

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA
F.H. SLÖKKVILÐS HÖFUÐBORGARSVÆÐISINS

OG

SAMEYKIS
STÉTTARFÉLAGS STARFSMANNA Í ALMANNAÞJÓNUSTU
F.H. STARFSFÓLKIS SKRIFSTOFU S.H.S

GILDISTÍMI:
1. APRÍL 2024 TIL 31. MARS 2028

MS

BB2

EFNISYFIRLIT

1	KAFLI: LAUN	3
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN	3
1.4	TÍMAVINNUKAUP	4
1.5	YFIRVINNUKAUP	4
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR	5
2	KAFLI: VINNUTÍMI	7
2.1	ALMENNT	7
2.2	DAGVINNA OG AFBRIÐILEGUR VINNUTÍMI	7
2.5	BAKVAKTIR	8
3	KAFLI: HLÉ FRÁ VINNU – FÆÐI OG MATSTOFA	9
3.1	HLÉ FRÁ VINNU	9
3.2	FÆÐI OG MATSTOFA	9
4	KAFLI: ORLOF	10
4.1	LENGD ORLOFS	10
12	KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	11
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	11
12.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	11
13	KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	13
13.1	GILDISTÍMI	13
13.2	ÁTKVÆÐAGREIÐSLA OG SAMNINGSFORSENDUR	13
	BÓKANIR	14
	BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGI AÐILA	14
	FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR	15
	FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR	15
	FYLGISKJAL 2: LEIÐBEININGAR	20
	FYLGISKJAL 3: UM MATAR- OG KAFFITÍMA	22
	VIÐAUKI 1: LAUNATÖFLUAUKI 2024 TIL 2028	24

INNGANGUR

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

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

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

Þar sem þessi kjarasamningur er undirritaður eftir 1. nóvember 2024 þá munu þær breytingar sem eiga að gilda frá 1. nóvember 2024, taka gildi næstu mánaðarmót eftir að kjarasamningurnn hefur verið samþykktur.

1 KAFLI: LAUN

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

Grein 1.1.1 breytist og hljóði svo

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

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

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

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

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

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

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

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

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

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

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum. Við launaflokk leggst einstaklingsbundið persónuálag í samræmi við viðeigandi ákvæði í 10. kafla samnings þessa og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns. Laun þessi eru viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

Undir almenn ákvæði þessa kjarasamnings heyra allir þeir starfsmenn sem verða 16 ára á almanaksárinu og eldri, sem sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga og fá laun sem starfinu fylgja.

1.4 TÍMAVINNUKAUP

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

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

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

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

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

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmanns, sbr. gr. 1.1.1 og 10. kafla eftir því sem við á.

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

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

1.5 YFIRVINNUKAUP

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

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

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

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

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

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. gr. 2.2.3.). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

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

- 1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
55,00%	kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga
55,00%	kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
65,00%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
55,00%	kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00%	kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
120,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Grein 1.6.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Grein 1.6.1 fyrir vaktavinnufólk gildir frá 1. apríl 2023.

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

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

45,00%	kl. 00:00 – 08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00 – 08:00 þriðjudaga til föstudaga
33,33%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

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

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

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

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

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

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

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

1.8.1 Orlofsuppbót

1.8.1 Orlofsuppbót (hluti af persónuuppbót) verður sem hér segir:

1. maí 2024	kr. 57.500
1. maí 2025	kr. 59.500
1. maí 2026	kr. 62.000
1. maí 2027	kr. 64.000

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

Tímavinnufólk fær greidda orlofsuppbót og miðast óskert fjárhæð hennar við 1.504 unnar dagvinnustundir á framangreindu viðmiðunartímabili.

2 KAFLI: VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT

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

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

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

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

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

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

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

2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI

Skýringatexti við grein 2.2.3 breytist og hljóði svo.

- 2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

Dagvinnumaður 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. gr. 2.1.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

Grein þessi gildir eingöngu um vinnu á virkum dögum.

