

KJARASAMNINGUR

Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV)

Alzheimersamtökin

Andrastaðir – Embla ses.

Eir, Skjól og Hamrar

Grundarheimilin

Heilsustofnun NLFÍ

Hlíðabær/Múlabær

Hrafnista

Kjarkur endurhæfing

MS Setrið

Reykjalundur endurhæfing

SÁÁ

Sóltún (Öldungur)

Sólvangur (Sóltún öldrunarþjónusta)

Vigdísarholt (Sunnuhlíð, Seltjörn, Skjólgarður)

og

Sameykis – stéttarfélags í almannaðjónustu

Gildistími til 31. mars 2028

Efnisyfirlit

1	Kaup	7
1.1	Mánaðarlaun	7
1.2	Röðun starfa og mat álags	7
1.3	Viðbótarlaun	7
1.4	Tímavinnukaup	8
1.5	Yfirvinnukaup	8
1.6	Álagsgreiðslur - vaktaálag	8
1.7	Persónuuppbót í desember	9
2	Um vinnutíma	10
2.1	Almennt	10
2.2	Dagvinna	11
2.3	Yfirvinna	11
2.4	Hvíldartími	13
2.5	Bakvaktir, bakvaktafrí	15
2.6	Vaktavinna	16
3	Hlé frá vinnu, fæði og matstofa	19
3.1	Hlé frá vinnu	19
3.2	Fæði og mótuneyti	19
3.3	Skyldumatur, greiðslur	20
4	Orlof	21
4.1	Lengd orlofs	21
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót	21
4.3	Orlofsárið	21
4.4	Sumarorlof	21
4.5	Ákvörðun orlofs	22
4.6	Frestun orlofs	22
4.7	Áunninn orlofsréttur	22
4.8	Orlofssjóður	22
5	Ferðir og gisting	23
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	23
5.2	Dagpeningar innanlands	23
5.3	Greiðsluháttur	23
5.4	Vinnusókn og ferðir	23

5.5	Ferðatími erlendis.....	24
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	24
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	24
5.8	Ferðakostnaðarnefnd	24
5.9	Heimflutningur fjarri vinnustað	25
5.10	Gistiaðstaða	25
6	Aðbúnaður og hollustuhættir	26
6.1	Réttur starfsfólks	26
6.2	Um vinnustaði.....	26
6.3	Lyf og sjúkragögn	26
6.4	Öryggiseftirlit	26
6.5	Slysaætta	26
6.6	Læknisskoðun / veikindi	26
7	Tryggingar	27
7.1	Slysatryggingar.....	27
7.2	Farangurstrygging.....	28
7.3	Persónulegir munir	28
8	Verkfæri og vinnuföt.....	29
8.1	Verkfæri	29
8.2	Einkennis- og hlífðarföt	29
8.3	Fatapeningar.....	29
9	Afleysingar	30
9.1	Staðgenglar	30
9.2	Launað staðgengilsstarf.....	30
9.3	Aðrir staðgenglar	30
10	Fræðslumál	31
10.1	Nám á grundvelli endurmenntunar-/starfsþróunaráætlunar	31
10.2	Launalaust leyfi.....	31
10.3	Fræðslusjóðir	31
10.4	Fræðslusetrið Starfsmennt	32
11	Stofnanasamningar og samstarfsnefndir	33
11.1	Skilgreining.....	33
11.2	Markmið	33
11.3	Gerð stofnanasamnings.....	33

11.4	Skipan og hlutverk samstarfsnefnda	35
11.5	Starfshættir samstarfsnefnda	35
12	Réttur starfsfólks vegna veikinda og slysa	36
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	36
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	36
12.3	Starfshæfnisvottorð	38
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	38
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsfólks	39
12.6	Skráning veikindadaga	39
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	39
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	39
12.9	Samráðsnefnd	39
12.10	Ákvæði til bráðabirgða	39
13	Tilhögun fæðingarorlofs	40
13.1	Gildissvið	40
13.2	Réttarstaða starfsfólks í fæðingarorlofi	40
13.3	Mæðravernd og tæknifrjógungun	40
14	Styrktar- og sjúkrasjóður Sameykis og lögjöld í Starfsendurhæfingarsjóð	41
14.1	Lögjaldagreiðslur launagreiðanda í Styrktar- og sjúkrasjóð Sameykis	41
14.2	Lögjaldagreiðslur launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð	41
15	Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	42
15.1	Aðild að lífeyrissjóði	42
15.2	Lögjaldagreiðslur	42
15.3	Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar	42
16	Uppsagnarfrestur	43
16.1	Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi	43
16.2	Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnufólks	43
17	Launaseðill og félagsgjöld	44
17.1	Launaseðill	44
17.2	Félagsgjöld	44
18	Félagsmálefni	45
18.1	Félagsmálefni	45
19	Réttindi og skyldur	46

19.1	Um gildissvið	46
19.2	Um auglýsingu starfa	46
19.3	Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur.....	46
19.4	Breytingar á störfum.....	47
19.5	Uppsögn, áminning, frávikning.....	47
19.6	Starfslok	47
20	Gildistími og forsendur samningsins.....	48
20.1	Gildistími samningsins	48
20.2	Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla	48
	Bókanir 2. júlí 2024	49
	Eldri bókanir.....	51
	Starfsheitaskrá Sameykis vegna kjarasamninga Sameykis við SFV	58

<i>Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar</i>
--

Sameyki – stéttarfélag í almannaþjónustu

Útgáfa þessi er sameiginleg heildarútgáfa samningsaðila og er gefin út þann 6. febrúar 2026. Texti kjarasamningsins er unninn af Sameyki í samvinnu við SFV. – Hann byggir á undirrituðum heildartexta kjarasamnings SFH (nú SFV) og SFR (nú Sameyki) – stéttarfélags í almannaðjónustu dags. 9. september 2005 með gildistíma 1. febrúar 2005 – 30. apríl 2008.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 21. júní 2008.

Gildistími 1. maí 2008 – 31. mars 2009.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 9. september 2009.

Gildistími 1. júlí 2009 – 30. nóvember 2010.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 30. júní 2011.

Gildistími 1. maí 2011 – 31. mars 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 4. maí 2012.

Gildistími 1. maí 2011 – 31. mars 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 22. maí 2014.

Gildistími 1. mars 2014 – 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 28. október 2015.

Gildistími 1. október 2015 – 31. mars 2019.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 21. september 2020.

Gildistími 1. apríl 2019 – 31. mars 2023

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 15. maí 2023

Gildistími 1. apríl 2023-31. mars 2024

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 15. maí 2023

Gildistími 1. apríl 2024-31. mars 2028

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu og byggir þessi ritstýrða útgáfa á þeim. Kjarasamningurinn er gefinn út af Sameyki – stéttarfélagi og Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu. Við þessa útgáfu á kjarasamningnum er farin sú leið að miða hann við 1. nóvember 2024 þrátt fyrir að gildistaka samningsins sé frá og með 1. apríl 2024. Ástæða þess er að miklar breytingar á kjarasamningnum, svo sem breytingar er snúa að fylgiskjölum 1 og 2 um betri vinnutíma, tóku ekki gildi fyrr en 1. nóvember 2024.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

- 1.1.1 Mánaðarlaun starfsfólks sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. apríl 2024 greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflu (sjá fylgiskjal) sem tekur eftirfarandi breytingum á samningstímanum, nema annað leiði af launatöflum:

1.4.2024	3,25% eða 23.750 kr.
1.4.2025	3,50% eða 23.750 kr.
1.4.2026	3,50% eða 23.750 kr.
1.4.2027	3,50% eða 23.750 kr.

- 1.1.2 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.
- 1.1.3 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta m.a. verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5 (sjá neðangreinda bókun 4 frá 2020).
- 1.1.4 Til að fylgjast með launaþróun starfsfólks hjá SFV munu aðildarfélög innan launa-nefndar SFV veita kjarasviði Sameykis upplýsingar einu sinni á ári á samningstímanum. Upplýsingarnar skulu vera sundurliðaðar eftir starfaflokkum, grunnlaunaflokki og öðrum viðbótarflokkum samkvæmt kjarasamningi. Sameyki skal hafa forgöngu um að biðja um þessar upplýsingar. Óski Sameyki eftir nánari upplýsingum einstakra stofnana um kjaramál verður leitast við að verða við slíkum óskum eins og kostur er.

1.2 Röðun starfa og mat álags

- 1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.2.1.
- 1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2.2 og 11.3.2.3, sem álagsþrep.

1.3 Viðbótarlaun

- 1.3.1 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

1.4 Tímavinnukaup

1.4.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.¹

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

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

1.5 Yfirvinnukaup

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).

<i>Föst yfirvinna sem er merkt sem slík í launakerfinu verði greidd sem yfirvinna 2.</i>
--

1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum.

1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsfólk og í samráði við félagið.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

¹ „Sjá nánar „Leiðbeiningar stýrihóps vegna betri vinnutíma“ og undirkafla um „Leiðbeiningar vegna ráðningarfyrirkomulagsins tímavinnu“, sjá nánar á mannaudstorg.is.“

65,00%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
55,00%	kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00%	kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
120,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgang og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

- 1.6.3 Vinnutími starfsfólks skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi, skv. gr. 1.6.1.

- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% álag.

1.7 Persónuuppbót í desember

- 1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir::

Á árinu 2024	106.000 kr.
Á árinu 2025	110.000 kr.
Á árinu 2026	114.000 kr.
Á árinu 2027	118.000 kr.

Starfsfólk sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsfólk gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal það fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal einnig starfsfólk sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt viðkomandi sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu aðildarfélags lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

2 Um vinnutíma

2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsfólks í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsfólks og forráðamanna aðildarfélags og með skriflegu samþykki samningsaðila.

Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

2.1.3 Vinnutími *starfsfólks* skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.1.4 Fríðagar

2.1.4.1 Almennir fríðagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir fríðagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
15. Jóladaur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
7. Jóladaur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Forstöðumanni aðildarfélags er heimilt að verða við óskum einstaks starfsfólks um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 2.2.3 Dagvinnufólk sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsfólks svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Útköll
 - 2.3.3.1 Þegar starfsfólk er kallað til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu þess, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími þess hefjist innan þriggja klst. frá því það fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
 - 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 - 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsfólk skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Reglubundin vinna dagvinnufólks innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsfólki verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnufólks, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

Því er beint til aðildarfélaga að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinna og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrir séð.

2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síður en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinna á veikindatímabili.

