KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

OG

SAMEYKIS

VEGNA STRÆTÓ

GILDISTÍMI:

1. APRÍL 2024 til 31. MARS 2028

EFNISYFIRLIT

1 KAFLI: LAUN 3

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN 3
1.4 TÍMAVINNUKAUP 3
1.5 YFIRVINNUKAUP 4
1.7 DESEMBERUPPBÓT 6

2 KAFLI: VINNUTÍMI 7

2.1 ALMENNT 7
2.2 DAGVINNA 7
2.4 BAKVAKTIR 8

3 KAFLI: HLÉ FRÁ VINNU – FÆÐI OG MATSTOFA 12

3.1 HLÉ FRÁ VINNU 12
3.2 FÆÐI OG MATSTOFA 12
3.3 FRÍTT FÆÐI 12

4 KAFLI: ORLOF 13

4.1 LENGD ORLOFS 13
4.2 ORLOFSFÉ OG ORLOFSUPPBÓT 13

11 KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA 14

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA 14
11.9 VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA 14

14 KAFLI: IÐGJALDAGREIÐSLUR OG LAUNASEÐILL 15

16 KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR 16

16.1 ATKVÆÐAGREIÐSLA OG SAMNINGSFORSENDUR 16

BÓKANIR 17

BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGUM AÐILA 17
ELDRI BÓKANIR: 19
FYLGISKJAL II MEÐ SAMKOMULAGI STRÆTÓ BS OG STARFSMANNAFÉLAGS REYKJAVÍKURBORGAR [2015] 23
FYLGISKJAL III: VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS, GR. 2.5.7[2015] **ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**
FYLGISKJAL IV: REGLUGERÐ STARFSMENNTUNAR- OG STARFSÞRÓUNARSJÓÐS [2015] 24
FYLGISKJAL V: SAMKOMULAG UM SKRIFLEGA RÁÐNINGARSAMNINGA[2015] 26
FYLGISKJAL VI VINNUTÍMASAMNINGUR [2015] 28
FYLGISKJAL VII: RÁÐNINGARSKILMÁLAR [2015] 33
FYLGISKJAL VIII: STARFSREGLUR STARFSMATSNEFNDAR [2015] 34
FYLGISKJAL IX [2015] 39

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR 40

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT 40
FYLGISKJAL 2: LEIÐBEININGAR 45
FYLGISKJAL 3: MATAR- OG KAFFITÍMAR 47
VIÐAUKI 1: LAUNATÖFLUAUKI 2024 TIL 2028 49

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.

Kjarasamningur þessi byggir á heildarkjarasamningi Strætó bs og Sameykis frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 með síðari tíma breytingum.

Með þessum kjarasamningi eru ákvæði um betri vinnutíma færð inn í kjarasamninginn skv. fylgiskjölum 2 og 3 (fylgiskjal 1 og 2 hjá Sameyki um styttingu vinnuviku dagvinnufólks og betri vinnutíma vaktavinnufólks) 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 kjarasamningurinn 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 launatöflum, sjá nánar í fylgiskjali 1: Launatöflur byggja á launatöflum Strætó bs og Sameykis.

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.

Undir almenn ákvæði þessa kjarasamnings heyra allir þeir starfsmenn 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 Tímakaup fyrir dagvinnu reiknast sem 0,615% af launalokki og launaþrepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

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

Þórf
JK

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.

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

Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

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.

Þegar 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 fylgiskjali 2.

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

Tímavinnukaup í vaktavinnu er 0,632% og tók gildi 1. maí 2021.

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.

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.

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. Álagsgreiðsla 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 1.6.2 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 og 2.3.3.1.

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

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

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr.2.3.3 og 2.3.3.1.

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

1.7 DESEMBERUPPBÓT

Grein 1.7.1 um desemberuppbót breytist og verður svohljóðandi:

1.7.3 Desemberuppbót miðast við eftirfarandi upphæðir:

1. desember 2024	kr. 135.500
1. desember 2025	kr. 140.000
1. desember 2026	kr. 145.000
1. desember 2027	kr. 150.000

2 KAFLI: VINNUTÍMI

2.1 ALMENNT

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

2.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi er 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.

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

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

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Sömuleiðis er samningsaðilum heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálsræði um hvenær vinnuskyldu skuli gegnt, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1 og um tilflutning vinnuskyldum milli vikna og árstíða.

2.2 DAGVINNA

Skýringatexti við grein 2.2.3 breytist og hljóði svo.

2.2.3

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

2.3.4.2 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 2.3.4.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.3.4.2 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 2.3.4.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

2.4 BAKVAKTIR

Grein 2.4.2 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024:

2.4.2 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 2.4.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.4.2 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

2.4.2 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 2.4.2 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Grein 2.4.4 um reglubundna bakvakt breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024:

2.4.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e 1. janúar til og með 31. desember.

Grein 2.4.4 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.4.4 um reglubundna bakvakt breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

2.4.4 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 2.4.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktafrí samhliða ávinnslu og svo fljótt sem unnt er.

Grein 2.4.4 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Grein 2.5.2 um vaktskrá breytist og hljóði svo:

2.5.2 Vaktskrár

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

Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

JPS
Bott

Grein 2.5.7 um jöfnun vinnuskila breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

2.5.7 Jöfnun vinnuskila

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

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

Grein 2.5.7 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.5.7 um jöfnun vinnuskila breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

2.5.7 Jöfnun vinnuskila

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

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

Grein 2.5.7 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

JPS
BoH

Grein 2.5.8 um vægi vinnuskyldu breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

2.5.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

Grein 2.5.8 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.5.8 um vægi vinnuskyldu breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

2.5.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

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

Grein 2.5.8 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Greinar 2.5.9 og 2.5.10 um starfsfólk í vaktavinnu sem ekki hefur sérstaka matar- og kaffitíma fellur niður 31. mars 2025.

Grein 2.5.11 (gr. 2.6.10 í fylgiskjali 2(3)) um vaktahvata er ný grein og breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

2.5.9 Vaktahvati

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

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

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

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

Grein 2.5.11 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.5.11 (gr. 2.6.10 í fylgiskjali 3) um vaktahvata breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

2.5.9 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti. Vaktahvati greiðist sem hlutfall greiddra mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á þremur síðustu uppgjörstímabilum samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á því tímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 126 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 45 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar að meðaltali á uppgjörstímabili til þess að njóta vaktahvata.

Þegar starfsfólk hefur störf reiknast vaktahvati fyrir eitt uppgjörstímabil á fyrsta og öðrum mánuði í starfi þannig að lágmarksfjöldi stunda utan dagvinnumarka eru 42 og lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta eru 15. Eftir 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.

	TEGUNDIR VAKTA			
FJÖLDI VAKTA	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12;5%
18		7,5%	12,5%	12,5%
17		7,5%	10,0%	12,5%
16		2,5%	7,5%	12,5%
15		2,5%	2,5%	10,0%
14			2,5%	7,5%

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

Grein 2.5.10 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Grein 2.5.11 verður grein 2.5.12.

3 KAFLI: HLÉ FRÁ VINNU – FÆÐI OG MATSTOFA

Kafli 3 um matar- og kaffitíma gildir óbreyttur til 31. október 2024 [Sjá fylgiskjal 3].

Kafli 3 um matar- og kaffitíma verður kafli 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 heilbrigðisyfirvalda. 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.

3.3 FRÍTT FÆÐI

3.3.1 Starfsfólk í eldhúsum skal hafa frítt fæði.

4 KAFLI: ORLOF

4.1 LENGD ORLOFS

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

4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

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

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

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

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

4.2 ORLOFSFÉ OG ORLOFSUPPBÓT

Grein 4.2.2 um orlofsuppbót breytist á samningstíma.

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum 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

11 KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

Grein 11.2.6 breytist og hljóði svo:

11.2.6 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.

Grein 11.2.7 breytist og hljóði svo:

11.2.7 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. 11.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda 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. 11.2.6.

11.9 VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA

Grein 11.9.1 um veikindi barna yngri en 13 ára breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

11.9.1 Annað foreldri/forsjármaður 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 vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

Grein 11.9.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 11.9.1 um veikindi barna yngri en 13 ára breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

11.9.1 Annað foreldri/forsjármaður 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 vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

Grein 11.9.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

14 KAFLI: IÐGJALDAGREIÐSLUR OG LAUNASEÐILL

Grein 14.6.2 er ný grein sem hljóðar svo frá 1. apríl 2024:

14.6.2 Námssjóður

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í námssjóð sem nemur 1,7% af heildarlaunum félagsmanna. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna skv. reglum, sem gilda fyrir sjóðinn.

16 KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

16.1 ATKVÆÐAGREIÐSLA OG SAMNINGSFORSENDUR

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

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 12:00 þann 23.desember 2024 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 17. desember 2024

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

MARGRÉT SIGURÐARD

Bjarni Ómar Haraldsson

F.h. Sameykis með fyrirvara
samþykki félagsmanna.

Jenný þ. Stefánsd.