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

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

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

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

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

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

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

2.5 BAKVAKTIR

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

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

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

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

- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 72 mínútna frí jafngildir 120% vaktaálagi og 99 mínútna frí jafngildir 165% vaktaálagi.

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

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

- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis.

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

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

- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt skal veita frí sem svarar 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.

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

MS

ERZ.

3 KAFLI: HLÉ FRÁ VINNU – FÆÐI OG MATSTOFA

Kaflí 3 um matar- og kaffitíma gildir óbreyttur til 31. október 2024.

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

3.1 HLÉ FRÁ VINNU

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

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

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

Sjá nánar leiðbeiningar samningsaðila um hlé frá vinnu fylgiskjal 2.

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

3.2 FÆÐI OG MATSTOFA

3.2.1 Starfsfólk sem er við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisfyrivalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

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

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

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

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

MS

IBZ.

4 KAFLI: ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

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

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 240 vinnuskyldustundir (30 dagar) miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 20 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

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

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

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

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

12 KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

Grein 12.2.6 breytist og hljóði svo:

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

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

Grein 12.2.7 breytist og hljóði svo:

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

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

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

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

Nýta má að hluta eða að öllu leyti framangreindan rétt vegna barna undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkráðsustar.

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

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

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86,4 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum. Nýta má að hluta eða að öllu leyti framangreindan rétt vegna barna undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar.

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



13 KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

13.1 GILDISTÍMI

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

13.2 ATKVÆÐAGREIÐSLA OG SAMNINGSFORSENDUR

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

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjöllum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 14:00 þann 25. febrúar skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 20. febrúar 2025

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

Margrét Hauksdóttir
Berglind E. Ólafsdóttir

F.h. Sameykis vegna SHS með fyrirvara
samþykki félagsmanna.

Ingibjörg B. Jónsdóttir
Margrét Jónsdóttir

ABR

MY

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGI AÐILA

BÓKUN 1 [2024]

Kjarasamningur, starfsmat og launatöflur

Aðilar eru sammála um að gildandi kjarasamningur Sameykis og SHS bs. ásamt viðaukum, fylgiskjöllum og bókunum, framlengist með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst.

Aðilar eru einnig sammála um að hefja viðræður um endurskoðun á kjarasamningi til útfærslu og mögulegrar heildarútgáfu, með það að markmiði að félagsfólk Sameykis á kjarasamningi SHS bs. falli undir kjarasamning Sameykis við Samband íslenskra sveitarfélaga við upphaf nýs kjarasamningstímabils 2028.

Þessi vinna skal hefjast eigi síðar en í apríl 2026 og vera lokið fyrir 31. desember 2027.

BÓKUN 2 [2024]

Kjarasamningur, starfsmat og launatöflur

Aðilar eru sammála um það að þegar félagsfólk Sameykis á kjarasamningi SHS bs. fellur undir kjarasamning Sameykis við Samband íslenskra sveitarfélaga við upphaf nýs kjarasamningstímabils árið 2028 verði tekið tilliti til þess að 0,7% voru færð inn í launatöflu með kjarasamningi með gildistími frá 1. apríl 2024 – 31. mars 2028 og félagsmannasjóður fyrir þetta félagsfólk verður áfram 1,24% við upphaf nýs kjarasamningstímabils 2028.

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

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

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

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

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

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

WY

232.