2.3.8 Heimilt er starfsfólki, 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 aðildarfélags. 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 starfsfólks 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.

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%.

2.3.9 Þegar starfsfólk vistheimila ferðast með og annast skjólstæðinga á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður allt að 12 klst. Vinnutíma umfram reglubundna vinnuskyldu greiðist sem yfirvinna. Vegna næturgistingar á ferðalögum með skjólstæðingum greiðast að auki 2 klst.

2.3.10 Fjarvistaruppbót

2.3.10.1 Greiða skal fjarvistaruppbót vegna dvalar í lengri tíma við störf fjarri föstum vinnustað skv. kjarasamningi eftir því sem nánar er greint í samkomulagi þessu.

2.3.10.2 Fjarvistaruppbót greiðist vegna tímabundinna starfa á vinnustöðum í óbyggðum, á hafi úti eða sambærilegum vinnustöðum þar sem ekki er unnt að sækja vinnustað frá heimili eða fastri aðstöðu vinnuveitanda í byggð eða svo er ekki gert að ákvörðun vinnuveitanda.

2.3.10.3 Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar unnum tíma skal greiða eina klst. í yfirvinna á dag frá og með þriðja degi samfelldrar fjarvistar, sem uppfyllir skilyrði gr.

2.3.10.2. Greiðsla þessi fellur niður sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi Sameykis.

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

Í þessu sambandi vísast jafnframt til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð samkvæmt 14. gr. framangreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um.

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu-/venjubundnu upphafi vinnudags starfsfólks, fái starfsfólk a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags - skýring: Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsfólk á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafrí, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.

Starfsfólk á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími þess er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsfólks í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsfólk skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsfólk lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftari en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrir-sjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaeið krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsfólk fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsfólki 11 klst. hvíld á óskertum launum sem það annars hefði fengið.

2.4.3.3 *Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.* Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annað starfsfólk til vinnu til að leysa það starfsfólk af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsfólk fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsfólk á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsfólk fá frí á þeim degi. Þó má aðildarfélag með samkomulagi við starfsfólk sitt fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

2.4.5 Frítökuréttur

2.4.5.1 *Almenn skilyrði frítökuréttar.* Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsfólk mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsfólk á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema það hafi sérstaklega verið beðið um það. Mæti starfsfólk eigi að síður áður en það hefur náð hvíldinni, ávinnur það sér ekki frítökurétt.

2.4.5.2 *Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.* Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsfólks, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 *Vinna umfram 16 klst.* Hafi starfsfólk unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags viðkomandi, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsfólk undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem viðkomandi annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 *Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.* Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsfólk vinni samfelld fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

2.4.5.5 *Vinna á undan hvíldardegi.* Vinni starfsfólk skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal viðkomandi mæta samsvarandi síðar við

upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem viðkomandi annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

- 2.4.5.6 *Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.* Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 *Frítaka.* Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsfólk enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 *Greiðsla hluta frítökuréttar.* Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsfólk hefur áunnið sér í frítökurétt, óski það þess.
- 2.4.5.9 *Uppgjör við starfslok.* Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 *Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.* Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17. gr. og 4. mgr. 1. gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir, bakvaktafrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsfólk sé ekki við störf en reiðubúið til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsfólk dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsfólk 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.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

Ákvæði til bráðabirgða: Það starfsfólk sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 1997, hafði lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skal halda því á meðan á samfelldri ráðningu þess stendur.

- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Röntgentæknar á röntgendeildum skulu fá vetrarfrí til viðbótar almennu orlofi sem svarar 16 dögum fyrir hvert heilt ár í starfi.

- 2.5.7 Leyfi skv. gr. 2.5.4 og 2.5.6 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.

Heimilt er að semja við starfsfólk um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4 og 2.5.6. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.4.1.

- 2.5.8 Heimilt er með samkomulagi starfsfólks og forráðamanna aðildarfélags og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunar-tímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

- 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 starfsfólks er að jafnaði 20% eða meira utan dagvinnumarka telst það vaktavinnufólk.

- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsfólk um skemmri frest.

Krefjist starfsemi aðildarfélags breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsfólks. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsfólki 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 starfsfólk vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsfólk.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsfólk fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

- 2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsfólk eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal viðkomandi tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsfólks enda verði því viðkomið vegna starfsemi aðildarfélags. 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 sérstöðum frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem aðildarfélag er lokað á sérstöðum frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsfólk sem á vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.

2.6.8 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 starfsfólks 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.

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 dagvinnumarkna (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. Starfsfólk 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 dagvinnnumarka 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.

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.

2.6.10 Starfsfólk sem vinnur reglubundna vaktavinnu, skal undanþegnið næturvöktum ef það óskar er það hefur náð 55 ára aldri.

2.6.11 Um vinnutíma þeirra vaktavinnnumanna, er fyrir gildistöku kjarasamnings fjármálaráðherra og BSRB frá 19. desember 1970 unnu 36 og 37 klst. vinnuviku, skal eftirfarandi gilda:

Þegar skylduvinna er unnin kl. 24:00-08:00, á laugardögum eftir kl. 12:00 á hádegi eða sunnudögum, teljast 50 mín. jafngilda einni klst.

Regla þessi gildir einungis um það starfsfólk persónulega sem fullnægir ofangreindum kröfum um vinnutíma, enda leggi BSRB fram lista með nöfnum þeirra einstaklinga sem njóta þessara sérstöku réttinda.

Ákvæði þetta tekur einungis til þeirra manna er voru í starfi 1. jan. 1974. Sjá samstarfsnefnd BSRB 23. febr. 1979.

3 Hlé frá vinnu, fæði og matstofa

3.1 Hlé frá vinnu²

- 3.1.1 Starfsfólki 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 aðildarfélags og einfalds meirihluta þess starfsfólks sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsfólks. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsfólks samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.

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

Þeir 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 mötuneyti

- 3.2.1 Starfsfólk sem er við störf á föstum vinnustað, skal hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsfólk greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi aðildarfélagi.
- 3.2.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja Starfsfólki aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsfólki sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.2.3 Ef aðildarfélag kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2, skal starfsfólk greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsfólk greiðir í mötuneyti Stjórnarráðsins.
- 3.2.4 Starfsfólk 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 þess 6 klukkustundir eða lengri.
- 3.2.5 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maí mánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008.
- 3.2.6 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, Skal starfsfólk sem kaupir þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

² „Sjá nánar „Leiðbeiningar stýrihóps vegna betri vinnutíma“ og undirkafla um „Leiðbeiningar um hlé frá vinnu“, sjá nánar á mannaudstorg.is.“

3.3 Skyldumatur, greiðslur

- 3.3.1 Starfsfólki sem er gert að matast með skjólstæðingum sínum og aðstoða þá við borðhaldið, skal undanþegið því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé því ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem styttri vinnutíma eða greiðslu.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 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 starfsfólks.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2024	58.000 kr.
Á árinu 2025	60.000 kr.
Á árinu 2026	62.000 kr.
Á árinu 2027	64.000 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsfólk sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsfólk látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfelldt starf á orlofsárinu, skal það fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsfólk var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu aðildarfélags lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.
- 4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsfólk á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda verði því við komið vegna starfsemi aðildarfélags.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsfólk, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsfólks um, hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi aðildarfélags.

Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsfólki með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi aðildarfélags, nema sérstakar aðstæður hamli.

- 4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6 Frestun orlofs

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

- 4.6.2 Ef starfsfólk tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi viðkomandi ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsfólk í fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skal vera starfsfólki aðgengilegar í tímaskráningarkerfi aðildarfélags.

- 4.6.3 Veikist starfsfólk í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni viðkomandi með læknisvottorði að viðkomandi geti ekki notið orlofs.

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 4.6.2.

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

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

4.7 Áunninn orlofsréttur

- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsfólks.

4.8 Orlofssjóður

- 4.8.1 Aðildarfélög SFV greiða sérstakt gjald í Orlofssjóð Sameykis. Gjald þetta skal nema 0,5% af heildarlaunum félagsmanna Sameykis í þjónustu aðildarfélaganna. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsfólk þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsfólk skal fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af aðildarfélagi og starfsfólki ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Starfsfólk skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Frá grein 5.4.1 eru eftirtalin frávik:
 - 5.4.2.1 Starfsfólki skal séð fyrir ferð eða því greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað ef öll eftirfarandi skilyrði eru uppfyllt:
 - Að viðkomandi hefji eða ljúki vinnu á þeim tímum sem strætisvagnar ganga ekki.
 - Að heimili viðkomandi sé lengra en 1,5 km (loftlína) frá vinnustað.
 - Að vinnustaður sé innan leiðakerfis strætisvagna. Með leiðakerfi er átt við skipulagðar ferðir þar sem gert er ráð fyrir að minnsta kosti einni ferð á klukkustund innan hvers skilgreinds þéttbýliskjarna í viðkomandi tilviki.
 - Að ekki sé lengra en 1,5 km frá biðstöð að vinnustað.Starfsfólki er ekki séð fyrir ferð eða því greitt ferðakostnaður fyrir lengri vegalengd en sem nemur 15 km (loftlína) frá vinnustað.
 - 5.4.2.2 Ef ákvæði greinar 5.4.2.1 eiga ekki við, en vinnustaður er innan þéttbýlis, skal starfsfólki séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 15 km fjarlægðar (loftlína), en þó utan 1,5 km (loftlína), þegar starfsfólk hefur eða lýkur vinnu á tímabilinu frá kl. 00:00 til kl. 07:00 virka daga og frá kl. 00:00 til kl. 12:00 á almennum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3.

5.4.2.3 Þau aðildarfélög sem staðsett eru a.m.k. 1,5 km. utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslu ferðakostnaðar fyrir það starfsfólk sem ekki býr á staðnum.

5.4.2.4 Ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum er í stofnanasamningi skv. kafla 11, heimilt að semja um greiðslu ferðakostnaðar.

5.4.3 Vegna aksturs til og frá Keflavíkurflugvelli reiknast ferðatími 30 mínútur hvern vinnudag.

5.5 Ferðatími erlendis

5.5.1 Þegar starfsfólk fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:

Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal viðkomandi fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi skv. gr. 1.6.1 fyrir hvort tilvik.

Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.6.1 án tillits til þess hvenær dags flugið er.

Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma, sbr. gr. 2.5.2.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

5.6.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minniháttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar - og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

5.8.1 Upphæð dagpeninga skv. samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess, þó eigi sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.

5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiða starfsfólks, sé notkun þeirra nauðsynleg vegna starfsins.