Þorgeir B. Sörsson

Hausta Sig

Pétur Karlsson

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGUM AÐILA

BÓKUN 1 [2024]
Bókun vegna bakvakta

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp um endurskoðun á fyrirkomulagi bakvakta og útköll þeim tengdum. Í hópnum skulu sitja fulltrúar opinberra launagreiðenda og bandalaga opinbers launafólks auk fulltrúa 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 [2024]
Bókun vegna niðurfellingar á gr. 3.2

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

3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og á tímabilinu 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr.2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

BÓKUN 3 [2024]
Kjarasamningur, starfsmat, launatöflur og heildarkjarasamningur

Aðilar eru sammála um að gildandi kjarasamningur Sameykis og Strætó bs. ásamt viðaukum, fylgiskjölum og bókunum, framlengist með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst. Aðilar eru sammála um að hefja viðræður um endurskoðun á kjarasamningi til útfærslu og mögulegrar heildarútgáfu, þar á meðal hvort að unnt sé að byggja samning aðila á kjarasamningi Sameykis við Samband íslenskra sveitarfélaga.

Þessi vinna skal hefjast eigi síðar en í apríl 2025.

Samningsaðilum er heimilt að vísa vinnu þessari til Ríkissáttasemjara til að annast verkstjórn verði þess þörf.

BÓKUN 4 [2024]
Endurmat starfsmats

Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að störf hjá Strætó bs. fari í endurmat svo fljótt sem verða má hjá Verkefnastofu starfsmats. Munu aðilar óska eftir endurmati á útgefnum störfum starfsfólks hjá Strætó bs. Leiði sú skoðun af sér hækkun á starfsmatsstigum og til launahækkunar mun sú breyting gilda samkvæmt reglum starfsmatskerfisins SAMSTARFS um endurmat starfa.

Aðilar samþykkja að fela Verkefnastofu starfsmats að taka verkefnið að sér og stefnt er að því að þeirri vinnu ljúki svo fljótt sem verða má.

BÓKUN 7 [2024]
Um hlutverk stýrihóps

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

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

BÓKUN 8 [2024]
Viðverustefna

Strætó/SNS og Sameyki eru sammála um mikilvægi þess að skýr stefna sé til staðar hjá Strætó varðandi viðveru og fjarveru starfsfólks á vinnustað. Starfskjaranefnd mun vinna nýja viðverustefnu fyrir starfsfólk Strætó sem styður m.a. við heilsu, starfsumhverfi starfsfóks og fjölskylduábyrgð. Starfskjaranefnd mun taka mið af viðverustefnu Reykjavíkurborgar í því samhengi, sjá https://reykjavik.is/sites/default/files/2023-10/vidverustefna-reykjavikurborgar-samthykkt-28.9.2023.pdf

Þessari vinnu skal lokið eigi síðar en 1. mars 2025.

Bókun 9 [2024]

Samningsaðilar munu ræða eftirfarandi málefni í starfskjaranefnd með það í huga að komast að samkomulagi:

- Vinnuumhverfi trúnaðarmanna
- Fyrirkomulag rammavakta. Samkomulag um rammavaktir er frá 22. júní 2020 og er ekki lengur í gildi.
- Akstur vagnstjóra í lok mið- og kvöldvakta, sjá bókun 5 frá 2015.

Bókun 10 [2024]
Starfsheiti

Samningsaðilar eru sammála um að efna bókun 8 frá 2019 þar sem segir: "*Starfsheitalisti í fylgiskjali II frá 2015 verður uppfærður og störfum háskólamenntaðra bætt við í útgefnum kjarasamningi dags. 1. október 2020 sbr. 10. grein.*" Þessi vinna skal fara fram samhliða útgáfu heildarkjarasamnings.

ELDRI BÓKANIR:

BÓKUN 1 [2019]

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér heimild til 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 samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi.

Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi.

Evrópudómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 2 [2019]

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 14 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakaflans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en

1. maí 2022.

Bókun 3 [2019]

Aðilar eru sammála um að breytingar á vinnutíma og vinnutímaumgjörð vaktavinnumanna þarfnist sérstaks undirbúnings. Starfshópur skipaður fulltrúum SNR, ASÍ, BSRB, BHM og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hefur haft það hlutverk að fjalla um vaktavinnu.
Verði samið um breytingar á fyrirkomulagi vaktavinnu, á gildistíma kjarasamnings þessa, munu samningsaðilar taka upp viðræður með hvaða hætti þær breytingar verða innleiddar hjá Strætó bs.

BÓKUN 4 [2019]

Strætó bs. munu skoða sérstaklega stöðu þeirra starfsmanna sem verið hafa fjarverandi frá störfum um skemmri eða lengri tíma vegna veikinda eða slysa. Markmið skoðunar, sem hér um ræðir, er að kanna möguleika starfsmanna á að koma aftur til starfa svo fljótt sem auðið er og sinna þá annað hvort öðru starfi sem hæfir betur starfsgetu þeirra á því tímamarki eða sinna fyrra starfi en þó í lægra starfshlutfalli.

Endurkoma starfsmanna í slíkum tilvikum skal byggja á mati trúnaðarlæknis Strætó hverju sinni þar sem einkum verður litið til heilsufars starfsmanna, hvort endurkomu verði við komið starfseminnar vegna og/eða vegna þarfa fyrirtækisins, tiltækileika verkefna, sjónarmiða sem varða öryggismál o.fl. Leitað verður eftir atvikum eftir samstarfi við VIRK og hlutaðeigandi sjúkrasjóði.

BÓKUN 8 [2019]
Starfsheiti

Starfsheitalisti í fylgiskjali II frá 2015 verður uppfærður og störfum háskólamenntaðra bætt við í útgefnum kjarasamning 1. október 2020 sbr. 10 grein.

BÓKUN 3 [2015]

Aðilar skuldbinda sig til að vinna að og ljúka við endurskoðun reglna nr. 1/90 og 2/90, sem samþykktar voru á fundi borgarráðs 5. júní 1990, um skilmála slysatryggingar starfsmanna Reykjavíkurborgar skv. kjarasamningum samkvæmt I. nr. 94/1986 vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi og í frítíma, fyrir 30. júní 2016.

Markmiðið með endurskoðun reglnanna er að uppfæra þær með hliðsjón af breyttu laga- og vátryggingaumhverfi en reglurnar eru komnar nokkuð til ára sinna. Jafnframt er markmiðið með endurskoðun reglnanna að skýra hugtök og ýmis önnur atriði sem talin hafa verið óljós eða til þess fallin að valda misskilningi.

Veigamesta breytingin sem lögð er til við endurskoðun reglnanna er sú að ekki munu lengur greiðast bætur úr tryggingunni vegna hefðbundinnar læknisfræðilegrar varanlegrar örorku ef bótaréttur vegna slyssins er fyrir hendi samkvæmt lögboðinni ökutækjatryggingu, þ.e. hvort heldur úr ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum, nr. 50/1987 með síðari breytingum. Er þessi breyting tilkomin til að rétta hlut þeirra starfsmanna sem verða fyrir hefðbundinni læknisfræðilegri varanlegri örorku af völdum annarra slysa en þeirra sem heyra undir framangreindar vátryggingar, enda njóta hinir síðarnefndu bótaréttar úr lögboðinni ökutækjatryggingu. Með þessari breytingu gefst jafnframt svigrúm til að hækka tryggingarfjárhæðir samkvæmt skilmálum reglnanna.

Boti
JPS

BÓKUN 4 [2015]

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að styrkja áfram faglegt sjálfstæði starfsmatsins sem og starfsmatsfulltrúa gagnvart stéttarfélögum og stjórnsýslu borgarinnar.

Aðilar hafa unnið að þróun og aðlögun starfsmatskerfisins sem og reglum er um það gilda með það að leiðarljósi að gera þær sem og verklag er starfsmatið varðar skýrari. Aðilar hafa unnið sameiginlega að fyrrgreindu og lagt fram nýjar/endurskoðaðar starfsmatsreglur þar sem m.a. er lagt til að stofnuð verði áfrýjunarnefnd starfsmatsins. Hlutverk nefndarinnar er að taka við málskotum er varða niðurstöður starfsmats og er gert ráð fyrir að nefndin taki til starfa eins fljótt og auðið er.

Aðilar eru sammála um að halda áfram með reglubundna yfirferð þeirra starfa sem hafa mat eldra en 5 ára samkvæmt reglum starfsmatsins. Þá þarf jafnframt að gera áframhaldandi samanburð á störfum þvert á svið og starfsstaði borgarinnar og gætaþess að ekki sé um ómálefnalegan mismunun að ræða.

Heimasíða starfsmatsins hefur verið í vinnslu og er stefnt að því að hún verið tekin í notkun eigi síðar en 1. febrúar 2016. Fundargerðir verði gerðar aðgengilegar á heimasíðu starfsmatsins.

Samningsaðilar munu áfram beita sér fyrir aukinni kynningu á starfsmatinu fyrir stjórnendur, trúnaðarmenn og félagsmenn. Með því móti verði stuðlað að upplýstri umræðu aðila um starfsmatið með það að leiðarljósi að gera kerfið betra og skilvirkara.

