



SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG

Trúnaðarmannaráð 15. október 2024

Sameyki stéttarfélag í almannapjónustu

Grettisgötu 89, 105 Reykjavík

Höfundur: Jenný Þórunn Stefánsdóttir, lögfræðingur

*ALLUR RÉTTUR ÁSKILINN. Birting og dreifing
óheimil.*

Yfirlit

1. Breytingar á vinnutíma í vaktavinnu 1. nóvember.
2. Vaktahvati
3. Tímaskráningarkerfi
4. Önnur mál



Almennt um „betri vinnutíma”

- Í flestum kjarasamningum sem voru undirritaðir 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 er að stuðla að umbótum í starfsemi ríkisstofnana, bæta vinnustaðamenningu og auka samræmingu vinnu og einkalífs án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu.
- Nýtt launamyndunarkerfi í vaktavinnu 1. maí 2021
- Stýrihóp skipa fulltrúar frá fjármála- og efnahagsráðuneyti, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborg, ASÍ, BHM, BSRB og Fíh.
- Fylgiskjal 2: Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

Markmið kerfisbreytinganna

- Stuðla að betri heilsu og öryggi starfsfólks
- Auka möguleika þess til að samþætta betur vinnu og einkalíf, þannig að störf í vaktavinnu verði eftirsóknarverðari
- Auka stöðugleika í mönnun hjá stofnunum ríkis og sveitarfélaga
- Draga úr yfirvinnu
- Bæta öryggi og þjónustu við almenning

Helstu breytingar árið 2021

- Vinnuvikan styttest úr 40 í 36 virkar stundir
- Launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður
- Í nýju launamyndunarkerfi fjölgaði vaktaálagsflokkum og vægi vinnustunda var metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks, sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma
- Vaktahvati átti að taka mið af fjölbreytileika og fjölda vakta
- Að mati samningsaðila voru framangreindar breytingar enn fremur til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall en áður og hækka þannig tekjur sínar og ævitekjur



SAMEYKI

1. Breytingar á vinnutíma í vaktavinnu 1. nóvember 2024

Fylgiskjöl 1 og 2 um betri vinnutíma falla á brott þann 31. október 2024. Eftirfarandi breytingar verða gerðar á miðlægum kjarasamningi, frá 1. nóvember 2024.

Vaktaálag

- 1. maí 2021 fjölgaði vaktaálagsflokkum þannig að vaktaálag á næturvöktum hækkaði frá því sem var og við bætist nýtt vaktaálag á sérstökum stórhátíðardögum.

	Morgunvakt	Kvöldvakt	Næturvakt
Mán.	0	33,33%	55%
Þri.	0	33,33%	55%
Mið.	0	33,33%	55%
Fim.	0	33,33%	55%
Fös.	0	55%	55%
Lau.	55%	55%	55%
Sun.	55%	55%	55%

Stórhátíðardagar	90%
------------------	-----

	Morgunvakt	Kvöldvakt	Næturvakt
Mán.	0	33,33%	65%
Þri.	0	33,33%	65%
Mið.	0	33,33%	65%
Fim.	0	33,33%	65%
Fös.	0	55%	75%
Lau.	55%	55%	75%
Sun.	55%	55%	75%

Stórhátíðardagar	90%
	120%

Breytingar 1. maí 2023

- 2023 urðu breytingar á stórhátíðarálagi til að umbuna betur fyrir vaktir sem erfitt er að manna:
 - 90% álagið verður **120%**
 - 120% álagið verður **165%**

165% álag

Aðfangadagur kl. 16-00

Jólanótt 00-08

Gamlársdagur 16-00

Nýársnótt 00-08

120% álag

Aðfangadagur kl. 12-16

Jóladagur kl. 8-00

Gamlársdagur kl. 12-16

Nýársdagur

Föstudagurinn langi

Páskadagur

Hvítasunnudagur

17. júní

Breytingar 1. nóvember 2024

Vaktaálag og bakvaktir:

- Bakvaktarálag samræmt milli allra hópa og hækkar á stórhátíðum
- Í grein um bakvaktafrí er tekið út skilyrði að bakvakt sé skipulögð allt árið
- Starfsmaður á rétt á frí 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.**
- Bókun um skoðun á bakvöktum, sjá næstu glæru

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

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
120,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

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

Bókun um bakvaktir (2024)

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 stéttarfélaganna 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.

Vægi vinnuskyldustunda 1. maí 2021

- Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka samkvæmt skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila.
- Vinnuskil vaktavinnufólks í fullu starfi fer aldrei undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði.