5.8.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.9.1 Þegar starfsfólk vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er það tilheyrir, skal það eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
1. Vikulega ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 2. Hálfsmánaðarlega ef sú vegalengd er 151 km eða meira. Starfsfólki skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. þessum lið.
- 5.9.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.8.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.9.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skulu þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki aðildarfélags eða á eigin bifreið gegn km-gjaldi.
- 5.9.4 Starfsfólk vinnuflokks má semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef það hefur komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.9.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis viðkomandi er meira en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð viðkomandi. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis ef þess er kostur og óskað er enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.9.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

5.10 Gistiaðstaða

- 5.10.1 Sé starfsfólki sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnæði sem er í eigu eða umráðum vinnuveitanda, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðlegubúnaður sambærilegur við það sem gerist á gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.10.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði, handlaugum og rennandi vatni í salernum.
- 5.10.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti eru starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.
- 5.10.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða eigi vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsfólki skal lagður til allur viðlegubúnaður.
- 5.10.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal vinnuveitandi leggja flokkunum til útvarpstæki.
- 5.10.6 Á tímabilinu júní - ágúst er heimilt að nota tjöld til gistingar þar sem torvelt er að sjá fyrir gistiaðstöðu með öðru móti. Tjöldin skulu vera traust og vönduð og í þeim skulu vera rúmstæði og hitunartæki.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsfólks

- 6.1.1 Starfsfólk skal njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þess ekki undir önnur lög.

6.2 Um vinnustaði

- 6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.
- 6.2.2 Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að aðildarfélög setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsfólki utan hefðbundins vinnutíma.

6.3 Lyf og sjúkragögn

- 6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.

6.4 Öryggiseftirlit

- 6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnu-
eftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 Slyساهætta

- 6.5.1 Varast skal eftir föngum, að starfsfólk sé eitt við störf þar sem slyساهætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

6.6 Læknisskoðun / veikindi

- 6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsfólks, getur Sameyki óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnu-
eftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd eins og fljótt og unnt er.

7 Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

7.1.1 Starfsfólk skal slysatryggt allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsfólk verði fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur, nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett.

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs	869.000	kr.
vegna slyss í starfi	869.000	kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs	2.662.000	kr.
vegna slyss í starfi	6.363.200	kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs	3.641.500	kr.
vegna slyss í starfi	10.384.500	kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

vegna slyss utan starfs	869.000	kr.
vegna slyss í starfi	2.076.700	kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18–25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	7.000.100	kr.
vegna slyss í starfi	18.468.200	kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26–50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51–100% vegur þrefalt.

- 7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í febrúar 2012, 391,0 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir þær sem samið var um í samkomulagi aðila 22. desember 2004 og miðast við nóvembermánuð 2004, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysluverðs frá þeim tíma, 237,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi. 7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur samkvæmt slysstryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða

Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

- 7.1.6 Verði starfsfólk fyrir líkams- eða munatjóni í starfi sínu við að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, skal viðkomandi bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns.

Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

7.2 Farangurstrygging

- 7.2.1 Farangur starfsfólks á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður skv. reglum um farangurstryggingu nr. 281/1988.

7.3 Persónulegir munir

- 7.3.1 Verði starfsfólk sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila.

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsfólks.

8 Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

- 8.1.1 Starfsfólk er eigi skyldugt að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsfólki séð fyrir slíkum fatnaði, því að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrífalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsfólki skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum, (svo sem öryggisskó, eyrnaskjól, gasgrímur og öryggishjálma), enda er starfsfólki skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsfólki að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af vinnuveitandans hálfu. Starfsfólk skal fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.2.4 Ef starfsfólk lætur af starfi, skal viðkomandi skila seinasta einkennisfatnaði er viðkomandi fékk.
- 8.2.5 Samið skal við Sameyki nánar um þessi atriði, svo sem að hvaða marki skuli taka tillit til sérstaklega mikilla óhreininda við störf.

8.3 Fatapeningar

- 8.3.1 Á heilbrigðisstofnunum þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsfólk noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr. 8.2, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða viðkomandi sérstaka fatapeninga að upphæð 3.800 kr. á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fataliðar í vísitölu neysluverðs (031 Föt) með vísitölu marsmánaðar 2024 sem grunnvísitölu (178,2 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsfólki sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 7 vinnudaga samfelld.

9.2 Launað staðgengilsstarf

- 9.2.1 Sé aðalstarf viðkomandi launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber viðkomandi laun skv. flokki yfirmanns, gegni viðkomandi starfi yfirmanns lengur en 4 vikur samfelld eða viðkomandi hafi gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

9.3 Aðrir staðgenglar

- 9.3.1 Starfsfólk sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsfólks, skal taka laun skv. launaflokki þess forfallaða þann tíma, er viðkomandi gegnir starfi þess forfallaða.

10 Fræðslumál

10.1 Nám á grundvelli endurmenntunar-/starfsþróunaráætlunar

10.1.1 Í þeim námskerfum sem samningsaðilar standa að, á starfsfólk sem unnið hefur a.m.k. fjóra mánuði hjá sama aðildarfélagi, rétt á leyfi til að stunda þær námsleiðir sem þar er boðið upp á.

Starfsfólk sem unnið hefur fjögur ár hjá sama aðildarfélagi ávinnur sér einnar viku leyfi á hverju ári til að stunda aðra endurmenntun en um getur í 1. mgr. þessarar greinar, sem fellur að starfsþróunaráætlun aðildarfélags og/eða starfsfólks, þannig að eftir fyrstu fjögur árin í starfi á viðkomandi uppsafnaðar fjórar vikur í námsleyfi. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Starfsfólk sem unnið hefur fjögur ár hjá sama aðildarfélagi og starfs síns vegna sækir sér menntun á hæfnisprepi 5 (bakkalárpróf) eða ofar samkvæmt hinu íslenska hæfnisprepakerfi, á grundvelli starfsþróunaráætlunar aðildarfélags og/eða starfsfólks, ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Í aðildarfélagi sem ekki hefur sett sér starfsþróunaráætlun á starfsfólk sama rétt til leyfis vegna náms og um getur í 2. og 3. mgr. þessarar greinar, enda sé um nám að ræða sem tengist starfi viðkomandi.

Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

10.1.2 Launagreiðslur í námsleyfi

Í leyfinu skal starfsfólk halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.

Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.

10.1.3 Aðildarfélagi er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsfólks sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri aðildarfélags.

10.2 Launalaust leyfi

10.2.1 Starfsfólk skal eiga rétt á launalausum leyfi ef því býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi viðkomandi. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann aðildarfélags.

10.3 Fræðslusjóðir

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag er nemi 0,82% af heildarlaunum félaga í Sameyki og skiptist sem hér segir:

10.3.1.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,32% af heildarlaunum félaga í Sameyki.

10.3.1.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Þróunar- og símenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum félaga í Sameyki.

10.4 Fræðslusetrið Starfsmennt

10.4.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlegt framlag er nemur 0,25% af heildarlaunum félagsmanna Sameykis.

11 Stofnanasamningar og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum aðildarfélags og starfsfólks þess. Hann er sérstakur samningur milli aðildarfélags og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum aðildarfélags og starfsfólks með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur aðildarfélagi sérstöðu. Samstarfsnefndir eða nefndir samkvæmt gr. 11.4.1 annast gerð og breytingar stofnanasamninga.

11.2 Markmið

11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur aðildarfélags og stéttarfélags/starfsfólks hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi aðildarfélags þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsfólks.

Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi aðildarfélaga.

11.2.2 Markmið stofnanasamnings er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði þjónustunnar. Einnig að gefa starfsfólki tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum.

Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag aðildarfélags, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

11.3 Gerð stofnanasamnings

11.3.1 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.2.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars.

Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsfólks eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Sinni félagsfólk starfi sem jafnframt er samið um í samningi stéttarfélags háskólamanna eða annars fagfélags við sama aðildarfélag skal aðildarfélag leitast við að gæta jafnræðis hvað varðar röðunarviðmið og launasetningu fyrir starfið.

11.3.2 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

11.3.2.1 **Röðun starfs.** Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits aðildarfélags eða annars formlegs starfsskipulags.

11.3.2.2 **Persónubundnir þættir.** Laun fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsfólks. Dæmi um persónubundna þætti:

Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir viðkomandi verðmætari í starfi

Markaðsálag eða eftirspurnarálag

Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi

Aukin hæfni viðkomandi, t.d. formleg menntun eða framtak viðkomandi við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu

Starfsaldur hjá aðildarfélagi (umbun fyrir tryggð við aðildarfélag) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða)

11.3.2.3 **Tímabundnir þættir** eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:

Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum

Tímabundin aukin ábyrgð

Innleiðing verkefna

Þróun og nýsköpun

Sérstakt álag og erfiðleikastig

Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit

Öflun nýrra verkefna og hugmynda

11.3.2.4 Þættir skv. 11.3.2.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsfólks eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

11.4 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

- 11.4.1 Hjá launagreiðanda skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélögum/starfsfólki og aðildarfélögum. Stéttarfélag skipar allt að 3 fulltrúa, og jafnmarga til vara. Aðildarfélag skipar allt að 3 fulltrúa, og jafnmarga til vara.

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.5 Starfshættir samstarfsnefnda

- 11.5.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings.

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings telji þeir að umtalsverðar breytingar hafi orðið á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi aðildarfélags. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa.

Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst.

Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á samningnum.

Verði aðilar sammála um breytingar skal fella þær inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

- 11.5.2 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

12 Réttur starfsfólks vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkygningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsfólk verður óvinnufært vegna veikinda eða slyss, skal viðkomandi þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi aðildarfélags. Krefjast má læknisvottorðs af starfsfólki vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni aðildarfélags þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsfólk kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal viðkomandi sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsfólks, skal það sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsfólk er óvinnufært vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal viðkomandi endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns-/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsfólki sem er óvinnufært vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsfólki gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsfólki þau útgjöld sem starfsfólk hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. lögum nr. 45/2015.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 12.2.1 Starfsfólk sem ráðið er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar viðkomandi, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
0- 3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.2 Starfsfólk sem ráðið er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðið skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar viðkomandi, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.4 Starfsfólk sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnufólk í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar það hefur verið óvinnufært vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu viðkomandi og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsfólk skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsfólks 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 viðkomandi sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.