BÓKUN 6 [2015]

Strætó bs afhendir stéttarfélaginu upplýsingar um grunnröðun starfsmanna og viðbótarlaunaflokka viðkomandi stéttarfélags m.v. 1. febrúar ár hvert.

BÓKUN 8 [2015]

Samningsaðilar munu fylgjast með uppbyggingu starfsendurhæfingar og þróunar á sviði vinnuverndar og heilbrigðisþjónustu, sem miðar að því með aukinni virkni, endurhæfingu og öðrum úrræðum að draga markvisst úr líkum á því að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna varanlegrar örorku.

Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni um forvarnir og starfsendurhæfingu sem Strætó bs tekur þátt í og er í samvinnu við Virk starfsendurhæfingarsjóð. Því verður því beint til stjórnenda að brugðist verði við veikindum með lausnamiðuðum hætti og að starfsmönnum bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst þannig að draga megi úr fjarveru vegna veikinda. Lögð verður áhersla á að starfsmenn hafi möguleika á að semja um að koma til baka eftir langvarandi fjarveru vegna veikinda eða slysa í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

BÓKUN 9 [2015]

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja rétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í erfiðar 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.

Rétt þykir að trygga rétt þessara starfsmanna vegna þess tjóns sem þeir þannig geta orðið 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.

Strætó bs mun skoða með hvaða hætti hægt er að uppfylla ofangreind markmið og mun leggja fram tillögur í starfskjaranefnd fyrir 1. september þar að lútandi. Að öðru leyti er vísað til gr. 8.5.1 um skaðabótakröfur.

Bókun 10 [2015]

Samningsaðilar eru sammála um að skoða á samningstímanum hvort og með hvaða hætti megi breyta uppbyggingu launatöflu.

FYLGISKJAL II MEÐ SAMKOMULAGI STRÆTÓ BS OG STARFSMANNAFÉLAGS REYKJAVÍKURBORGAR [2015]

Metin störf í starfsmati

Starsheiti	Stig	Launafl.
Vagnstjóri	387	236
Starfsmaður þvottastöð	358	232
Vaktformaður þvottastöð	417	241
Flotafulltrúi	446	245
Þjónustufulltrúi farmiðasölu	305	224
Eftirlitsfulltrúi	397	238
Birgðafulltrúi	312	225
Þjónustufulltrúi þjónustuvers	436	243

FYLGISKJAL IV: REGLUGERÐ STARFSMENNTUNAR- OG STARFSÞRÓUNARSJÓÐS [2015]

1. gr.

Nafn sjóðsins

Sjóðurinn heitir Starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóður og er til hans stofnað á grundvelli kjarasamnings Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar og Reykjavíkurborgar. Sjóðurinn starfar með því skipulagi sem segir í reglugerð þessari og starfsreglum. Heimili sjóðsins og varnarþing er í Reykjavík. Aðild að sjóðnum eiga félagsmenn starfsmannafélags Reykjavíkurborgar sem starfa hjá Reykjavíkurborg, auk annarra félagsmanna liggi fyrir samkomulag þar um.

2. gr.

Markmið sjóðsins

Markmið sjóðsins er að efla sí- og starfsmenntun sjóðsfélaga til að auka hæfni þeirra og möguleika til starfsþróunar í samræmi við stefnu vinnustaðarins. Sjóðstjórn er heimilt að veita fjárstyrki úr sjóðnum til eftirfarandi aðila, vegna verkefna er samræmast markmiðum sjóðsins:

- Félagsmanna Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar sem aðild eiga að sjóðnum
- Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar
- Sviða og stofnana ReykjavíkurborgarSjóðstjórn setur sér starfsreglur um styrkúthlutanir og upphæðir styrkja.

3. gr.

Stjórn og skoðunarmenn

Stjórn sjóðsins skal skipuð fjórum mönnum til fjögurra ára í senn. Tveir skulu skipaðir af Reykjavíkurborg og tveir af stjórn Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, hvor aðili skipar einn varamann. Auk þess skal skipa tvo skoðunarmenn, einn frá hvorum aðila. Stjórn sjóðsins skal halda reglubundna fundi. Stjórnin skal halda gerðabók og rita í hana allar samþykktir sínar. Til þess að samþykkt sé lögmæt þarf meirihluti stjórnarmanna að greiða henni atkvæði.

4. gr.

Tekjur sjóðsins

Tekjur sjóðsins eru:

a) Framlag úr borgarsjóði samkvæmt kjarasamningi aðila

b) Vaxtatekjur

c) Aðrar tekjur

Tekjum sjóðsins skal einungis varið í samræmi við markmið hans sbr. 2. gr.

Ávöxtun sjóðsins skal vera með ábyrgum hætti.

5. gr.

Umsóknir

Umsóknir um styrk úr sjóðnum skulu sendar stjórn sjóðsins þar sem fram kemur lýsing á því námi eða verkefni sem styrkurinn skal renna til, áætlaður kostnaður, hvenær fyrirhugað er að stunda námið eða vinna verkefnið og aðrar þær upplýsingar er sjóðstjórn kann að telja nauðsynlegar. Á grundvelli ofangreindra gagna tekur sjóðstjórn ákvörðun um hvort og hve háan styrk viðkomandi umsækjandi skuli fá.

6. gr.

Reikningshald og innheimta

Skrifstofa Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar annast reikningshald sjóðsins, innheimtir tekjur hans og innir af hendi greiðslur úr honum, allt eftir tilvísun sjóðstjórnar.

7. gr.

Reikningsár sjóðsins

Reikningsár sjóðsins er almanaksárið. Reikningar skulu liggja fyrir í síðasta lagi í apríl ár hvert og skulu endurskoðaðir af til þess kjörnum skoðunarmönnum ásamt löggiltum endurskoðendum sem aðilar koma sér saman um.

9. gr.

Breytingar á reglugerð

Stjórn sjóðsins fjallar um breytingar á reglugerð þessari. Tillögur stjórnar um breytingar á reglugerðinni skulu hljóta staðfestingu Starfskjaranefndar Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar og Reykjavíkurborgar.

BOH
JPS

FYLGISKJAL V: SAMKOMULAG UM SKRIFLEGA RÁÐNINGARSAMNINGA[2015]

Samkomulag um skyldu vinnuveitenda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn.

1. gr.

Skrifleg staðfesting ráðningar

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann eða ráðning staðfest skriflega. Skal það gert áður en starfsmaður hefur störf, nema þegar sérstakar hlutlægar ástæður hamla, svo sem þegar stórir hópar taka til starfa með litlum fyrirvara, vegna sumarvinnu, átaksverkefna og þess háttar. Í slíkum tilvikum hefur Reykjavíkurborg þriggja vikna frest til að fullnægja þessari skyldu. Láti starfsmaður af störfum áður en þriggja vikna frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum, stjórnsýslufyrirmælum,lögmæltum samþykktum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti áður en þærkoma til framkvæmda.

2. gr.

Upplýsingaskylda vinnuveitanda

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum:

   Nafn, heimilisfang og kennitala stofnunar.

   Nafn, heimilisfang og kennitala starfsmanns.

2. Vinnustaður og heimilisfang vinnustaðar. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum og skulu þeir þá tilgreindir sérstaklega.
3. Starfsheiti, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Upphafsdagur ráðningar.
5. Tilgreint hvort ráðning er tímabundin. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Vinnutímaskipulag; dagvinna/vaktavinna eða annað fyrirkomulag og þá hvers konar.
7. Starfshlutfall og lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi.
9. Greiðslutímabil launa.
10. Orlofsréttur.
11. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
12. Réttur til launa í barnsburðarleyfi og réttur til launa í veikindum.
13. Lífeyrissjóður.
14. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.Upplýsingar samkvæmt 9. - 12. tl. má gefa með tilvísun til ákvæða í lögum,stjórnsýslufyrirmælum, lögmæltum samþykktum eða kjarasamningum.

3. gr.

Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. 2. gr. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis;
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd;
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis;
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla, lögmæltra samþykkta eða kjarasamninga.

4. gr.

Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

Óski starfsmaður, sem ráðinn er fyrir gildistöku samkomulags þessa, skriflegrar staðfestingar ráðningar í samræmi við ákvæði þess, skal vinnuveitandi láta honum í té slíka staðfestingu innan mánaðar frá því að beiðnin er fram komin

5. gr.

Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. nóvember 1996.

Reykjavík, 10. október 1996.

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Alþýðusambands Íslands

F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

FYLGISKJAL VI VINNUTÍMASAMNINGUR [2015]

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma

milli

fjármálaráðherra, f. h. ríkissjóðs,Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga

og

Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna,

Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

og Kennarasambands Íslands

Með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins,nr. 93/104/EB, frá 23. nóv. 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma.Tilskipunin er hluti EES-samningsins samkvæmt samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28, júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur - og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til launamanna á samningssviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfssemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna samkvæmt fyrirmælum almannavarnarnefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðvar almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna.

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

Sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, telst vinnutími. Hér er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé, launaður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð, vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma.

Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3. Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23.00 til kl. 6.00

2.4 Næturvinnustarfsmaður

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.

b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, samkvæmt fyrirfram ákveðnu skipulagi minnst þrjár klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili í einn mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

2.5 Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður á mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst. reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4.gr.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mín. hléi, ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag, sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Vikulegur hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar. Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga. Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili. Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmannsþannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnunaþannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur. Viðmiðunartímabil við útreikning ámeðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember. Ef næturvinna telst sérstaklega áhættusöm, eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 stunda tímabili.

9. gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn, sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðismati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf, sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfellt eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfellt.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna. Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til vinnutíma skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem hentar.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar sem taki tillit til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinnumynstur

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og þeirra sem unnin eru með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Frávik

a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr.,í allt að átta klst. þegar bjarga þarf verðmætum.

b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra

tilsvarandi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknarstörf, þeirra sem vinna við vörslu dýra og gróðurs og þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggi slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða.Komi upp ágreiningur skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr.

Öryggi og heilsuvernd

Um öryggi og heilsuvernd fer samkvæmt lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnsýslufyrirmælum.

17. gr.

Gildistaka

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildarfélaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 23. janúar 1997.

F.h. aðildarfélaga ASÍ með beinni aðild F.h. fjármálaráðherra

F.h. Landssambands iðnverkafólks F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands F.h. Launanefndar sveitarfélaga

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

F.h. Verkamannasambands Íslands

F.h. aðildarfélaga Bandalags Háskólamanna

F.h. aðildarfélaga Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Kennarasambands Íslands

Bókanirvegna samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutímamillifjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs,Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélagaogAlþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands:

Bókun vegna a. og d. liðar 13. gr.

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 17. gr. samnings þessa eru aðilar sammála um að hvað varðar ákvæði 3. og 5. gr. samningsins, skulu þau koma til framkvæmda í síðasta lagi 30.06.1998. Stefnt skal að því að hefja endurskoðun vaktavinnukerfa svo fljótt sem kostur er, þar sem þess er þörf, vegna ákvæðanna um lágmarkshvíld og vikulegan vinnutíma.Heimilt er að haga vinnutilhögun með óbreyttum hætti, þar á meðal lengd milli vakta við vaktaskipti, þar til 1. mgr. bókunar þessarar hefur verið uppfyllt.

Bókun vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma

Sú venja hefur víða skapast, í sumum tilfellum með beinni tilvísun eða ákvæðum í samningstexta, að byggja framkvæmd hvíldartímaákvæða laga á bráðabirgðasamkomulagi ASÍ og VSÍ/VMS um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10 apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ.

Með samningum um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma fellur ofangreint bráðabirgðasamkomulag frá 10. apríl 1981 úr gildi. Í samkomulaginu er þó að finna greiðslureglur vegna frávika frá lágmarkshvíld og er gengið út frá því til bráðabirgða að þær gildi áfram enn um sinn, en við næstu endurnýjun kjarasamninga verði þær aðlagaðar að efni þessa samnings og felldar inn í samningstexta.

FYLGISKJAL VII: RÁÐNINGARSKILMÁLAR [2015]

Ráðningarskilmálar starfsmanna
Reykjavíkurborgar
samkvæmt samþykkt borgarráðs mars 2001.

1. gr. Gildissvið

Reglur þessar taka til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar.

2. gr. Skyldur starfsmanna

Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt af alúð og samviskusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisi, lipurðar og réttsýni í starfi sínu. Hann skal forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess, sem varpað getur rýrð á það starf eða starfsgrein er hann vinnur við.

Starfsmanni er skylt að veita þeim sem til hans leita nauðsynlega aðstoð og leiðbeiningar,þar á meðal að benda þeim á það, ef svo ber undir, hvert þeir skuli leita með erindi sín. Skylt er starfsmanni að hlýða lögmætum fyrirskipunum yfirmanna um starf sitt. Starfsmenn skulu koma stundvíslega til starfa. Yfirmenn skulu fylgjast með stundvísistarfsmanna.

Starfsmanni er skylt að vinna án endurgjalds yfirvinnu þann tíma, er hann hefur verið frástarfi án gildra forfalla eða hlíta því að dregið sé af launum sem því nemur. Hverjum starfsmanni er skylt að gæta þagmælsku um atriði, er hann fær vitneskju um í starfi sínu og leynt skulu fara samkv. Lögum, lögmætum fyrirmælum yfirmanns eða eðli málsins. Þagnarskyldan helst, þótt látið sé af starfi.

3. gr. Vanhæfi

Um vanhæfi starfsmanns fer eftir þeim reglum er um vanhæfi gilda hjá Reykjavíkurborg.

4. gr. Gjafir

Starfsmönnum er óheimilt að þiggja gjafir, fríðindi, eða önnur hlunnindi frá viðskiptamönnum eða þeim er leita þjónustu Reykjavíkurborgar ef almennt má líta á það sem endurgreiðslu fyrir greiða eða sérstaka þjónustu, nema innan eðlilegra marka og um sé að ræða óverulegar gjafir. Hafa skal samráð við yfirmann ef vafi leikur á hvort starfsmanni sé heimilt að taka við gjöf.

FYLGISKJAL VIII: STARFSREGLUR STARFSMATSNEFNDAR [2015]

I.KAFLI

Starfshættir starfsmatsnefndar

1. gr. Hlutverk starfsmatsnefndar

Hlutverk starfsmatsnefndar er að þróa og aðlaga starfsmatskerfinu SAMSTARF (sem byggir á breska starfsmatskerfinu Single Status Job Evaluation System) og hafa umsjón með framkvæmd starfsmats hjá Strætó bs á grundvelli starfsmatskerfisins. Nefndin starfar skv. ákvæðum kjarasamninga Strætó bsar og þeirra stéttarfélaga sem samið hafa um aðild að starfsmatinu.

2. gr. Skipan starfsmatsnefndar

Starfsmatsnefnd er skipuð annars vegar þremur fulltrúum stéttarfélaga, þ.e. fulltrúa Starfsmannafélags Strætó bsar (BSRB), Eflingar-stéttarfélags (ASÍ) og hlutaðeigandi stéttarfélaga háskólamanna sem samið hefur um starfsmatskerfið SAMSTARF, og hins vegar þremur fulltrúum Strætó bsar og skal einn þeirra gegna formennsku. Varamenn skulu skipaðir með sama hætti. Fulltrúi hlutaðeigandi stéttarfélags á sæti á fundum nefndarinnar, þegar mál sem varðar félagsmenn þeirra með beinum hætti eru á dagskrá nefndarinnar.

3. gr. Starfsmenn starfsmatsins

Að starfsmenn starfsmatsins skulu bundnir sérstakri trúnaðarskyldu skv. 2. mgr. 57. gr.sveitarstjórnarlaga nr. 45/1998. Starfsmennirnir eru faglega sjálfstæðir í störfum sínum. Kostnaður af störfum þeirra er greiddur af Strætó bs og hafa þeir réttindi og skyldur starfsmanna Strætó bsar.

4. gr. Fundir starfsmatsnefndar

Starfsmatsnefnd er ákvörðunarhæf þegar hún er fullskipuð. Ákvarðanir nefndarinnar erufullnaðarákvarðanir.

Fulltrúar Starfsmannafélags Strætó bsar, Eflingar-stéttarfélags og hlutaðeigandi stéttarfélaga háskólamanna eiga föst sæti á fundum nefndarinnar, en fulltrúar annarra stéttarfélaga eiga rétt til setu á fundum, þegar mál sem varða félagsmenn þeirra með beinum hætti eru á dagskrá nefndarinnar.

Starfsmenn starfsmatsins og jafnréttisráðgjafi Strætó bsar eiga sæti á fundum nefndarinnar og eru nefndinni til ráðgjafar. Þegar málefni tiltekin sviðs eru til umfjöllunar er heimilt að kalla til starfsmannastjóra sviðsins til ráðgjafar.

Nefndin heldur vikulega fundi yfir vetrarmánuðina, en annars eftir samkomulagi. Formaðurboðar til fundar með hæfilegum fyrirvara. Formanni er skylt að boða til aukafundar ef 2 eða fleiri nefndarmenn krefjast þess. Fulltrúi sem forfallast skal boða varamann í sinn stað.

Fundargerðir skulu birtar á heimasíðu Strætó bsar.

5. gr. Vernd upplýsinga

Gögn sem lögð eru fyrir nefndina skulu ekki vera persónugreinanleg. Öll vinnsla tölvutækra gagna í starfsmatsferlinu skal háð aðgangstakmörkun með lykilorðum og aðgengi bundið við starfsmenn starfsmatsins. Starfsmatsviðtöl skulu auðkennd með einstökum númerum. Úrvinnsla sem flokkast undir viðkvæmar persónuupplýsingar skal tilkynnt fyrirfram til Persónuverndar, en starfsmatsnefnd starfar skv. leyfi Persónuverndar. Vinnugögn og persónurekjanleg gögn eru ekki birt opinberlega með neinum hætti.