Vægi vinnuskyldustunda fyrir breytingar

	Morgunvakt	Kvöldvakt	Næturvakt
Mán.	1	1	1
Þri.	1	1	1
Mið.	1	1	1
Fim.	1	1	1
Fös.	1	1	1
Lau.	1	1	1
Sun.	1	1	1

Vægi vinnuskyldustunda eftir breytingarnar, ath þó breytingar 1. nóvember 2024

	Morgunvakt	Kvöldvakt	Næturvakt
Mán.	1	1,05	1,20
Þri.	1	1,05	1,20
Mið.	1	1,05	1,20
Fim.	1	1,05	1,20
Fös.	1	1,05	1,20
Lau.	1,05	1,05	1,20
Sun.	1,05	1,05	1,20

Breyting á vægi vinnuskyldustund 1. nóvember 2024

- Bætt inn í ákvæði um vægi vinnuskyldustunda hvernig vægi reiknast á hátíðisdögum.
 - Þegar 120% álag fylgir vægi tíma dags, 1,05 og 1,2.
 - Þegar 165% álag er vægi alltaf 1,2.

„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.“

Yfirvinna

- Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2.
- Tímakaup í yfirvinnu 1 er 0,9385% og í yfirvinnu 2 er tímakaupið 1,0385% af mánaðarlaunum.
- **Yfirvinnukaup verður eins hjá dagvinnu- og vaktavinnufólki frá 1. nóvember 2024**

Var:

	<u>Morgunvakt</u>	<u>Kvöldvakt</u>	<u>Næturvakt</u>
<u>Mán.</u>	1,0385%	1,0385%	1,0385%
<u>Pri.</u>	1,0385%	1,0385%	1,0385%
<u>Mið.</u>	1,0385%	1,0385%	1,0385%
<u>Fim.</u>	1,0385%	1,0385%	1,0385%
<u>Fös.</u>	1,0385%	1,0385%	1,0385%
<u>Lau.</u>	1,0385%	1,0385%	1,0385%
<u>Sun.</u>	1,0385%	1,0385%	1,0385%



Í dag:

	<u>Morgunvakt</u>	<u>Kvöldvakt</u>	<u>Næturvakt</u>
<u>Mán.</u>	0,9385%	1,0385%	1,0385%
<u>Pri.</u>	0,9385%	1,0385%	1,0385%
<u>Mið.</u>	0,9385%	1,0385%	1,0385%
<u>Fim.</u>	0,9385%	1,0385%	1,0385%
<u>Fös.</u>	0,9385%	1,0385%	1,0385%
<u>Lau.</u>	1,0385%	1,0385%	1,0385%
<u>Sun.</u>	1,0385%	1,0385%	1,0385%

Yfirvinna 1

- Milli kl. 08 og 17 virka daga

Yfirvinna 2

- Eftir kl. 17 virka daga til kl. 08 og um helgar
- Greiðist fyrir vinnu umfram 38:55 stundir á viku

1.5 Yfirvinnukaup

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

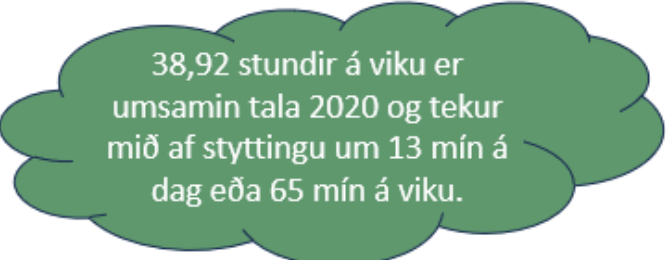
Greiðsla fyrir yfirvinna skal vera með eftirtöldum hætti:

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



38,92 stundir á viku er
umsamin tala 2020 og tekur
mið af styttingu um 13 mín á
dag eða 65 mín á viku.



SAMEYKI

2. Vaktahvati

Vaktahvati 1. maí 2021, sbr. fylgiskjal 2

Vaktahvati greiðist sem hlutfall mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á launatímabili samkvæmt skiplögðum vöktum innan vinnutímaskyldu.



Hlutfall vaktahvata

<u>Fjöldi vakta</u>	<u>Fjöldi tegunda vakta</u>			
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	10,0%	12,5%
17		7,5%	7,5%	12,5%
16		2,5%	7,5%	10,0%
15		2,5%	2,5%	7,5%
14			2,5%	7,5%

Breyting á vaktahvata 1. nóvember 2024

- Vaktahvati áfram greiddur út mánaðarlega en tekur mið af þremur launatímabilum
- Launatímabilin þrjú eru rúllandi
 - Dæmi 1: Febrúar, mars og apríl – Greitt út 1. maí
 - Dæmi 2: Mars, apríl og maí – Greitt út 1. júní
- Þriggja mánaða meðaltal er til að mæta:
 - Viðkvæmni vaktahvata fyrir breytingum á vöktum
 - Viðkvæmni vaktahvata vegna rauðra daga og styttri mánaða
 - Flökti í vaktahvata milli mánaða, t.d. í sumarorlofi
- Vaktahvati reiknast per mánuð hjá starfsmanni sem hefur störf þar til þriggja mánaða starfsaldri er náð
- Ef starfshlutfalli er breytt um 40% eða meira/minna hefst talning vaktahvata að nýju sbr. nýráðning