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

Starfsfólk skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem viðkomandi fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði aðildarfélags eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

12.2.8 Ef starfsfólk er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að það hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

12.2.9 Verði starfsfólk óvinnufært af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

12.2.10 Ef starfsfólk að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að viðkomandi sinni fullu starfi.

12.3 Starfshæfnisvottorð

12.3.1 Starfsfólk sem verið hefur óvinnufært vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni votti að heilsa viðkomandi leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi aðildarfélags.

12.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

12.4.1 Ef starfsfólk er óvinnufært vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að viðkomandi hafi fengið heilsubót sem ætla megir varanlega, má leysa viðkomandi frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.2 Þegar starfsfólk hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er viðkomandi átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa viðkomandi frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsfólk láti af störfum er viðkomandi óskar þess ef viðkomandi er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi aðildarfélags.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsfólks

- 12.5.1 Þegar starfsfólk er leyst frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal það halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsfólks ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu almannatryggingarlaga nr. 100/2007..12.5.3 Þegar starfsfólki er veitt laun skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða það andast, skal greiða laun þess, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

- 12.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsfólks hjá hverju aðildarfélagi. Ef starfsfólk flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga viðkomandi í báðum störfum eftir því sem við á.

12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

- 12.7.1 Veikindatími starfsfólks í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsfólk ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 12.8.1 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 starfsfólki dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsfólks skv. öðrum greinum.

12.9 Samráðsnefnd

- 12.9.1 Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsfólks í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu.

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

- 12.10.1 Starfsfólk sem hefur fyrir 1. janúar 2001, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áður-gildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. kafla þessum.

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

- 13.1.1 Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

13.2 Réttarstaða starfsfólks í fæðingarorlofi

- 13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.2.2 Starfsfólk sem hefur töku fæðingarorlofs, telst skv. framangreindu vera leyst undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi viðkomandi stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.2.3 Starfsfólk launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsfólk er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem það hefur tilheyrt sem starfsfólk launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu viðkomandi í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.
- 13.2.4 Starfsfólk sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem viðkomandi hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem viðkomandi kemur til baka úr fæðingarorlofi.

13.3 Mæðravernd og tæknifrjóvgun

- 13.3.1 Barnshafandi einstaklingar eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar og skulu halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns), þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.
- 13.3.2 Það starfsfólk sem þarf að vera fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar heldur rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsfólk skal skila vottorði frá viðkomandi lækni.

14 Styrktar- og sjúkrasjóður Sameykis og lögjöld í Starfsendurhæfingarsjóð

14.1 Lögjaldagreiðslur launagreiðanda í Styrktar- og sjúkrasjóð Sameykis

14.1.1 Lögjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þess starfsfólks hlutað-eigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Lögjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

14.2. Lögjaldagreiðslur launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð

14.2.1. Lögjald launagreiðenda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,10% af heildarlaunum félagsmanna.

15 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Aðild að lífeyrissjóði

15.1.1 Starfsfólk sem heyrir undir samning þennan skal eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), ýmist A- eða B-deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

15.2 Iðgjaldagreiðslur

15.2.1 Sé starfsfólk í A-deild LSR skal iðgjald viðkomandi vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvoru tveggja af heildarlaunum.

15.2.2 Sé starfsfólk í B-deild LSR skal um iðgjald viðkomandi, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

15.3.1 Nýti starfsfólk lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir vinnuveitandi mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði viðkomandi, allt að 2%.

16 Uppsagnarfrestur

16.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

16.1.1 Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrír mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi.

16.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

16.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldt starf

Sé starfsfólki sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama aðildarfélagi, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

1. 4 mánuðir ef starfsfólk er orðið 55 ára
2. 5 mánuðir ef það er orðið 60 ára
3. 6 mánuðir þegar það er orðið 63 ára

Starfsfólk getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

16.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnufólks

16.2.1 Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma.

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrr, gilda eftirfarandi ákvæði:

1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna skal vera einn mánuður.
2. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnufólks á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelldt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

17 Launaseðill og félagsgjöld

17.1 Launaseðill

- 17.1.1 Við greiðslu launa til starfsfólks á það rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun viðkomandi það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda, uppsöfnun frítökuréttar og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

17.2 Félagsgjöld

- 16.2.1 Nú óskar Sameyki þess að launagreiðandi sjái um innheimtu félagsgjalda og skal félagið þá afhenda honum véltæk gögn yfir það félagsfólk sem gjaldskyld er, með þeim upplýsingum sem launagreiðandi óskar. Félagsgjöld skv. þessari grein skulu tekin af kaupi félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 10. næsta mánaðar á eftir.

Launagreiðanda er rétt að krefjast staðfestingar Sameykis á félagaskránni, svo og að fella niður af henni starfsfólk ef vafi þykir leika á hvort um aðild að félaginu sé að ræða.

18 Félagsmálefni

18.1 Félagsmálefni

18.1.1 Félagið fer með forsvar fyrir félagsfólk sitt hjá aðildarfélögum SFV, sem gegnir störfum á samningssviði félagsins sbr. ákv. laga nr. 94/1986 og í samræmi við 2. lið yfirlýsingar fjármálaráðherra frá 3. september 1982.

18.1.2 Öll ákvæði persónulegra sérsamninga aðildarfélaga við félagsfólk Sameykis sem fela í sér skerðingu á kjörum sem starfsfólk ber skv. lögum, reglugerðum og kjarasamningi skulu ógild.

Óheimilt er að gera samninga sem fela í sér slíka skerðingu lögbundinna eða umsam-
inna réttinda.

19 Réttindi og skyldur

19.1 Um gildissvið

19.1.1 Um réttindi og skyldur starfsfólks gilda neðangreindar reglur, þó þannig að starfsfólk haldi þeim réttindum sem það hefur áunnið sér samkvæmt eldri kjarasamningum. Öll eldri samkomulög um réttarstöðu starfsfólks falla úr gildi með þessu samkomulagi án sérstakrar uppsagnar.

Um kjarasamning og vinnudeilur skal farið eftir ákvæðum laga nr. 94/1986.

19.2 Um auglýsingu starfa

19.2.1 Aðildarfélög skulu að jafnaði auglýsa laus störf til umsóknar á opinberum vettvangi. Heimasíða aðildarfélags/stéttarfélags telst til opinbers vettvangs. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði.

Í auglýsingu skal að jafnaði tilgreina:

1. Starfsheiti, starfstegund eða eftir atvikum stutta starfslýsingu.
2. Starfshlutfall ef ekki er um fullt starf að ræða.
3. Hvaða menntunar- og/eða hæfniskröfur gerðar eru til starfsfólks.
4. Starfskjör sem eru í boði, svo sem með orðunum „réttindi ráðast af kjarasamningi Sameykis – stéttarfélags í almannajónustu og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu.“
5. Hver veitir nánari upplýsingar um starf.
6. Hvert umsókn á að berast.
7. Hvenær starfsfólk eigi að hefja störf.
8. Umsóknarfrestur sem skal vera tvær vikur að lágmarki.

Ekki er skylt að auglýsa störf í eftirfarandi tilvikum:

1. Störf sem aðeins eiga að standa í tvo mánuði eða skemur.
2. Störf við afleysingar, svo sem vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, enda sé afleysingu ekki ætlað að standa lengur en 12 mánuði samfellt.
3. Störf tímavinnufólks.

Ákvörðun um ráðningu skal byggjast á sjónarmiðum er fram koma í auglýsingu. Þegar ráðið hefur verið í auglýst starf skal tilkynning þess efnis birt á heimasíðu aðildarfélags.

19.3 Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur

19.3.1 Vinnuveitandi skal leitast við að ráða starfsfólk ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Heimilt er að ráða starfsfólk tímabundið en slíkur samningur fellur úr gildi við lok samningstíma án uppsagnar. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfellt lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum.

Veita skal starfsfólki upplýsingar um ráðningarkjör, þ.m.t. launatímabil, og gerður skal skriflegur ráðningarsamningur áður en viðkomandi hefur störf.

19.4 Breytingar á störfum

Skylt er starfsfólki að hlíta því að starfssvið þess sé aukið eða breytt, enda sé það nauðsynlegt vegna skipulagsbreytinga í viðkomandi starfsgrein eða af öðrum ástæðum. Starfsfólk getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri það yfirmanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar viðkomandi. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsfólks eða réttindi skal viðkomandi halda óbreyttum launakjörum og réttindum í jafnlangan tíma og réttur viðkomandi til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi.

19.5 Uppsögn, áminning, frávikning

1. Hlutlægar (málefnalegar) ástæður skulu liggja til grundvallar uppsögn. Óski starfsfólk þess skal því veitt skriflegan rökstuðning um ástæðu uppsagnar innan 14 daga frá því að krafa um rökstuðning var sett fram.
2. Ef starfsfólk hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, framkoma viðkomandi eða athafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu getur forstöðumaður aðildarfélags veitt viðkomandi skriflega áminningu og þannig gefið viðkomandi tækifæri til að bæta ráð sitt.
3. Áður en áminning er veitt skal þó gefa viðkomandi kost á að tala máli sínu ef það er unnt. Forstöðumaður skal upplýsa starfsfólk um rétt sinn til að leita aðstoðar trúnaðarmanns og/eða stéttarfélags í tengslum við meðferð mála samkvæmt þessari grein.
4. Skylt er að veita starfsfólki áminningu og gefa því færi á að bæta ráð sitt áður en viðkomandi er sagt upp störfum ef uppsögn á rætur að rekja til ástæðna sem þar eru greindar. Annars er ekki skylt að gefa viðkomandi kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, þar á meðal ef uppsögn stafar af öðrum ástæðum, svo sem þeirri að verið sé að fækka starfsfólki vegna hagræðingar í rekstri aðildarfélags. Ekki er heldur skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í tölul. 5-6.
5. Starfsfólki skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef það hefur verið svipt með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur viðkomandi verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá forstöðumaður aðildarfélags ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmda eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðri dóms eða þar til úrlausn æðri dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.
6. Starfsfólki má víkja fyrirvaralaust úr starfi verði það uppvíst að grófu broti í starfi enda valdi viðvera viðkomandi á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemina, annað starfsfólk eða viðskiptavini.

19.6 Starfslok

Starfsfólk lætur af starfi eigi síðar en næstu mánaðarmót eftir að það hefur náð 70 ára aldri, án sérstakrar uppsagnar nema samkomulag sé um annað.

20 Gildistími og forsendur samningsins

20.1 Gildistími samningsins

20.1.1 Gildandi kjarasamningur aðila, ásamt bókunum og fylgiskjöllum framlengist 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.