6. gr. Birting niðurstaðna

Starfsmatsnefnd birtir eftirfarandi gögn á á vegum starfsmatsins:

a) starfsyfirlit starfa, staðfest af starfsmatsnefnd, ásamt sundurliðun stiga fyrir hvern þátt starfsmatsins.

b) ISTARF flokkun starfa

c) fundargerðir starfsmatsnefndar

7. gr. Málsmeðferð við staðfestingu starfsmats

Starfsmenn starfsmatsins gera tillögu til starfsmatsnefndar um matsstig hvers starfs. Feli húní sér frávik frá tíðasta gildi úr viðtölum skal fylgja henni skriflegur rökstuðningur. Hver fulltrúi í starfsmatsnefnd hefur frest fram að næsta fundi nefndarinnar til að koma með athugasemd við tillögu starfsmanna starfsmatsins. Skal hún vera skrifleg og rökstudd. Berist ekki athugasemd við tillöguna á fundi nefndarinnar skal tillagan borin upp til samþykkis.

II. KAFLI

Skilyrði starfsmats og flokkun starfa

8. gr. Skilyrði starfsmats

Mat á starfi fer því aðeins fram:

a) að starfsheiti hafi verið skráð og ISTARF flokkað,

b) að starfsmaður hafi gegnt því starfi hjá Strætó bs samfellt að minnsta kosti í sex mánuði,

c) að verksvið sé viðvarandi og stöðugt.

Störf sem skilgreind eru sem tilfallandi og tímabundin, t.d. átaksverkefni fyrir skólafólk, heyra ekki undir um starfsmat.

9. gr. Flokkun starfa

Starfsmatsnefnd staðfestir fjögurra stafa ISTARF flokkun með tveggja stafa undirgreiningu fyrir hvert starf, skv. tillögum sviðsstjóra sem raða starfsmönnum í starfsheiti skv. starfsmanna- og launakerfi Strætó bsar. Starfsmenn starfsmatsins skulu yfirfara flokkunina og gera starfsmatsnefnd grein fyrir henni á hverjum tíma.

10. gr. Samrming starfaflokkunar milli stofnana

Ef sömu eða hliðstæð störf eru unnin á fleiri en einni deild Strætó bsar skulu starfsmenn starfsmatsins gera tillögu til starfsmatsnefndar um samræmd ISTARF flokkunarnúmer vegna þeirra.

Fulltrúar í starfsmatsnefnd geta með sama hætti gert tillögu að samræmingu.

11. gr. Ný eða verulega breytt störf

Sé stofnað til nýs starfs skal sviðsstjóri óska eftir að það sé tekið til mats að 6 mánuðum liðnum. Hið sama gildir hafi starf tekið verulegum breytingum.

12. gr. Forvinna starfsmats

Áður en sviðsstjóri óskar eftir mati á starfi skal hann gæta að flokka starfið skv. ISTARF og skrá starfsheitið, útbúa lista yfir starfsmenn sem eru í starfsheitinu og sjá til þess að starfslýsing fyrir starfið sé gerð og fylgi beiðni. Jafnframt ber hann ábyrgð á undirbúningi starfsmanns sbr. 15. og 16. gr.

Hafi sviðsstjóri eða starfsmaður ekki afhent þau gögn sem nauðsynleg eru í aðdraganda viðtals eða starfsmaður ekki hlotið áskilinn undirbúning skal fresta því þar til að undirbúningi er lokið.

13. gr. Val á fulltrúum starfa í starfsmatsviðtöl

Sviðsstjóri gera tillögu til starfsmenn starfsmatsins um starfsmenn sem teknir skulu til viðtals sem fulltrúar starfs að fengnum leiðbeiningum starfsmenn starfsmatsins um frá hvaða stofnunum þeir skuli koma og fjölda þeirra. Sviðsstjóri ber að gæta þess að fulltrúarnir endurspegli starfsmannahópinn, þ.e. að kynskipting, aldur og vinnustaðir sé hlutfallslega í samræmi við starfsmannahópinn sem gegnir starfinu. Tillögur um val á fulltrúum starfa skulu lagðar fyrir starfsmatsnefnd.

Um fjölda þeirra fer skv. eftirfarandi:

a) Ef einn starfsmaður er í tilteknu starfi skal taka starfsmatsviðtal við hlutaðeigandi

starfsmann ásamt næsta yfirmanni.

b) Ef 2-5 gegna tilteknu starfi verða teknir 2 í starfsmatsviðtal ásamt næsta yfirmanni.

c) Ef 6-30 gegna tilteknu starfi verða teknir 4 í starfsmatsviðtal ásamt næsta yfirmanni.

d) Ef 31-60 gegna tilteknu starfi verða teknir 6 í starfsmatsviðtal ásamt næsta yfirmanni.

e) Ef fleiri en 60 gegna tilteknu starfi verða 10 af hundraði teknir í starfsmatsviðtal, en þó að hámarki 10, ásamt næsta yfirmanni. Starfsmatsnefnd getur fjölgað í viðtölum telji hún það nauðsynlegt til að fá rétt mat á starfi/störfum. Með tillögum sviðsstjóra skulu fylgja upplýsingar um næsta yfirmann.

III. KAFLI

Skipulagning starfsmatsviðtala

14. gr. Boðun starfsmatsviðtala

Umsjón með skipulagningu starfsmatsviðtala er í höndum starfsmanna starfsmatsins sem úthluta hverri stofnun tímaramma fyrir viðtöl, sbr. 13. gr. en sviðsstjóri hlutaðeigandi stofnunar raðar starfsmönnum sem mæta eiga í viðtöl á ákveðna tíma innan þess ramma og bera ábyrgð á boðun þeirra. Verði forföll hjá starfsmanni skal sviðsstjóri tryggja að annar komi í hans stað úr sama stéttarfélag ef mögulegt er.

15. gr. Kynningarfundur

Áður en starfsmatsviðtal fer fram skal sviðsstjóri boða starfsmann og næsta yfirmann starfsmanns á kynningarfund sem starfsmenn starfsmats skipuleggja. Á fundunum skulu afhent undirbúningsgögn og spurningalistar sem hlutaðeigandi starfsmenn verða að vinna fyrir starfsmatsviðtal.

16. gr. Ábyrgð á undirbúningi starfsmanns

Sviðsstjóri og næsti yfirmaður bera ábyrgð á að starfsmaður kynni sér fræðsluefni starfsmatsnefndar um starfsmatið. Mikilvægt er að skapa starfsmanni til þess aðstöðu og tækifæri til að ræða við yfirmann og samstarfsmenn um spurningar sem kunna að vakna. Sviðsstjóra og næsta yfirmanni ber að tryggja að starfsmaður fylli út spurningalista og skili honum til starfsmans starfsmatsins í viðtali.

17. gr. Starfsmatsviðtöl

Starfsmatsviðtöl fara fram á auglýstum vinnustað starfsmanna starfsmatsins. Auk starfsmanns eða eftir atvikum starfsmanna eru starfsmaður starfsmatsins, fulltrúi stéttarfélags viðkomandi starfsmanns og næsti yfirmaður viðstaddir viðtalið. Sviðsstjóri á við boðun starfsmanns til viðtals að upplýsa hann um hvaða næsti yfirmaður verði viðstaddur viðtalið. Starfsmaður getur óskað eftir að sitja einn í starfsmatsviðtali og er þá tekið viðtal við næsta yfirmann við fyrsta tækifæri vegna starfsins. Ef starfsmaður forfallast skal hann boða forföll til sviðsstjóra eins fljótt og verða má svo viðtalstíminn nýtist.

18. gr. Starfsyfirlit

Í lok starfsmatsviðtals er prentað út starfsyfirlit sem starfsmaður, auk næsta yfirmanns ef hann er viðstaddur, undirrita til staðfestingar. Yfirlitið er stutt samantekt á kröfum til starfs byggð á svörum starfsmanns í viðtalinu.

IV. KAFLI

Beiðni um endurmat á starfsmati

19. gr. Skoðun á matsniðurstöðum

Starfsmaður á rétt á fundi með sviðsstjóra og næsta yfirmanni að viðstöddum fulltrúa hlutaðeigandi stéttarfélags (trúnaðarmanni) til að fara yfir niðurstöður starfsmats á starfi sínu. Starfsmannastjóri skal efna til þessa fundar innan 14 virkra daga frá því að skrifleg ósk þessa efnis er borin fram af starfsmanni, nema aðilar komi sér saman um aðra tilhögun.

20. gr. Beiðni um endurmat

Ef sviðsstjóri eða starfsmaður telur eftir skoðun málsins að rökstutt tilefni sé til endurmats er þeim heimilt að leggja fram skriflega beiðni fyrir starfsmatsnefnd ásamt stuttum gagnorðum rökstuðningi og viðeigandi gögnum beiðni sinni til stuðnings, sbr. 23. gr. Slíkri beiðni um endurmat skal alltaf fylgja útfylltur spurningalisti starfsmats vegna þeirra þátta sem beiðnin tekur til, auk annarra gagna sem við á, sbr. 12. gr.

Sama rétt til endurmats á sviðsstjóri eða starfsmaður telji þeir starfsmatið ekki lengur endurspegla viðkomandi starf. Starfsmaður getur leitað aðstoðar fulltrúa stéttarfélags við að útbúa beiðni.