LAUNATAFLA 1	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
1.4.2024 til 31.3.2025	
Launaflokkur	Grunnlaun
130	506.467
131	509.257
132	512.228
133	514.727
134	519.065
135	523.467
136	527.936
137	532.473
138	537.075
139	541.750
140	546.494
141	551.307
142	556.194
143	561.154
144	566.188
145	571.298
146	576.484
147	581.748
148	587.092
149	592.515
150	598.022
151	603.607
152	609.279
153	615.032
154	621.301
155	625.912
156	630.615
157	636.982
158	641.876
159	647.071
160	652.338
161	656.894
162	664.099
163	671.543
164	679.096
165	686.762
166	694.545
167	702.444

LAUNATAFLA 1	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
1.4.2024 til 31.3.2025	
Launaflokkur	Grunnlaun
168	710.462
169	718.597
170	726.858
171	735.240
172	743.749
173	752.386
174	761.370
175	770.555
176	779.873
177	789.324
178	798.906
179	808.627
180	818.482
181	828.481
182	838.621
183	848.864
184	858.450
185	868.168
186	878.029
187	888.028
188	898.168
189	908.452
190	918.883
191	929.462
192	940.189
193	951.070
194	962.106
195	973.296
196	984.647
197	996.159
198	1.007.833
199	1.019.673
200	1.031.681
201	1.043.860
202	1.056.211
203	1.068.736
204	1.081.441
205	1.094.940

LAUNATAFLA 2	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
1.4.2025 til 31.3.2026	
Launaflokkur	Grunnlaun
130	530.217
131	533.007
132	535.978
133	538.477
134	542.815
135	547.217
136	551.686
137	556.223
138	560.825
139	565.500
140	570.244
141	575.057
142	579.944
143	584.904
144	589.938
145	595.048
146	600.234
147	605.498
148	610.842
149	616.265
150	621.772
151	627.357
152	633.029
153	638.782
154	645.051
155	649.662
156	654.365
157	660.732
158	665.626
159	670.821
160	676.088
161	680.644
162	687.849
163	695.293
164	702.864
165	710.798
166	718.854
167	727.029

LAUNATAFLA 2	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
1.4.2025 til 31.3.2026	
Launaflokkur	Grunnlaun
168	735.328
169	743.748
170	752.298
171	760.973
172	769.780
173	778.720
174	788.018
175	797.524
176	807.168
177	816.950
178	826.868
179	836.929
180	847.129
181	857.478
182	867.973
183	878.574
184	888.496
185	898.554
186	908.760
187	919.109
188	929.603
189	940.247
190	951.044
191	961.994
192	973.096
193	984.357
194	995.779
195	1.007.362
196	1.019.110
197	1.031.024
198	1.043.107
199	1.055.362
200	1.067.790
201	1.080.396
202	1.093.179
203	1.106.142
204	1.119.292
205	1.133.263

MS

IBZ

LAUNATAFLA 3	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
1.4.2026 til 31.3.2027	
Launaflokkur	Grunnlaun
130	553.967
131	556.757
132	559.728
133	562.227
134	566.565
135	570.967
136	575.436
137	579.973
138	584.575
139	589.250
140	593.994
141	598.807
142	603.694
143	608.654
144	613.688
145	618.798
146	623.984
147	629.248
148	634.592
149	640.015
150	645.522
151	651.107
152	656.779
153	662.532
154	668.801
155	673.412
156	678.115
157	684.482
158	689.376
159	694.571
160	699.838
161	704.467
162	711.924
163	719.628
164	727.464
165	735.676
166	744.014
167	752.475

LAUNATAFLA 3	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
1.4.2026 til 31.3.2027	
Launaflokkur	Grunnlaun
168	761.064
169	769.779
170	778.628
171	787.607
172	796.722
173	805.975
174	815.598
175	825.437
176	835.419
177	845.543
178	855.808
179	866.222
180	876.778
181	887.489
182	898.352
183	909.324
184	919.593
185	930.004
186	940.567
187	951.278
188	962.140
189	973.156
190	984.331
191	995.663
192	1.007.154
193	1.018.810
194	1.030.632
195	1.042.619
196	1.054.778
197	1.067.110
198	1.079.616
199	1.092.299
200	1.105.163
201	1.118.209
202	1.131.440
203	1.144.857
204	1.158.467
205	1.172.927