20.1.2 Aðilar eru sammála um að miða heildarútgáfu þessa við 1. nóvember 2024 þrátt fyrir að gildistaka samningsins sé frá og með 1. apríl 2024. Ástæða þess er að breytingar á kjarasamningnum, svo sem breytingar er snúa að fylgiskjöllum 1 og 2 um betri vinnutíma, tóku ekki gildi fyrr en 1. nóvember 2024.

20.2 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

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 upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjöllum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 12:00 þann 12. júlí 2024 skoðast hann samþykktur.

Bókanir 2. júlí 2024

Bókanir
með samkomulagi
Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu
og
Sameyki stéttarfélags í almannapjónustu
2. júlí 2024

Bókun 1

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 stéttarfélaga 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

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

Vegna vakta og viðverukerfa

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.

Bókun 4

Stýrihópur 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 álitafni 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

Bókun 6³

Önnur laun

Í heimildarákvæði í grein 1.1.3 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiðasvokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5. Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa breytingum og með því er hvatt til stíamtals á milli starfsmanna og stjórnenda. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeim geta tekið breytingum að efni og umfangi. Þrátt fyrir ofangreint eru aðilar sammála um að á samningstímanum taki önnur laun skv. gr. 1.1.3 hækkun um 3,25% þann 1. apríl 2024, 3,5% 1. apríl 2025, 3,5% 1. apríl 2026 og 3,5% 1. apríl 2027.

³ Aðilar eru sammála um að bæta bókun 6 við útgáfu heildarkjarasamnings þó svo ekki hafi verið samið um hana þann 2. júlí 2024 þegar samkomulag um breytingar og framlengingu kjarasamnings aðila var undirritað.

Eldri bókanir

**Bókanir með kjarasamningi
SFV fyrir hönd aðildarfélaga**

og

**Sameykis-stéttarfélags í almannapjónustu
dags. 15. maí 2023**

Bókun 1

Aðilar lýsa yfir mikilvægi þess að Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu komi að vinnu, heildarsamtaka launþega og launagreiðenda vegna fylgiskjals I og II, endurskoðunar veikindakafla/framlenging á bókun II og jöfnun launa milli markaða.

**Bókanir með kjarasamningi
SFV fyrir hönd aðildarfélaga**

og

**Sameykis-stéttarfélags í almannapjónustu
dags. 21. september 2020**

Bókun 1 (2020)

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfelld 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 3 (2020)

Í grein 1.4.2 í kjarasamningi aðila er mælt fyrir um heimild vinnuveitanda til að greiða tímavinnukaup í afmörkuðum tilvikum. Heimild þessi er undanþága frá þeirri meginreglu að starfsmenn skuli ráðnir ótímabundið og fá greitt mánaðarkaup. Samningsaðilar eru ásáttir um að fara sameiginlega yfir notkun stofnana ríkisins á þessari heimild í grein 1.4.2, sér í lagi með það markmið að kanna hvort stofnanir séu að fylgja þeim skilyrðum sem sett eru fyrir greiðslu tímavinnukaups með réttum hætti. Einnig skal skoða réttindi starfsmanna sem fá greitt tímavinnukaup vegna persónuuppbóta og eingreiðslna, sem og dagvinnu- og tímamörk á ráðningu þeirra.

Í framhaldi af þessari athugun munu samningsaðilar koma sér saman um leiðbeiningar um greiðslu tímavinnukaups stofnunum til handa. Vinnuhópur, skipaður fulltrúum frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, Sameyki og eftir atvikum öðrum samtökum launafólks, skal hefja störf 3. nóvember 2020 og er gert ráð fyrir að leiðbeiningarnar liggi fyrir 10. mars 2021.

Bókun 5 (2020)

Verði samið um breytingar á algildum greinum kjarasamninga ríkisstarfsmanna eftir gerð þessa kjarasamnings þá ætla aðilar að þær breytingar eigi einnig við kjarasamning SAMEYKI-stéttarfélags í almannajónustu eftir því sem við getur átt. Aðilar sammælist um hvernig fara skuli með slíkar breytingar.

SFV fyrir hönd aðildarféлага
og
SFR-stéttarfélags í almannajónustu
dags. 7. desember 2015.

Bókun 3 (2015)

Með samningnum fylgir skrá yfir þau starfsheiti sem SFR hefur samningsumboð fyrir. Þeir núverandi starfsmenn sem eru félagsmenn í öðrum stéttarfélögum eiga þess kost að velja um hvort þeir gangi í SFR eða haldi núverandi félagsaðild sinni. Nýir starfsmenn sem ráðnir eru skv. starfsheitskrá Sameykis, skulu vera félagsmenn Sameykis.

Kjósi starfsmenn skv. ofansögðu að ganga í SFR, skal félagið veita þeim full félagsleg réttindi eftir þeim reglum sem í gildi eru hjá félaginu. Með þeim skal tryggt að þeir sem ganga í SFR hafi að meðaltali sömu félagslegu réttindi og hefðu þeir verið félagsmenn SFR þann tíma sem þeir hafa verið að störfum hjá stofnunum innan SFV.

Bókun 4 (2015)

Þann 1. júní 2017 tekur gildi ný launatafla sem byggir á álagsþrepum í stað aldursþrepa. Til að auðvelda vörpun í nýja töflu samkvæmt endurskoðuðum stofnanasamningum verður heimilt að ráðstafa upphæð sem samsvarar allt að 2,84% af launagrunni ársins 2014 til yfirfærslunnar. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum.

Við vörpun er tryggt að enginn fái minna en sem nemur 4,5% hækkun. Í einhverjum tilvikum gæti þurft að varpa einstaklingi í hærri flokk/þrep en röðunarforsendur gera ráð fyrir. Til að fá frekari hækkun á röðun verður viðkomandi fyrst að uppfylla skilyrði samkvæmt nýjum röðunarforsendum.

Bókun 6 (2015)

Samningsaðilar eru sammála um að fylgjast með niðurstöðum með vinnu þeirra aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa.

Bókun 7 (2015)

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

Bókun 9 (2015)

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja bótarétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Ljóst er að starfsmenn sem eru félagsmenn í SFR þurfa í mörgum tilfellum að umgangast og vera innan um fólk sem ekki gengur að öllu leyti heilt til skógar eða getur verið sjálfum sér og öðrum hættulegt. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í og stöðva hættulegt atferli hjá viðkomandi. Komið geta upp aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns. Þekkt eru dæmi um að starfsmenn hafa orðið fyrir áverkum í slíkum tilfellum.

Þá er jafnframt ljóst að auknar líkur eru á því að starfsmenn sem vinna við slíkar aðstæður verði fyrir árás af hendi þeirra sem þeim er ætlað að hafa umsjón eða eftirlit með. Rétt þykir að tryggja þessum starfsmönnum bótarétt vegna þess tjóns sem þeir þannig verða fyrir.

Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi vátryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna. Þannig geta komið upp tilfelli þar sem starfsmaður þarf vísitandi að leggja líf sitt og heilsu í hættu vegna þess að starf hans beinlínis krefst þess. Því er í ákvæði greinar 7.1.6 lagt til að starfsmaður fái bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns við þessar aðstæður. Um lækkun bóta vegna eigin sakar starfsmanns og ákvörðun bótafjárhæðar að öðru leyti gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Með grein 7.1.6 er kveðið á um sambærilega bótaábyrgð og framkvæmd og gildir um lögreglumenn samkvæmt 30. grein lögreglulaga.

Bókun 12 (2015)

Um gerð kjarasamninga, verkföll o.fl. skal farið eftir ákvæðum laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Ákvæði 2. mgr. 19. gr. laganna skal gilda óbreytt að öðru leyti en því að einstök aðildarfélag SFV birta sjálf verkfallslista (skrá) líkt og þá sem kveðið er á um í 2. mgr. 19. gr. laganna, auk þess sem birting slíkrar skráar á heimasíðu viðkomandi stofnunar og/eða eftir atvikum Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu, telst fullnægjandi birting hennar, sbr. 2. mgr. 19. gr. laganna.

**Bókanir með kjarasamningi
SFV
og
SFR-stéttarfélags í almannajónustu og Sjúkraliðafélags Íslands
dags. 22. maí 2014**

Bókun 8 (2014)

Frá 1. mars 2014 hækka laun félagsmanna SFR í eftirtöldum störfum um þrjá launaflokka:

Aðstoðarmaður sjúkrabjálfa, iðjubjálfa, starfsleiðbeinandi, baðvörður, sérhæfður starfsmaður og starfsmaður í þjónustumiðstöð, starfsmaður eldhús, vaktmaður, yfirmaður félagsstarfs og þjónustustjóri, símaþjónustustjóri, símaþjónustustjóri, símaþjónustustjóri, móttökustjóri, skrifstofumaður, fulltrúi í móttöku, innlagnafulltrúi, og ritari (hjúkrun), skrifstofumaður, starfsmaður á saumastofu, sundlaugavörður, bifreiðastjóri, bókavörður, leiðbeinandi og fulltrúi í félagsstarfi og verkstjóri vinnustofu, samskiptafulltrúi, áfengisráðgj. í þjálfun, áfengisráðgj. e. 1.ár.

Enda var þessum störfum raðað undir lfl. 10 í fyrri samningi.

Frá 1. mars 2014 hækka laun annarra starfsmanna um tvo launaflokka.

Grunnröðun starfsheita breytist með sama hætti í stofnanasamningi.

**Bókanir með kjarasamningi
SFH fyrir hönd aðildarfélaga**

og

**SFR-stéttarfélags í almannajónustu
dags. 30. júní 2011**

Bókun 3 (2011)

SFH mun beita sér fyrir því að aðildarfélög innan SFH setji verklagsreglur svo sem um fjarveru starfsmanns vegna andláts nákomins ættingja, tæknifrjóvgunar og áfengismeðferðar. Horft verði til reglna sem mótaðar verða á vettvangi ríkisins og mun samstarfsnefnd aðila taka þær til afgreiðslu.

Bókun 4 (2011)

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja bótarétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Ljóst er að starfsmenn sem eru félagsmenn í SFR þurfa í mörgum tilfellum að umgangast og vera innan um fólk sem ekki gengur að öllu leyti heilt til skógar eða getur verið sjálfum sér og öðrum hættulegt. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í og stöðva hættulegt atferli hjá viðkomandi. Komið geta upp aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns. Þekkt eru dæmi um að starfsmenn hafa orðið fyrir áverkum í slíkum tilfellum.