Breyting vaktahvata 1. nóvember 2024

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu:

Upphaflega 2020

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%	7,5%	12,5%
16		2,5%	7,5%	10,0%
15		2,5%	2,5%	7,5%
14			2,5%	7,5%

Breytt 2023

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%

VERÐUR

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%

Breytt vegna
mætinga í styttri
mánuðum

Breytt vegna þriggja mánaða
meðaltals mætinga og til að
mæta viðkvæmni (m.a. vegna
sumarorlofa, styttri mánaða
og breytinga á vöktum)

Frh. Vaktarhvati

VAR



VERÐUR



Vaktarhvati: Samantekt

- **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 þrjá 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.
 - *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*



SAMEYKI

Breyting á dagvinnu

- Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er **36 virkar** vinnustundir.
- Breytingar á 3. kafla – aðrar greinar felldar út
 - 3.1.1 Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og slík hlé eru 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.
- Einnig gerðar leiðbeiningar um hlé frá vinnu, sjá næstu glæru

Úr leiðbeiningum stýrihópsins 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 viðkomið 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 árabil.** Með nýlegum breytingum á vinnutíma á hið sama við um dagvinnufólk. Þá verða ekki breytingar t.d. á ákvæðum kjarasamninga um aðgengi starfsfólks að mötuneytum. 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.“

Frh.

- „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.

Matar- og kaffitímar í yfirvinnu (dagvinnufólk)

Gr. 3.2 felld út – bókun til að tryggja að ekki verði launalækkun

Með niðurfellingu á gr. 3.2 á starfsfólk ekki lengur rétt á skipulögðum matar- og kaffitímum á yfirvinnutímabili. Samningsaðilar eru sammála um að hafi greiðslur fyrir matar- og kaffitíma verið hluti af föstum kjörum á starfsstað eða starfahópar hafi að jafnaði fengið reglubundið slíkar greiðslur skal breyting á gr. 3.2 ekki fela í sér lækkun heildarlauna. Skulu samningsaðilar/samstarfsnefndir aðila komast að sameiginlegri niðurstöðu um hvernig megi tryggja að starfsmaður lækki ekki í launum að teknu tilliti til annarra breytinga á ákvæðum tengdum vinnutíma sem leiða til launahækkunar viðkomandi hópa.

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.



SAMEYKI

Aðrar breytingar
sem taka í gildi 1.
nóvember 2024

Tímavinna

- Tímavinnukaup í dagvinnu hækkar úr 0,615% af mánaðarlaunum í 0,632% - verður það sama hjá öllum hópum (dag- og vaktavinnufólki).
- **Leiðbeiningar um ráðningu í tímavinnu**
 - Hnykkt á því að ráðning í tímavinnu sé undantekning sem eigi að vera í skilgreindum tilvikum

Leiðbeiningar vegna ráðningarfyrirkomulagsins tímavinnu:

„Það geta verið margvísleg rök fyrir því að ráða starfsfólk í tímavinnu og er tiltekið sérstaklega í kjarasamningi hvenær slíkt er heimilt. Þetta fyrirkomulag 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.*

(Ofangreind upptalning er dæmi úr kjarasamningi FJR og Sameykis n.t.t. gr. 1.4.2)“

Frh.

- Mikilvægt að gera skriflegan ráðningasaming vegna ráðningar í tímavinnu
- 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 árabíl 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 fyrirkomulagið til endurskoðunar.
- Í því samhengi áréttast þó sú meginregla að ráða ekki starfsfólk eldra en 70 ára á mánaðarlaun og í starfshlutfall.

Leiðbeiningar til stjórnenda vegna mönnunar á stórhátíðardögum (165% álag)

- 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.
 - ERGO: Því beint til stjórnenda að breyta frekar vöktum en að kalla í yfirvinnu. Þá fá báðir starfsmenn vaktaálag (sem er herra en yfirvinna), vægi og vaktahvata.

- **Fæðispeningar:** breyting um að starfsfólk eigi rétt á fæðisfé eftir **6 tíma** vinnuskyldu.
 - Önnur skilyrði felld út t.a.m. varðandi starfshlutfall og tímasetningar.
 - *Sjá greinina: „Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.2.1 eða er á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 638 kr. enda sé dagleg vinnuskylda starfsmanns 6 klukkustundir eða lengri“*
- Orlof skal vera 30 dagar (**216 stundir miðað við 36 virkar vinnustundir á viku**) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.
- Orðinu „vaktahvati“ er bætt við orðalag í upptalningu á greiðslum í veikindum.
- Annað foreldri 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.

- Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með **21,67** í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.
- Ef skipulagður vinnutími starfsmanns er að jafnaði 20% eða meira utan dagvinnumarka telst hann vaktavinnumaður. (ríkið)
- Bætt inn í ákvæði um jöfnun vinnuskila: *„Í þeim tilvikum þar sem vinnuskil vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga flytjast á milli mánaða skal halda utan um það og starfsfólk upplýst reglulega.“*

Frí í stað yfirvinnu (ríkið)

- **Grein 2.3.8 breytist og verður svohljóðandi:**

Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

Ef samkomulag er á milli aðila má einnig veita 1,62 klst. í frí í dagvinnu fyrir hvern yfirvinnutíma og fellur þá greiðsla yfirvinnukaups niður enda kemur hún í stað unninnar yfirvinnustundar.

Skýringarkassi: Talan 1,62 er fundin með því að margfalda 156 stundir miðað við meðalmánuð (m.v. vikulega vinnuskyldu sem er 36 virkar vinnustundir) með reiknistuðli yfirvinnu 2 sem er 1,0385%.

Bókun vegna vakta- og viðverukerfa (ríkið)

Mikilvægt er að vakta- og viðverukerfi ríkisins taki mið af ólíkri starfsemi og þörfum stofnana, ólíkum störfum og vinnutímafyrirkomulagi starfsfólks og að kerfin séu notendavæn. Við skipulagningu vakta þarf að stuðla að betri vinnutíma, tryggja þarfir starfseminnar og jafnræði innan starfsmannahópsins ásamt því að tekið sé tillit til óska starfsfólks ef því verður við komið starfseminnar vegna.

Tryggja skal fyrirsjáanleika, öryggi og heilsu starfsfólks til að stuðla að jafnvægi vinnu og einkalífs. Aðilar eru sammála um að samhliða innleiðingu nýrra vakta- og viðverukerfa, sem unnið er að verði farið í fræðsluáttak varðandi notkun og nýtingu kerfanna.

Sjá samskonar bókun í kjarasamningi Reykjavíkurborgar og

Sameykis:

Bókun 9

Leiðbeiningar um vaktskrár

Aðilar eru sammála um að farið verði í fræðsluáttak varðandi gerð vaktskrá til bæði starfsfólks og stjórnenda og Reykjavíkurborg útbúi leiðbeiningar um gerð vaktskrá til að tryggja betri fyrirsjáanleika, öryggi og heilsu bæði notenda sem og starfsfólks og að jafnvægi vinnu og einkalíf verði í forgrunni. Horfa þarf til þarfa starfsstaðar, jafnræði innan starfsmannahópsins sem og óska einstakra starfamanna við gerð vaktskrá og þá er lögð áhersla á að samtal fari fram um gerð vaktskrár á starfsstöðum borgarinnar.

Bókun um viðmið um vinnuskil í vaktavinnu

(Reykjavíkurborg)

Fulltrúar Reykjavíkurborgar og BSRB munu leggja áherslu á við stýrihóp að hann komi sér saman um viðmið, fyrir lok september 2024, vegna umfram vinnuskila í vaktavinnu. Meginreglan er sú að vinnuskil umfram vinnuskyldu eru greidd sem yfirvinna. Þó verður að gera ráð fyrir að þegar um vaktavinnu er að ræða sé eðlilegt að vinnuskil sveiflist að einhverju leyti á milli mánaða. Horft skal til þess við ákvörðun viðmiðs að setja meginreglu annars vegar og hins vegar undantekningu þegar skipulag í starfsemi kallar á lengri vaktir.

- Ekki sambærileg bókun hjá ríkinu og sveitarfélögunum

Bókun um stýrihópin um betri vinnutíma:

- Komi til þess að breytingar á betri vinnutíma dags. 10. júní 2024 nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með eða álitaefni verða varðandi túlkun á breytingum, þá skal stýrihópur samningsaðila sem skrifuðu undir breytingarnar, fjalla um málið og finna lausn. Stýrihópur mun starfa út samningstímann, 2024-2028.
- Þær leiðbeiningar og eftir atvikum úrlausnarefni sem stýrihópurinn gaf út árið 2021 samhliða innleiðingu á „Betri vinnutíma“ halda gildi sínu eftir því sem við á. Stýrihópurinn mun koma saman í september 2024 og uppfæra leiðbeiningarnar og eftir atvikum úrlausnarefnin með tilliti til þeirra breytinga sem urðu í kjarasamningum árið 2024



SAMEYKI

3. Tímaskráningakerfi



SAMEYKI

4. Önnur mál

Takk fyrir!