LAUNATAFLA 4	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
1.4.2027 til 31.3.2028	
Launaflokkur	Grunnlaun
130	577.717
131	580.507
132	583.478
133	585.977
134	590.315
135	594.717
136	599.186
137	603.723
138	608.325
139	613.000
140	617.744
141	622.557
142	627.444
143	632.404
144	637.438
145	642.548
146	647.734
147	652.998
148	658.342
149	663.765
150	669.272
151	674.857
152	680.529
153	686.282
154	692.551
155	697.162
156	701.865
157	708.439
158	713.504
159	718.881
160	724.332
161	729.123
162	736.841
163	744.815
164	752.925
165	761.425
166	770.054
167	778.812

LAUNATAFLA 4	
Sameyki / Skrifstofa SHS	
1.4.2027 til 31.3.2028	
Launaflokkur	Grunnlaun
168	787.701
169	796.721
170	805.880
171	815.174
172	824.608
173	834.184
174	844.144
175	854.328
176	864.659
177	875.137
178	885.761
179	896.540
180	907.465
181	918.552
182	929.794
183	941.150
184	951.779
185	962.554
186	973.487
187	984.573
188	995.814
189	1.007.216
190	1.018.782
191	1.030.511
192	1.042.405
193	1.054.468
194	1.066.704
195	1.079.111
196	1.091.696
197	1.104.459
198	1.117.402
199	1.130.530
200	1.143.843
201	1.157.347
202	1.171.040
203	1.184.927
204	1.199.013
205	1.213.980

FYLGISKJAL 2: LEIÐBEININGAR**Leiðbeiningar til stjórnenda vegna mönnunar á stórhátíðardögum:**

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

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

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

Leiðbeiningar um hlé frá vinnu

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

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

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

Skipulögð hlé á forræði starfsfólks

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

Heilsa og öryggi starfsfólks

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

MS

DBL

Leiðbeiningar vegna ráðningarfyrirkomulagsins tímavinnu

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

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

Í flestum kjarasamningum er tímavinna heimiluð í eftirfarandi tilvikum:

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

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

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

Ef starfsfólk er ráðið sem tímavinnufólk, hefur jafnvel unnið um árabíl í slíku ráðningarformi, og ætti með réttu að vera í starfshlutfalli á mánaðarlaunum, þurfa forstöðumaður/stjórnandi og hlutaðeigandi starfsmaður að taka samtal um hvort ekki sé tímabært að taka fyrirkomulagið til endurskoðunar. Í því samhengi áréttast þó sú meginregla að ráða ekki starfsfólk eldra en 70 ára á mánaðarlaun og í starfshlutfall.

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

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

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

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

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

FYLGISKJAL 3: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

Eftirfarandi gildir til 31. október 2024

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

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.
- 3.1.6 Starfsfólk í mötuneytum hefur ekki reglubundin neysluhlé, en á rétt á að taka kaffihlé þegar aðstæður leyfa og 30 mínútna matarhlé sem telst til vinnutíma. Vegna takmörkunar á matartíma skal telja viðveru starfsmanna 30 mín. styttri en ella hefði verið.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á 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. 17:00, 23:00 og kl. 05:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:45, einn kaffitími í 15 mínútur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 – 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma, þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 647 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar ár hvert. Upphæðin skal taka breytingum í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu

MS

JBL

neysluverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

3.4.4

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

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

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

3.4.5

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

- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða frá kl. 18:00 - 20:00 að frádregnu matarhléi.

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

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

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

Samanburðarhópar heildarsamtaka

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

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

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

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

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

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

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

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

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 starfsfólks sveitarfélaga út frá:

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

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

Reikningur launatöfluauka

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1. september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launapróun liðins tíma og launapróun 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 stéttarféлага 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 stéttarféлага sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi

heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöflauka 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 launatöflauka – mat og uppgjör

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

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöflauka ef 70% eiga rétt á launatöflauka – 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)		
Vigtun m.v. hlutfall samþykktar samninga og réttar til launatöflauka (70%)		3,4%
		2,4%
Launatöflauki (80% af mismuni)		1,9%