Þá er jafnframt ljóst að auknar líkur eru á því að starfsmenn sem vinna við slíkar aðstæður verði fyrir árás af hendi þeirra sem þeim er ætlað að hafa umsjón eða eftirlit með. Rétt þykir að tryggja þessum starfsmönnum bótarétt vegna þess tjóns sem þeir þannig verða fyrir.

Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi vátryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna. Þannig geta komið upp tilfelli þar sem starfsmaður þarf vísitandi að leggja líf sitt og heilsu í hættu vegna þess að starf hans beinlínis krefst þess. Því er í ákvæði greinar 7.1.6 lagt til að starfsmaður fái bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns við þessar aðstæður. Um lækkun bóta vegna eigin sakar starfsmanns og ákvörðun bótafjárhæðar að öðru leyti gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Með grein 7.1.6 er kveðið á um sambærilega bótaábyrgð og framkvæmd og gildir um lögreglumenn samkvæmt 30. grein lögreglulaga.

Bókun 8 (2011)

Aðilar eru sammála um að vinna að gerð eins samræmds stofnanasamnings fyrir þau aðildarfélög Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu er launanefnd SFH hefur samningsumboð fyrir vegna kjarasamningagerðar við SFR – stéttarfélag í almannajónustu. Skal þeirri vinnu lokið eigi síðar en 1. febrúar 2012.

Starfsheitskrá Sameykis vegna kjarasamninga Sameykis við SFV

Starfsheiti:⁴

Aðalbókari

Aðalféhirðir

Aðst. garðyrkju

Aðstoðarforstöðumaður eldhúss

Aðstoðarmaður

Aðstoðarmaður iðjuþjálfar / sjúkrabjálfa

Aðstoðarræstingarstjóri

Áfengis- og vímuefnaráðgjafi

Baðvörður

Bifreiðastjóri

Bókari

Bókavörður

Dagskrárstjóri

Deildarstjóri

Deildarstjóri launadeildar

Deildarstjóri skrifstofu

Deildarstjóri sundlaugar

Félagsliði

Forstöðumaður eldhúss

Forstöðumaður reksturs fasteigna

Fulltrúi í móttöku

Gjaldkeri

Handavinnuleiðbeinandi

Háskólanemi (60, 90, 120 og 180 ein.)

Heilbrigðisgagnafræðingur

Hjúkrunarritari

Hópstjóri

⁴ Starfsheitskrá Sameykis vegna kjarasamninga við Sameyki og SFV 2019

Húsvörður
Launafulltrúi
Leiðbeinandi
Læknafulltrúi
Matartæknir
Matráðsmaður
Matreiðslumaður
Matreiðslumeistari
Móttökuritari
Næringarrekstrarfræðingur
Ráðgjafi
Ráðgjafi í þjálfun
Ráðgjafi með sérverkefni
Ræstingastjóri
Ræstingastjóri / Innkaupastjóri
Samskiptafulltrúi
Sérhæfður aðstoðarmaður ráðgjafa
Sérhæfður starfsmaður
Sérhæfður starfsmaður þjónustumiðstöð
Símaparsla / símapörður
Skrifstofumaður
Skrifstofustjóri
Starfsleiðbeinandi
Starfsmaður
Starfsmaður eldhúss
Sundlaugavörður
Sviðsstjóri almannatengsla
Umsjónarmaður
Vaktmaður
Verkstjóri í borðsal
Verkstjóri í þvottahúsi
Verkstjóri starfsleiðbeinanda
Verslunarstjóri
Yfirheilbrigðisgagnafræðingur

Yfirmatreiðslumaður

Yfirvaktmaður

Þjónustustjóri

Fylgiskjal
með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Sameykis stéttarfélags í almannapjónustu
hins vegar
dags. 2. júlí 2024
Launatöflur sem gilda á samningstímanum.

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2024

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	426.025	436.676	447.326	457.977	468.628	479.278	489.929	500.579	511.230
2	433.612	444.452	455.293	466.133	476.973	487.814	498.654	509.494	520.334
3	441.363	452.397	463.431	474.465	485.499	496.533	507.567	518.602	529.636
4	449.281	460.513	471.745	482.977	494.209	505.441	516.673	527.905	539.137
5	456.368	467.777	479.186	490.596	502.005	513.414	524.823	536.232	547.642
6	463.632	475.223	486.814	498.404	509.995	521.586	533.177	544.768	556.358
7	471.075	482.852	494.629	506.406	518.183	529.959	541.736	553.513	565.290
8	478.701	490.669	502.636	514.604	526.571	538.539	550.506	562.474	574.441
9	486.516	498.679	510.842	523.005	535.168	547.331	559.493	571.656	583.819
10	494.524	506.887	519.250	531.613	543.976	556.340	568.703	581.066	593.429
11	503.345	515.928	528.512	541.096	553.679	566.263	578.846	591.430	604.014
12	512.968	525.793	538.617	551.441	564.265	577.089	589.914	602.738	615.562
13	522.837	535.908	548.979	562.050	575.121	588.192	601.262	614.333	627.404
14	532.957	546.281	559.605	572.929	586.253	599.577	612.901	626.225	639.549
15	543.141	556.720	570.299	583.877	597.456	611.034	624.613	638.191	651.770
16	553.529	567.368	581.206	595.044	608.882	622.720	636.559	650.397	664.235
17	564.125	578.228	592.331	606.434	620.537	634.640	648.744	662.847	676.950
18	572.231	586.536	600.842	615.148	629.454	643.759	658.065	672.371	686.677
19	580.458	594.969	609.481	623.992	638.503	653.015	667.526	682.038	696.549
20	588.735	603.453	618.171	632.890	647.608	662.327	677.045	691.763	706.482
21	597.209	612.140	627.070	642.000	656.930	671.861	686.791	701.721	716.651
22	605.811	620.957	636.102	651.247	666.392	681.538	696.683	711.828	726.974
23	614.542	629.906	645.269	660.633	675.996	691.360	706.724	722.087	737.451
24	623.404	638.989	654.574	670.159	685.745	701.330	716.915	732.500	748.085
25	634.797	650.667	666.537	682.407	698.277	714.147	730.017	745.887	761.757
26	646.407	662.567	678.727	694.887	711.048	727.208	743.368	759.528	775.688
27	657.615	674.055	690.496	706.936	723.376	739.817	756.257	772.698	789.138
28	669.025	685.750	702.476	719.202	735.927	752.653	769.379	786.104	802.830
29	680.639	697.655	714.671	731.687	748.703	765.719	782.735	799.751	816.767
30	692.464	709.775	727.087	744.399	761.710	779.022	796.333	813.645	830.957
31	705.838	723.484	741.130	758.776	776.422	794.068	811.714	829.360	847.006
32	719.480	737.467	755.454	773.441	791.428	809.415	827.402	845.389	863.376
33	733.394	751.729	770.064	788.399	806.734	825.069	843.404	861.739	880.073
34	749.085	767.812	786.539	805.266	823.994	842.721	861.448	880.175	898.902
35	766.764	785.934	805.103	824.272	843.441	862.610	881.779	900.948	920.117
36	785.483	805.120	824.757	844.394	864.031	883.668	903.305	922.942	942.579
37	804.662	824.779	844.895	865.012	885.129	905.245	925.362	945.478	965.595
38	824.317	844.925	865.533	886.141	906.749	927.357	947.965	968.573	989.180
39	844.456	865.567	886.679	907.790	928.902	950.013	971.124	992.236	1.013.347
40	865.093	886.720	908.347	929.974	951.602	973.229	994.856	1.016.484	1.038.111
41	886.238	908.394	930.550	952.706	974.862	997.018	1.019.174	1.041.330	1.063.486
42	907.906	930.604	953.301	975.999	998.697	1.021.394	1.044.092	1.066.790	1.089.487
43	930.108	953.361	976.613	999.866	1.023.119	1.046.372	1.069.624	1.092.877	1.116.130
44	952.860	976.682	1.000.503	1.024.325	1.048.146	1.071.968	1.095.789	1.119.611	1.143.432
45	976.173	1.000.577	1.024.982	1.049.386	1.073.790	1.098.195	1.122.599	1.147.003	1.171.408
46	1.000.062	1.025.063	1.050.065	1.075.067	1.100.068	1.125.070	1.150.071	1.175.073	1.200.074
47	1.024.540	1.050.154	1.075.767	1.101.381	1.126.995	1.152.608	1.178.222	1.203.835	1.229.449
48	1.049.623	1.075.864	1.102.104	1.128.345	1.154.585	1.180.826	1.207.066	1.233.307	1.259.548
49	1.075.325	1.102.208	1.129.091	1.155.974	1.182.858	1.209.741	1.236.624	1.263.507	1.290.390
50	1.100.146	1.127.650	1.155.154	1.182.657	1.210.161	1.237.665	1.265.168	1.292.672	1.320.176
51	1.125.427	1.153.563	1.181.698	1.209.834	1.237.970	1.266.105	1.294.241	1.322.377	1.350.512
52	1.151.331	1.180.115	1.208.898	1.237.681	1.266.465	1.295.248	1.324.031	1.352.814	1.381.598
53	1.177.876	1.207.323	1.236.770	1.266.217	1.295.664	1.325.111	1.354.557	1.384.004	1.413.451
54	1.205.076	1.235.203	1.265.330	1.295.457	1.325.584	1.355.711	1.385.838	1.415.965	1.446.091
55	1.232.947	1.263.771	1.294.595	1.325.419	1.356.242	1.387.066	1.417.890	1.448.713	1.479.537
56	1.261.507	1.293.045	1.324.583	1.356.121	1.387.658	1.419.196	1.450.734	1.482.271	1.513.809
57	1.290.772	1.323.041	1.355.310	1.387.579	1.419.849	1.452.118	1.484.387	1.516.657	1.548.926
58	1.320.760	1.353.779	1.386.798	1.419.817	1.452.835	1.485.854	1.518.873	1.551.892	1.584.911
59	1.351.487	1.385.274	1.419.061	1.452.848	1.486.635	1.520.423	1.554.210	1.587.997	1.621.784
60	1.382.974	1.417.548	1.452.123	1.486.697	1.521.271	1.555.846	1.590.420	1.624.994	1.659.569
61	1.415.237	1.450.618	1.485.999	1.521.380	1.556.761	1.592.142	1.627.523	1.662.904	1.698.285