Starfsmönnum í sama starfi skv. ISTARF flokkun er heimilt að leggja fram sameiginlega beiðni. Gert er ráð fyrir að stofnun sé umsagnaraðili um endurmatsbeiðni starfsmanns og þannig ekki heimilt að starfsmaður og stofnun geti lagt fram sameiginlega beiðni um endurmat.

21. gr. Upplýsingaskylda vegna endurmatsbeiðni

Sviðsstjóri skal, ef hann hyggst óska eftir endurmati á starfi, upplýsa þann eða þá sem gegna því, um forsendur beiðna. Skulu þeir halda með sér fund þar sem aðilar lýsa sjónarmiðum sínum.

22. gr. Form beiðni

Beiðni um endurmat skal útbúa á þar til gerðu eyðublaði. Beiðni sem er ófullnægjandi um rökstuðning og gögn verður vísað frá og aðilum jafnframt leiðbeint um ágalla. Starfsmatsnefnd skal taka beiðni á dagskrá innan 14 virkra daga frá því hún barst nefndinni.

23. gr. Skilyrði endurmats

Í beiðni er frumskilyrði að greina á milli þeirra þátta sem krafist er í starfinu og þeirra þátta sem starfsmaður innir af hendi umfram það sem starfið gerir kröfur um skv. ákvörðun stofnunar.

Starfsmatsnefnd ber að endurskoða niðurstöðu starfsmats ef:

a) Vísbendingar eru um að síðasta mat á starfinu hafi verið rangt, t.d. vegna þess að það hafi verið flokkað með öðrum störfum sem eru að eðli og umfangi verulega ólík því starfi sem um ræðir.

b) Vísbendingar eru um að verulegar og viðvarandi breytingar hafi orðið á starfinu frá því að það var síðast metið, t.d. vegna nýrra verkefna sem bætt hefur verið við starfssvið eftir endurskipulagningu starfs eða vegna breytinga á löngu tímabili.

c) Aðrar málefnalegar ástæður eru fyrir hendi sem sýnt er fram á að hafi haft umtalsverð áhrif á niðurstöður starfsmatsins.

24. gr. Tilkynningarskylda starfsmatsnefndar

Starfsmatsnefnd skal tilkynna sviðsstjóra skriflega um að óskað hafi verið eftir endurmati á niðurstöðum starfsmats vegna starfs sem heyrir undir starfsemi stofnunarinnar. Starfsmatsnefnd skal jafnframt tilkynna sviðsstjórum annarra stofnana, sem að hafa starfsmenn starfandi í því starfi sem beiðni er komin fram um endurmat á, um fyrirliggjandi beiðni.

25. gr. Frekari rökstuðningur

Starfsmatsnefnd er skylt að óska eftir rökstuðningi starfsmanns eða sviðsstjóra áður en hún tekur afstöðu til þess hvort endurmeta beri starf, sé það nauðsynlegt, til að upplýsa efnisatriði beiðninnar.

26. gr. Ákvörðun um endurmat

Starfsmatsnefnd tekur ákvörðun um endurmat starfs ef hún telur að skilyrðum til endurmats sé fullnægt.

Samþykkt, 20. desember 2005.

Bótl
JPS

FYLGISKJAL IX [2015]

Reglur um launalaus leyfi starfsmanna Reykjavíkurborgar

Starfsmenn Reykjavíkurborgar geta sótt um launalaust leyfi til viðkomandi forstöðumanns, enda sé umsóknin studd fullnægjandi gögnum.

1. gr

Leyfið sé ekki veitt til lengri tíma en 12 mánaða. Sama starfsmanni sé ekki veitt endurtekið leyfi nema liðin séu minnst þrjú ár frá því að það var síðast veitt.

2. gr

Einungis sé veitt launalaust leyfi, þegar til þess liggja ríkar ástæður sem starfsmanni ber að tilgreina. Þær ástæður, sem helst koma til álita, eru framlenging á fæðingarorlofi, leyfi til náms sem nýtist í starfi, sérstakar fjölskylduástæður og aðrar ástæður sem til þessara má jafna. Ef starfsmaður hyggst ráða sig í aðra vinnu til lengri tíma en þriggja mánaða skal að jafnaði ekki veita launalaust leyfi.

3. gr

Ef óhjákvæmilegt reynist að ráða starfsmann í stað þess sem veitt er launalaust leyfi skal skriflega frá því gengið við ráðningu að hún sé til ákveðins tíma og sé slitið án uppsagnar.

4. gr

Forstöðumaður tekur ákvörðun um veitingu launalauss leyfis til allt að 12 mánaða.

5. gr

Þyki sérstakar ástæður sem varða starfsmann, starfslegar eða fjölskyldulegar, og hagsmunir Reykjavíkurborgar, mæla með því að víkja frá framangreindum reglum og veita rýmra leyfi, skal forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis senda kjaraþróunardeild málið ásamt ítarlegri greinargerð umsækjanda og tillögu forstöðumanns um afgreiðslu málsins. Kjaraþróunardeild tekur ákvörðun um veitingu leyfis á grundvelli þessarar greinar.

6. gr

Starfsmaður sem telur synjun um launalaust leyfi ekki vera í samræmi við reglur þessar eða telur á annan hátt rétt á sér brotinn getur skotið máli sínu til afgreiðslu borgarráðs.

7. gr

Reglur þessar rýra ekki áunninn eða umsaminn rétt starfsmanna sem þeir eiga á grundvelli kjarasamninga.

Kjaraþróunardeild 17. október 2000

Samþykkt í borgarráði 17. október 2000.

