. Velja má annan til vara.

Berist eigi tilkynning um val fyrir 31. maí skal félagsstjórn skipa trúnaðarmann án tilnefningar og tilkynna það félögum á vinnustaðnum. Félagsstjórn setur trúnaðarmönnum starfsreglur.

Trúnaðarmannaráð

25. gr. - Trúnaðarmenn þeir sem eru kjörnir eða skipaðir samkvæmt 24. gr. eða kjörnir samkvæmt ákvæðum 27. gr. mynda ásamt stjórn Trúnaðarmannaráðs.

Hlutverk þess er að fjalla um þau málefni á fundum sínum sem snerta vinnu og aðstöðu trúnaðarmanna í störfum sínum ásamt fræðslu um þau þjóðfélagsmál sem hæst ber hverju sinni og að gagni koma í störfum trúnaðarmanna.

Trúnaðarmannaráð

frh. 25. gr.

Einnig er það hlutverk Trúnaðarmannaráðs að fjalla um kjara- og réttindamál félagsfólks, sérstaklega þegar gera á almenna kjarasamninga. Miða skal við að fundir Trúnaðarmannaráðs séu haldnir að jafnaði í hverjum mánuði utan orlofstíma. Formaður félagsins er jafnframt formaður Trúnaðarmannaráðs.

Trúnaðarmannaráð

26. gr. - Trúnaðarmannaráð skal vinna að stefnumótun fyrir félagið í samráði við stjórn og annast undirbúning fyrir aðalfund félagsins, þar á meðal að kjósa uppstillingarnefnd og laganefnd þegar það á við. Á fundum Trúnaðarmannaráðs skal m.a. gerð grein fyrir fjárhagsstöðu sjóða félagsins og lögð fram skýrsla yfir starfsemina einu sinni á ári. Trúnaðarmannaráð skal ákveða hvaða fastanefndir skulu starfa, setja þeim reglur og kjósa í þær. Trúnaðarmannaráð getur einnig stofnað aðrar nefndir eða vinnuhópa innan félagsins í kringum sérstök verkefni. Trúnaðarmannaráð skal fjalla um kjara- og réttindamál og annast undirbúning kjarasamninga.

Trúnaðarmenn eru lífæð félagsins

Í dag eru 333 trúnaðarmenn Sameykis kjörnir út á vinnustöðum

Framkvæmd kosningar [má finna á vef Sameykis](#)

- Skipa umboðsmann kosningar
- Auglýsa eftir frambjóðendum til trúnaðarmanns
- Ef fleiri en einn býður sig fram fer fram kosning
- Kosningar fara fram á mismundandi hátt eftir aðstæðum, markmiðið að sem flestir geti tekið þátt í kosningum á vinnustaðnum.
 - a) Handaupprétting á fundi
 - b) Leynileg kosning
 - c) Tímalengd kosningar t.d. á vaktavinnustöðum

Trúnaðarmenn lífæð félagsins

- Þegar trúnaðarmaður hefur verið kjörinn er send rafræn tilkynning [til Sameykis](#)
- Sameyki tilkynnir atvinnurekanda og næsta yfirmanni um kjör trúnaðarmanns sem gerir trúnaðarmann löglega kjörinn.
- Mikilvægt að trúnaðarmenn séu vel upplýstir, með því að sækja námskeið og fundi trúnaðarmanna til þess að geta gegnt hlutverki sínu.

Önnur mál

Takk fyrir komuna