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2025

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	449.775	461.019	472.264	483.508	494.753	505.997	517.241	528.486	539.730
2	457.362	468.796	480.230	491.664	503.098	514.532	525.966	537.400	548.834
3	465.113	476.741	488.369	499.996	511.624	523.252	534.880	546.508	558.136
4	473.031	484.857	496.683	508.508	520.334	532.160	543.986	555.811	567.637
5	480.118	492.121	504.124	516.127	528.130	540.133	552.136	564.139	576.142
6	487.382	499.567	511.751	523.936	536.120	548.305	560.489	572.674	584.858
7	494.825	507.196	519.566	531.937	544.308	556.678	569.049	581.419	593.790
8	502.451	515.012	527.574	540.135	552.696	565.257	577.819	590.380	602.941
9	510.266	523.023	535.779	548.536	561.293	574.049	586.806	599.563	612.319
10	518.274	531.231	544.188	557.145	570.101	583.058	596.015	608.972	621.929
11	527.095	540.272	553.450	566.627	579.804	592.982	606.159	619.336	632.514
12	536.718	550.136	563.554	576.972	590.390	603.808	617.226	630.644	644.062
13	546.587	560.252	573.916	587.581	601.246	614.910	628.575	642.240	655.904
14	556.707	570.625	584.543	598.460	612.378	626.296	640.213	654.131	668.049
15	566.891	581.064	595.236	609.408	623.581	637.753	651.925	666.097	680.270
16	577.279	591.711	606.143	620.575	635.007	649.439	663.871	678.303	692.735
17	587.875	602.572	617.269	631.966	646.662	661.359	676.056	690.753	705.450
18	595.981	610.880	625.780	640.679	655.579	670.478	685.378	700.277	715.177
19	604.208	619.313	634.418	649.523	664.628	679.734	694.839	709.944	725.049
20	612.485	627.797	643.109	658.421	673.733	689.045	704.357	719.670	734.982
21	620.959	636.483	652.007	667.531	683.055	698.579	714.103	729.627	745.151
22	629.561	645.300	661.039	676.778	692.517	708.257	723.996	739.735	755.474
23	638.292	654.250	670.207	686.164	702.121	718.079	734.036	749.993	765.951
24	647.154	663.333	679.512	695.691	711.870	728.048	744.227	760.406	776.585
25	658.547	675.011	691.475	707.939	724.402	740.866	757.330	773.793	790.257
26	670.157	686.911	703.665	720.419	737.173	753.926	770.680	787.434	804.188
27	681.365	698.399	715.433	732.467	749.501	766.536	783.570	800.604	817.638
28	692.775	710.094	727.414	744.733	762.052	779.372	796.691	814.010	831.330
29	704.462	722.073	739.685	757.296	774.908	792.519	810.131	827.742	845.354
30	716.700	734.618	752.535	770.453	788.370	806.288	824.205	842.123	860.040
31	730.542	748.806	767.070	785.333	803.597	821.860	840.124	858.387	876.651
32	744.662	763.278	781.895	800.511	819.128	837.744	856.361	874.977	893.594
33	759.063	778.040	797.016	815.993	834.970	853.946	872.923	891.899	910.876
34	775.303	794.686	814.068	833.451	852.833	872.216	891.598	910.981	930.364
35	793.601	813.441	833.281	853.121	872.961	892.801	912.641	932.481	952.321
36	812.975	833.299	853.623	873.948	894.272	914.596	934.921	955.245	975.569
37	832.826	853.646	874.467	895.287	916.108	936.929	957.749	978.570	999.391
38	853.168	874.497	895.827	917.156	938.485	959.814	981.143	1.002.473	1.023.802
39	874.012	895.862	917.712	939.563	961.413	983.263	1.005.114	1.026.964	1.048.814
40	895.371	917.755	940.139	962.524	984.908	1.007.292	1.029.676	1.052.061	1.074.445
41	917.256	940.188	963.119	986.051	1.008.982	1.031.914	1.054.845	1.077.776	1.100.708
42	939.683	963.175	986.667	1.010.159	1.033.651	1.057.143	1.080.635	1.104.127	1.127.619
43	962.662	986.728	1.010.795	1.034.861	1.058.928	1.082.995	1.107.061	1.131.128	1.155.194
44	986.210	1.010.866	1.035.521	1.060.176	1.084.831	1.109.487	1.134.142	1.158.797	1.183.452
45	1.010.339	1.035.598	1.060.856	1.086.114	1.111.373	1.136.631	1.161.890	1.187.148	1.212.407
46	1.035.064	1.060.941	1.086.817	1.112.694	1.138.571	1.164.447	1.190.324	1.216.200	1.242.077
47	1.060.399	1.086.909	1.113.419	1.139.929	1.166.439	1.192.949	1.219.459	1.245.969	1.272.479
48	1.086.360	1.113.519	1.140.678	1.167.837	1.194.996	1.222.155	1.249.314	1.276.473	1.303.632
49	1.112.961	1.140.785	1.168.609	1.196.433	1.224.258	1.252.082	1.279.906	1.307.730	1.335.554
50	1.138.651	1.167.118	1.195.584	1.224.050	1.252.517	1.280.983	1.309.449	1.337.915	1.366.382
51	1.164.817	1.193.937	1.223.058	1.252.178	1.281.299	1.310.419	1.339.540	1.368.660	1.397.780
52	1.191.628	1.221.419	1.251.209	1.281.000	1.310.791	1.340.582	1.370.372	1.400.163	1.429.954
53	1.219.102	1.249.579	1.280.057	1.310.534	1.341.012	1.371.489	1.401.967	1.432.444	1.462.922
54	1.247.254	1.278.435	1.309.617	1.340.798	1.371.979	1.403.161	1.434.342	1.465.523	1.496.705
55	1.276.101	1.308.003	1.339.906	1.371.808	1.403.711	1.435.613	1.467.516	1.499.418	1.531.321
56	1.305.660	1.338.302	1.370.943	1.403.585	1.436.226	1.468.868	1.501.509	1.534.151	1.566.792
57	1.335.949	1.369.347	1.402.746	1.436.145	1.469.543	1.502.942	1.536.341	1.569.740	1.603.138
58	1.366.986	1.401.161	1.435.335	1.469.510	1.503.685	1.537.859	1.572.034	1.606.209	1.640.383
59	1.398.789	1.433.759	1.468.728	1.503.698	1.538.668	1.573.637	1.608.607	1.643.577	1.678.547
60	1.431.378	1.467.162	1.502.947	1.538.731	1.574.516	1.610.300	1.646.085	1.681.869	1.717.654
61	1.464.771	1.501.390	1.538.009	1.574.629	1.611.248	1.647.867	1.684.486	1.721.106	1.757.725

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2026

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	473.525	485.363	497.201	509.039	520.878	532.716	544.554	556.392	568.230
2	481.112	493.140	505.168	517.195	529.223	541.251	553.279	565.307	577.334
3	488.863	501.085	513.306	525.528	537.749	549.971	562.192	574.414	586.636
4	496.781	509.201	521.620	534.040	546.459	558.879	571.298	583.718	596.137
5	503.868	516.465	529.061	541.658	554.255	566.852	579.448	592.045	604.642
6	511.132	523.910	536.689	549.467	562.245	575.024	587.802	600.580	613.358
7	518.575	531.539	544.504	557.468	570.433	583.397	596.361	609.326	622.290
8	526.201	539.356	552.511	565.666	578.821	591.976	605.131	618.286	631.441
9	534.016	547.366	560.717	574.067	587.418	600.768	614.118	627.469	640.819
10	542.024	555.575	569.125	582.676	596.226	609.777	623.328	636.878	650.429
11	550.845	564.616	578.387	592.158	605.929	619.700	633.471	647.243	661.014
12	560.468	574.480	588.492	602.503	616.515	630.527	644.539	658.550	672.562
13	570.337	584.595	598.854	613.112	627.371	641.629	655.887	670.146	684.404
14	580.457	594.969	609.480	623.992	638.503	653.014	667.526	682.037	696.549
15	590.641	605.408	620.174	634.940	649.706	664.472	679.238	694.004	708.770
16	601.029	616.055	631.081	646.106	661.132	676.158	691.184	706.209	721.235
17	611.625	626.916	642.206	657.497	672.787	688.078	703.369	718.659	733.950
18	619.731	635.224	650.717	666.210	681.704	697.197	712.690	728.183	743.677
19	627.958	643.657	659.356	675.055	690.753	706.452	722.151	737.850	753.549
20	636.235	652.141	668.046	683.952	699.858	715.764	731.670	747.576	763.482
21	644.709	660.827	676.945	693.063	709.180	725.298	741.416	757.534	773.651
22	653.311	669.644	685.977	702.310	718.642	734.975	751.308	767.641	783.974
23	662.042	678.593	695.144	711.695	728.246	744.798	761.349	777.900	794.451
24	670.904	687.677	704.449	721.222	737.995	754.767	771.540	788.312	805.085
25	682.297	699.355	716.412	733.470	750.527	767.585	784.642	801.700	818.757
26	693.907	711.255	728.602	745.950	763.298	780.645	797.993	815.341	832.688
27	705.213	722.843	740.473	758.104	775.734	793.364	810.995	828.625	846.255
28	717.022	734.948	752.873	770.799	788.724	806.650	824.575	842.501	860.426
29	729.118	747.346	765.574	783.802	802.030	820.258	838.485	856.713	874.941
30	741.785	760.329	778.874	797.418	815.963	834.508	853.052	871.597	890.142
31	756.111	775.014	793.917	812.820	831.723	850.625	869.528	888.431	907.334
32	770.725	789.993	809.261	828.529	847.797	867.065	886.334	905.602	924.870
33	785.631	805.271	824.912	844.553	864.194	883.834	903.475	923.116	942.757
34	802.439	822.500	842.561	862.621	882.682	902.743	922.804	942.865	962.926
35	821.377	841.912	862.446	882.981	903.515	924.049	944.584	965.118	985.653
36	841.429	862.464	883.500	904.536	925.571	946.607	967.643	988.679	1.009.714
37	861.974	883.524	905.073	926.623	948.172	969.721	991.271	1.012.820	1.034.369
38	883.029	905.105	927.180	949.256	971.332	993.408	1.015.483	1.037.559	1.059.635
39	904.602	927.217	949.832	972.447	995.063	1.017.678	1.040.293	1.062.908	1.085.523
40	926.709	949.876	973.044	996.212	1.019.380	1.042.547	1.065.715	1.088.883	1.112.050
41	949.360	973.094	996.828	1.020.562	1.044.296	1.068.030	1.091.764	1.115.498	1.139.233
42	972.572	996.886	1.021.200	1.045.515	1.069.829	1.094.143	1.118.458	1.142.772	1.167.086
43	996.355	1.021.264	1.046.173	1.071.082	1.095.990	1.120.899	1.145.808	1.170.717	1.195.626
44	1.020.728	1.046.246	1.071.764	1.097.282	1.122.800	1.148.319	1.173.837	1.199.355	1.224.873
45	1.045.701	1.071.843	1.097.986	1.124.128	1.150.271	1.176.414	1.202.556	1.228.699	1.254.841
46	1.071.291	1.098.074	1.124.856	1.151.638	1.178.420	1.205.203	1.231.985	1.258.767	1.285.550
47	1.097.513	1.124.951	1.152.389	1.179.827	1.207.265	1.234.703	1.262.140	1.289.578	1.317.016
48	1.124.382	1.152.492	1.180.601	1.208.711	1.236.821	1.264.930	1.293.040	1.321.149	1.349.259
49	1.151.915	1.180.713	1.209.511	1.238.309	1.267.107	1.295.904	1.324.702	1.353.500	1.382.298
50	1.178.504	1.207.967	1.237.429	1.266.892	1.296.355	1.325.817	1.355.280	1.384.742	1.414.205
51	1.205.586	1.235.725	1.265.865	1.296.005	1.326.144	1.356.284	1.386.423	1.416.563	1.446.703
52	1.233.335	1.264.168	1.295.002	1.325.835	1.356.669	1.387.502	1.418.335	1.449.169	1.480.002
53	1.261.770	1.293.314	1.324.859	1.356.403	1.387.947	1.419.491	1.451.036	1.482.580	1.514.124
54	1.290.908	1.323.180	1.355.453	1.387.726	1.419.999	1.452.271	1.484.544	1.516.817	1.549.089
55	1.320.764	1.353.783	1.386.802	1.419.821	1.452.841	1.485.860	1.518.879	1.551.898	1.584.917
56	1.351.358	1.385.142	1.418.926	1.452.710	1.486.494	1.520.278	1.554.062	1.587.846	1.621.630
57	1.382.707	1.417.274	1.451.842	1.486.410	1.520.978	1.555.545	1.590.113	1.624.681	1.659.248
58	1.414.831	1.450.201	1.485.572	1.520.943	1.556.314	1.591.684	1.627.055	1.662.426	1.697.797
59	1.447.746	1.483.940	1.520.134	1.556.327	1.592.521	1.628.715	1.664.908	1.701.102	1.737.296
60	1.481.476	1.518.513	1.555.550	1.592.587	1.629.624	1.666.661	1.703.698	1.740.735	1.777.771
61	1.516.038	1.553.939	1.591.840	1.629.741	1.667.641	1.705.542	1.743.443	1.781.344	1.819.245