Bott JPS

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT

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

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

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

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

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

Sameyki - Launatafla 1 1.apríl 2024

	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 5	Þrep 7	Þrep 9	Þrep 12	Þrep 13	Þrep 14	Þrep 15	Þrep 16
		1,5%	3,0%	4,5%	6,0%	7,5%	9,0%	10,5%	12,0%	13,5%	15,0%
217	452.701	459.491,52	466.282,03	473.072,55	479.863,06	486.653,58	493.444,09	500.234,61	507.025,12	513.815,64	520.606,15
218	457.886	464.754,29	471.622,58	478.490,87	485.359,16	492.227,45	499.095,74	505.964,03	512.832,32	519.700,61	526.568,90
219	463.072	470.018,08	476.964,16	483.910,24	490.856,32	497.802,40	504.748,48	511.694,56	518.640,64	525.586,72	532.532,80
220	465.971	472.960,57	479.950,13	486.939,70	493.929,26	500.918,83	507.908,39	514.897,96	521.887,52	528.877,09	535.866,65
221	468.897	475.930,46	482.963,91	489.997,37	497.030,82	504.064,28	511.097,73	518.131,19	525.164,64	532.198,10	539.231,55
222	469.025	476.060,38	483.095,75	490.131,13	497.166,50	504.201,88	511.237,25	518.272,63	525.308,00	532.343,38	539.378,75
223	470.015	477.065,23	484.115,45	491.165,68	498.215,90	505.266,13	512.316,35	519.366,58	526.416,80	533.467,03	540.517,25
224	472.685	479.775,28	486.865,55	493.955,83	501.046,10	508.136,38	515.226,65	522.316,93	529.407,20	536.497,48	543.587,75
225	475.380	482.510,70	489.641,40	496.772,10	503.902,80	511.033,50	518.164,20	525.294,90	532.425,60	539.556,30	546.687,00
226	478.099	485.270,49	492.441,97	499.613,46	506.784,94	513.956,43	521.127,91	528.299,40	535.470,88	542.642,37	549.813,85
227	480.843	488.055,65	495.268,29	502.480,94	509.693,58	516.906,23	524.118,87	531.331,52	538.544,16	545.756,81	552.969,45
228	483.611	490.865,17	498.119,33	505.373,50	512.627,66	519.881,83	527.135,99	534.390,16	541.644,32	548.898,49	556.152,65
229	486.405	493.701,08	500.997,15	508.293,23	515.589,30	522.885,38	530.181,45	537.477,53	544.773,60	552.069,68	559.365,75
230	489.223	496.561,35	503.899,69	511.238,04	518.576,38	525.914,73	533.253,07	540.591,42	547.929,76	555.268,11	562.606,45
231	492.067	499.448,01	506.829,01	514.210,02	521.591,02	528.972,03	536.353,03	543.734,04	551.115,04	558.496,05	565.877,05
232	494.936	502.360,04	509.784,08	517.208,12	524.632,16	532.056,20	539.480,24	546.904,28	554.328,32	561.752,36	569.176,40
233	497.831	505.298,47	512.765,93	520.233,40	527.700,86	535.168,33	542.635,79	550.103,26	557.570,72	565.038,19	572.505,65
234	500.753	508.264,30	515.775,59	523.286,89	530.798,18	538.309,48	545.820,77	553.332,07	560.843,36	568.354,66	575.865,95
235	503.700	511.255,50	518.811,00	526.366,50	533.922,00	541.477,50	549.033,00	556.588,50	564.144,00	571.699,50	579.255,00
236	506.674	514.274,11	521.874,22	529.474,33	537.074,44	544.674,55	552.274,66	559.874,77	567.474,88	575.074,99	582.675,10
237	509.675	517.320,13	524.965,25	532.610,38	540.255,50	547.900,63	555.545,75	563.190,88	570.836,00	578.481,13	586.126,25
238	512.702	520.392,53	528.083,06	535.773,59	543.464,12	551.154,65	558.845,18	566.535,71	574.226,24	581.916,77	589.607,30
239	515.758	523.494,37	531.230,74	538.967,11	546.703,48	554.439,85	562.176,22	569.912,59	577.648,96	585.385,33	593.121,70
240	518.840	526.622,60	534.405,20	542.187,80	549.970,40	557.753,00	565.535,60	573.318,20	581.100,80	588.883,40	596.666,00
241	521.951	529.780,27	537.609,53	545.438,80	553.268,06	561.097,33	568.926,59	576.755,86	584.585,12	592.414,39	600.243,65
242	525.089	532.965,34	540.841,67	548.718,01	556.594,34	564.470,68	572.347,01	580.223,35	588.099,68	595.976,02	603.852,35
243	528.256	536.179,84	544.103,68	552.027,52	559.951,36	567.875,20	575.799,04	583.722,88	591.646,72	599.570,56	607.494,40
244	531.451	539.422,77	547.394,53	555.366,30	563.338,06	571.309,83	579.281,59	587.253,36	595.225,12	603.196,89	611.168,65
245	534.675	542.695,13	550.715,25	558.735,38	566.755,50	574.775,63	582.795,75	590.815,88	598.836,00	606.856,13	614.876,25
246	537.927	545.995,91	554.064,81	562.133,72	570.202,62	578.271,53	586.340,43	594.409,34	602.478,24	610.547,15	618.616,05
247	541.209	549.327,14	557.445,27	565.563,41	573.681,54	581.799,68	589.917,81	598.035,95	606.154,08	614.272,22	622.390,35
248	544.521	552.688,82	560.856,63	569.024,45	577.192,26	585.360,08	593.527,89	601.695,71	609.863,52	618.031,34	626.199,15
249	547.862	556.079,93	564.297,86	572.515,79	580.733,72	588.951,65	597.169,58	605.387,51	613.605,44	621.823,37	630.041,30
250	551.234	559.502,51	567.771,02	576.039,53	584.308,04	592.576,55	600.845,06	609.113,57	617.382,08	625.650,59	633.919,10
251	554.636	562.955,54	571.275,08	579.594,62	587.914,16	596.233,70	604.553,24	612.872,78	621.192,32	629.511,86	637.831,40
252	558.069	566.440,04	574.811,07	583.182,11	591.553,14	599.924,18	608.295,21	616.666,25	625.037,28	633.408,32	641.779,35
253	562.302	570.736,53	579.171,06	587.605,59	596.040,12	604.474,65	612.909,18	621.343,71	629.778,24	638.212,77	646.647,30
254	566.581	575.079,72	583.578,43	592.077,15	600.575,86	609.074,58	617.573,29	626.072,01	634.570,72	643.069,44	651.568,15
255	570.907	579.470,61	588.034,21	596.597,82	605.161,42	613.725,03	622.288,63	630.852,24	639.415,84	647.979,45	656.543,05
256	575.281	583.910,22	592.539,43	601.168,65	609.797,86	618.427,08	627.056,29	635.685,51	644.314,72	652.943,94	661.573,15
257	579.704	588.399,56	597.095,12	605.790,68	614.486,24	623.181,80	631.877,36	640.572,92	649.268,48	657.964,04	666.659,60
258	584.175	592.937,63	601.700,25	610.462,88	619.225,50	627.988,13	636.750,75	645.513,38	654.276,00	663.038,63	671.801,25
259	588.696	597.526,44	606.356,88	615.187,32	624.017,76	632.848,20	641.678,64	650.509,08	659.339,52	668.169,96	677.000,40
260	593.265	602.163,98	611.062,95	619.961,93	628.860,90	637.759,88	646.658,85	655.557,83	664.456,80	673.355,78	682.254,75
261	597.886	606.854,29	615.822,58	624.790,87	633.759,16	642.727,45	651.695,74	660.664,03	669.632,32	678.600,61	687.568,90
262	602.556	611.594,34	620.632,68	629.671,02	638.709,36	647.747,70	656.786,04	665.824,38	674.862,72	683.901,06	692.939,40
263	607.279	616.388,19	625.497,37	634.606,56	643.715,74	652.824,93	661.934,11	671.043,30	680.152,48	689.261,67	698.370,85
264	612.053	621.233,80	630.414,59	639.595,39	648.776,18	657.956,98	667.137,77	676.318,57	685.499,36	694.680,16	703.860,95
265	618.196	627.468,94	636.741,88	646.014,82	655.287,76	664.560,70	673.833,64	683.106,58	692.379,52	701.652,46	710.925,40
266	624.426	633.792,39	643.158,78	652.525,17	661.891,56	671.257,95	680.624,34	689.990,73	699.357,12	708.723,51	718.089,90
267	630.742	640.203,13	649.664,26	659.125,39	668.586,52	678.047,65	687.508,78	696.969,91	706.431,04	715.892,17	725.353,30
268	637.147	646.704,21	656.261,41	665.818,62	675.375,82	684.933,03	694.490,23	704.047,44	713.604,64	723.161,85	732.719,05
269	643.641	653.295,62	662.950,23	672.604,85	682.259,46	691.914,08	701.568,69	711.223,31	720.877,92	730.532,54	740.187,15
270	650.226	659.979,39	669.732,78	679.486,17	689.239,56	698.992,95	708.746,34	718.499,73	728.253,12	738.006,51	747.759,90
271	656.905	666.758,58	676.612,15	686.465,73	696.319,30	706.172,88	716.026,45	725.880,03	735.733,60	745.587,18	755.440,75
272	663.676	673.631,14	683.586,28	693.541,42	703.496,56	713.451,70	723.406,84	733.361,98	743.317,12	753.272,26	763.227,40
273	670.542	680.600,13	690.658,26	700.716,39	710.774,52	720.832,65	730.890,78	740.948,91	751.007,04	761.065,17	771.123,30
274	677.503	687.665,55	697.828,09	707.990,64	718.153,18	728.315,73	738.478,27	748.640,82	758.803,36	768.965,91	779.128,45
275	684.564	694.832,46	705.100,92	715.369,38	725.637,84	735.906,30	746.174,76	756.443,22	766.711,68	776.980,14	787.248,60
276	691.721	702.096,82	712.472,63	722.848,45	733.224,26	743.600,08	753.975,89	764.351,71	774.727,52	785.103,34	795.479,15
277	698.981	709.465,72	719.950,43	730.435,15	740.919,86	751.404,58	761.889,29	772.374,01	782.858,72	793.343,44	803.828,15
278	706.341	716.936,12	727.531,23	738.126,35	748.721,46	759.316,58	769.911,69	780.506,81	791.101,92	801.697,04	812.292,15
279	713.804	724.511,06	735.218,12	745.925,18	756.632,24	767.339,30	778.046,36	788.753,42	799.460,48	810.167,54	820.874,60
280	721.372	732.192,58	743.013,16	753.833,74	764.654,32	775.474,90	786.295,48	797.116,06	807.936,64	818.757,22	829.577,80
281	729.045	739.980,68	750.916,35	761.852,03	772.787,70	783.723,38	794.659,05	805.594,73	816.530,40	827.466,08	838.401,75
282	736.826	747.878,39	758.930,78	769.983,17	781.035,56	792.087,95	803.140,34	814.192,73	825.245,12	836.297,51	847.349,90
283	744.716	755.886,74	767.057,48	778.228,22	789.398,96	800.569,70	811.740,44	822.911,18	834.081,92	845.252,66	856.423,40
284	752.716	764.006,74	775.297,48	786.588,22	797.878,96	809.169,70	820.460,44	831.751,18	843.041,92	854.332,66	865.623,40
285	761.034	772.449,58	783.865,09	795.280,60	806.696,11	818.111,62	829.527,13	840.942,64	852.358,16	863.773,67	875.189,18
286	769.528	781.071,37	792.614,30	804.157,23	815.700,15	827.243,08	838.786,01	850.328,93	861.871,86	873.414,79	884.957,71
287	778.139	789.811,59	801.483,68	813.155,77	824.827,86	836.499,96	848.172,05	859.844,14	871.516,23	883.188,33	894.860,42
288	786.873	798.676,51	810.479,61	822.282,72	834.085,82	845.888,92	857.692,02	869.495,12	881.298,22	893.101,32	904.904,42
289	795.728	807.664,05	819.599,98	831.535,90	843.471,82	855.407,74	867.343,66	879.279,59	891.215,51	903.151,43	915.087,35
290	805.028	817.103,28	829.178,70	841.254,11	853.329,53	865.404,95	877.480,37	889.555,79	901.631,20	913.706,62	925.782,04
291	814.463	826.679,79	838.896,73	851.113,67	863.330,62	875.547,56	887.764,50	899.981,44	912.198,39	924.415,33	936.632,27
292	824.035	836.395,68	848.756,21	861.116,73	873.477,26	885.837,79	898.198,32	910.558,84	922.919,37	935.279,90	947.640,43
293	833.745	846.250,95	858.757,13	871.263,30	883.769,47	896.275,64	908.781,81	921.287,98	933.794,16	946.300,33	958.806,50
294	843.596	856.249,80	868.903,74	881.557,68	894.211,62	906.865,55	919.519,49	932.173,43	944.827,37	957.481,31	970.135,24
295	853.589	866.393,27	879.197,12	892.000,96	904.804,80	917.608,64	930.412,48	943.216,32	956.020,16	968.824,01	981.627,85
296	863.729	876.684,51	889.640,44	902.596,37	915.552,30	928.508,23	941.464,15	954.420,08	967.376,01	980.331,94	993.287,87
297	874.015	887.125,61	900.235,84	913.346,07	926.456,30	939.566,53	952.676,76	965.786,99	978.897,23	992.007,46	1.005.117,69
298	884.449	897.715,52	910.982,26	924.248,99	937.515,72	950.782,45	964.049,18	977.315,92	990.582,65	1.003.849,38	1.017.116,11
299	895.036	908.461,59	921.887,13	935.312,67	948.738,21	962.163,75	975.589,29	989.014,83	1.002.440,37	1.015.865,91	1.029.291,45
300	905.776	919.362,75	932.949,40	946.536,04	960.122,68	973.709,32	987.295,96	1.000.882,60	1.014.469,25	1.028.055,89	1.041.642,53
301	916.671	930.421,12	944.171,18	957.921,25	971.671,32	985.421,38	999.171,45	1.012.921,51	1.026.671,58	1.040.421,64	1.054.171,71
302	927.725	941.640,87	955.556,75	969.472,62	983.388,50	997.304,37	1.011.220,25	1.025.136,12	1.039.052,00	1.052.967,87	1.066.883,75
303	938.939	953.023,06	967.107,15	981.191,23	995.275,32	1.009.359,40	1.023.443,49	1.037.527,57	1.051.611,66	1.065.695,74	1.079.779,83
304	950.315	964.569,79	978.824,52	993.079,24	1.007.333,97	1.021.588,69	1.035.843,42	1.050.098,15	1.064.352,87	1.078.607,60	1.092.862,32
305	961.856	976.284,20	990.712,04	1.005.139,89	1.019.567,73	1.033.995,58	1.048.423,42	1.062.851,27	1.077.279,11	1.091.706,96	1.106.134,80
306	973.566	988.169,42	1.002.772,91	1.017.376,40	1.031.979,89	1.046.583,38	1.061.186,87	1.075.790,36	1.090.393,84	1.104.997,33	1.119.600,82
307	985.444	1.000.225,47	1.015.007,13	1.029.788,78	1.044.570,44	1.059.352,10	1.074.133,76	1.088.915,41	1.103.697,07	1.118.478,73	1.133.260,38
308	997.494	1.012.456,53	1.027.418,94	1.042.381,36	1.057.343,77	1.072.306,18	1.087.268,59	1.102.231,00	1.117.193,41	1.132.155,83	1.147.118,24
309	1.009.720	1.024.865,75	1.040.011,55	1.055.157,35	1.070.303,15	1.085.448,95	1.100.594,75	1.115.740,55	1.130.886,35	1.146.032,15	1.161.177,95
310	1.022.122	1.037.454,18	1.052.786,01	1.068.117,85	1.083.449,68	1.098.781,52	1.114.113,35	1.129.445,19	1.144.777,02	1.160.108,86	1.175.440,69