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2027

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	497.275	509.707	522.139	534.571	547.003	559.434	571.866	584.298	596.730
2	504.862	517.484	530.105	542.727	555.348	567.970	580.591	593.213	605.834
3	512.613	525.428	538.244	551.059	563.874	576.690	589.505	602.320	615.136
4	520.531	533.544	546.558	559.571	572.584	585.597	598.611	611.624	624.637
5	527.618	540.808	553.999	567.189	580.380	593.570	606.761	619.951	633.142
6	534.882	548.254	561.626	574.998	588.370	601.742	615.114	628.486	641.858
7	542.325	555.883	569.441	582.999	596.558	610.116	623.674	637.232	650.790
8	549.951	563.700	577.449	591.197	604.946	618.695	632.444	646.192	659.941
9	557.766	571.710	585.654	599.598	613.543	627.487	641.431	655.375	669.319
10	565.774	579.918	594.063	608.207	622.351	636.496	650.640	664.784	678.929
11	574.595	588.960	603.325	617.689	632.054	646.419	660.784	675.149	689.514
12	584.218	598.824	613.429	628.035	642.640	657.246	671.851	686.457	701.062
13	594.087	608.939	623.791	638.643	653.496	668.348	683.200	698.052	712.904
14	604.207	619.313	634.418	649.523	664.628	679.733	694.838	709.944	725.049
15	614.391	629.751	645.111	660.471	675.831	691.190	706.550	721.910	737.270
16	624.779	640.399	656.018	671.638	687.257	702.877	718.496	734.116	749.735
17	635.375	651.259	667.144	683.028	698.912	714.797	730.681	746.565	762.450
18	643.481	659.568	675.655	691.742	707.829	723.916	740.003	756.090	772.177
19	651.708	668.000	684.293	700.586	716.878	733.171	749.464	765.757	782.049
20	659.985	676.484	692.984	709.484	725.983	742.483	758.982	775.482	791.982
21	668.459	685.171	701.882	718.594	735.305	752.017	768.728	785.440	802.151
22	677.061	693.988	710.914	727.841	744.767	761.694	778.621	795.547	812.474
23	685.792	702.937	720.082	737.227	754.371	771.516	788.661	805.806	822.951
24	694.654	712.021	729.387	746.753	764.120	781.486	798.852	816.219	833.585
25	706.178	723.832	741.487	759.141	776.796	794.450	812.105	829.759	847.413
26	718.194	736.148	754.103	772.058	790.013	807.968	825.923	843.877	861.832
27	729.895	748.143	766.390	784.637	802.885	821.132	839.379	857.627	875.874
28	742.118	760.671	779.224	797.777	816.330	834.882	853.435	871.988	890.541
29	754.637	773.503	792.369	811.235	830.101	848.967	867.832	886.698	905.564
30	767.747	786.941	806.134	825.328	844.522	863.715	882.909	902.103	921.296
31	782.575	802.140	821.704	841.268	860.833	880.397	899.962	919.526	939.090
32	797.700	817.643	837.585	857.528	877.470	897.413	917.355	937.298	957.240
33	813.128	833.456	853.784	874.112	894.440	914.769	935.097	955.425	975.753
34	830.524	851.287	872.050	892.813	913.576	934.339	955.103	975.866	996.629
35	850.125	871.379	892.632	913.885	935.138	956.391	977.644	998.897	1.020.151
36	870.879	892.651	914.423	936.195	957.967	979.738	1.001.510	1.023.282	1.045.054
37	892.144	914.447	936.751	959.054	981.358	1.003.661	1.025.965	1.048.269	1.070.572
38	913.935	936.783	959.632	982.480	1.005.329	1.028.177	1.051.025	1.073.874	1.096.722
39	936.263	959.670	983.077	1.006.483	1.029.890	1.053.296	1.076.703	1.100.109	1.123.516
40	959.144	983.122	1.007.101	1.031.079	1.055.058	1.079.036	1.103.015	1.126.994	1.150.972
41	982.588	1.007.153	1.031.717	1.056.282	1.080.847	1.105.412	1.129.976	1.154.541	1.179.106
42	1.006.612	1.031.777	1.056.942	1.082.108	1.107.273	1.132.438	1.157.604	1.182.769	1.207.934
43	1.031.227	1.057.008	1.082.789	1.108.569	1.134.350	1.160.131	1.185.911	1.211.692	1.237.473
44	1.056.453	1.082.864	1.109.276	1.135.687	1.162.098	1.188.510	1.214.921	1.241.332	1.267.744
45	1.082.300	1.109.358	1.136.415	1.163.473	1.190.530	1.217.588	1.244.646	1.271.703	1.298.761
46	1.108.787	1.136.506	1.164.226	1.191.946	1.219.665	1.247.385	1.275.105	1.302.824	1.330.544
47	1.135.926	1.164.324	1.192.723	1.221.121	1.249.519	1.277.917	1.306.315	1.334.713	1.363.112
48	1.163.736	1.192.829	1.221.923	1.251.016	1.280.109	1.309.203	1.338.296	1.367.390	1.396.483
49	1.192.232	1.222.038	1.251.844	1.281.649	1.311.455	1.341.261	1.371.067	1.400.873	1.430.678
50	1.219.752	1.250.246	1.280.739	1.311.233	1.341.727	1.372.221	1.402.715	1.433.208	1.463.702
51	1.247.781	1.278.976	1.310.170	1.341.365	1.372.559	1.403.754	1.434.948	1.466.143	1.497.337
52	1.276.502	1.308.414	1.340.327	1.372.239	1.404.152	1.436.064	1.467.977	1.499.890	1.531.802
53	1.305.932	1.338.580	1.371.229	1.403.877	1.436.525	1.469.174	1.501.822	1.534.470	1.567.119
54	1.336.090	1.369.492	1.402.894	1.436.296	1.469.698	1.503.101	1.536.503	1.569.905	1.603.307
55	1.366.991	1.401.166	1.435.340	1.469.515	1.503.690	1.537.865	1.572.040	1.606.214	1.640.389
56	1.398.656	1.433.622	1.468.589	1.503.555	1.538.521	1.573.488	1.608.454	1.643.421	1.678.387
57	1.431.102	1.466.879	1.502.657	1.538.434	1.574.212	1.609.989	1.645.767	1.681.544	1.717.322
58	1.464.350	1.500.958	1.537.567	1.574.176	1.610.785	1.647.393	1.684.002	1.720.611	1.757.220
59	1.498.418	1.535.878	1.573.338	1.610.799	1.648.259	1.685.720	1.723.180	1.760.641	1.798.101
60	1.533.328	1.571.661	1.609.994	1.648.327	1.686.661	1.724.994	1.763.327	1.801.660	1.839.993
61	1.569.099	1.608.327	1.647.554	1.686.781	1.726.009	1.765.236	1.804.464	1.843.691	1.882.919

Viðauki

Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 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 ríkisstarfsfólks 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	Ríki	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
KÍ	Ríki	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
BSRB	Ríki	45% tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 35% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 15% skrifstofufólk (ÍSTARF bálkur 4) og 5% sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
ASÍ	Ríki	50% verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0,1) 43% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 7% iðnaðarmenn (ÍSTARF 7 og stöðutala 2,3)

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 ofangreindu.

Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggi samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkanir hafi verið greiddar út á því tímabili. Þannig kemur ekki til uppgjors 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 ríkisstarfsmanna 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 eða taka til skoðunar óvæntar breytingar í launavísitölu sem rekja megí 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. gr. 1.1.1 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. gr. 1.1.1 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

stéttarfélagi sem rétt eiga á launatöfluauka með heildar fjölda 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)		3,37%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		2,70%

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)		3,37%
Vigtun m.v. hlutfall samþykktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)		2,36%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		1,89%