Póstur JBS

Sameyki - Launatafla 2 **1.apríl 2025**

	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 5	Þrep 7	Þrep 9	Þrep 12	Þrep 13	Þrep 14	Þrep 15	Þrep 16
		1,5%	3,0%	4,5%	6,0%	7,5%	9,0%	10,5%	12,0%	13,5%	15,0%
217	476.451	483.597,77	490.744,53	497.891,30	505.038,06	512.184,83	519.331,59	526.478,36	533.625,12	540.771,89	547.918,65
218	481.636	488.860,54	496.085,08	503.309,62	510.534,16	517.758,70	524.983,24	532.207,78	539.432,32	546.656,86	553.881,40
219	486.822	494.124,33	501.426,66	508.728,99	516.031,32	523.333,65	530.635,98	537.938,31	545.240,64	552.542,97	559.845,30
220	489.721	497.066,82	504.412,63	511.758,45	519.104,26	526.450,08	533.795,89	541.141,71	548.487,52	555.833,34	563.179,15
221	492.647	500.036,71	507.426,41	514.816,12	522.205,82	529.595,53	536.985,23	544.374,94	551.764,64	559.154,35	566.544,05
222	492.775	500.166,63	507.558,25	514.949,88	522.341,50	529.733,13	537.124,75	544.516,38	551.908,00	559.299,63	566.691,25
223	493.765	501.171,48	508.577,95	515.984,43	523.390,90	530.797,38	538.203,85	545.610,33	553.016,80	560.423,28	567.829,75
224	496.435	503.881,53	511.328,05	518.774,58	526.221,10	533.667,63	541.114,15	548.560,68	556.007,20	563.453,73	570.900,25
225	499.130	506.616,95	514.103,90	521.590,85	529.077,80	536.564,75	544.051,70	551.538,65	559.025,60	566.512,55	573.999,50
226	501.849	509.376,74	516.904,47	524.432,21	531.959,94	539.487,68	547.015,41	554.543,15	562.070,88	569.598,62	577.126,35
227	504.593	512.161,90	519.730,79	527.299,69	534.868,58	542.437,48	550.006,37	557.575,27	565.144,16	572.713,06	580.281,95
228	507.361	514.971,42	522.581,83	530.192,25	537.802,66	545.413,08	553.023,49	560.633,91	568.244,32	575.854,74	583.465,15
229	510.155	517.807,33	525.459,65	533.111,98	540.764,30	548.416,63	556.068,95	563.721,28	571.373,60	579.025,93	586.678,25
230	512.973	520.667,60	528.362,19	536.056,79	543.751,38	551.445,98	559.140,57	566.835,17	574.529,76	582.224,36	589.918,95
231	515.817	523.554,26	531.291,51	539.028,77	546.766,02	554.503,28	562.240,53	569.977,79	577.715,04	585.452,30	593.189,55
232	518.686	526.466,29	534.246,58	542.026,87	549.807,16	557.587,45	565.367,74	573.148,03	580.928,32	588.708,61	596.488,90
233	521.581	529.404,72	537.228,43	545.052,15	552.875,86	560.699,58	568.523,29	576.347,01	584.170,72	591.994,44	599.818,15
234	524.503	532.370,55	540.238,09	548.105,64	555.973,18	563.840,73	571.708,27	579.575,82	587.443,36	595.310,91	603.178,45
235	527.450	535.361,75	543.273,50	551.185,25	559.097,00	567.008,75	574.920,50	582.832,25	590.744,00	598.655,75	606.567,50
236	530.424	538.380,36	546.336,72	554.293,08	562.249,44	570.205,80	578.162,16	586.118,52	594.074,88	602.031,24	609.987,60
237	533.425	541.426,38	549.427,75	557.429,13	565.430,50	573.431,88	581.433,25	589.434,63	597.436,00	605.437,38	613.438,75
238	536.452	544.498,78	552.545,56	560.592,34	568.639,12	576.685,90	584.732,68	592.779,46	600.826,24	608.873,02	616.919,80
239	539.508	547.600,62	555.693,24	563.785,86	571.878,48	579.971,10	588.063,72	596.156,34	604.248,96	612.341,58	620.434,20
240	542.590	550.728,85	558.867,70	567.006,55	575.145,40	583.284,25	591.423,10	599.561,95	607.700,80	615.839,65	623.978,50
241	545.701	553.886,52	562.072,03	570.257,55	578.443,06	586.628,58	594.814,09	602.999,61	611.185,12	619.370,64	627.556,15
242	548.839	557.071,59	565.304,17	573.536,76	581.769,34	590.001,93	598.234,51	606.467,10	614.699,68	622.932,27	631.164,85
243	552.006	560.286,09	568.566,18	576.846,27	585.126,36	593.406,45	601.686,54	609.966,63	618.246,72	626.526,81	634.806,90
244	555.201	563.529,02	571.857,03	580.185,05	588.513,06	596.841,08	605.169,09	613.497,11	621.825,12	630.153,14	638.481,15
245	558.425	566.801,38	575.177,75	583.554,13	591.930,50	600.306,88	608.683,25	617.059,63	625.436,00	633.812,38	642.188,75
246	561.677	570.102,16	578.527,31	586.952,47	595.377,62	603.802,78	612.227,93	620.653,09	629.078,24	637.503,40	645.928,55
247	564.959	573.433,39	581.907,77	590.382,16	598.856,54	607.330,93	615.805,31	624.279,70	632.754,08	641.228,47	649.702,85
248	568.271	576.795,07	585.319,13	593.843,20	602.367,26	610.891,33	619.415,39	627.939,46	636.463,52	644.987,59	653.511,65
249	571.612	580.186,18	588.760,36	597.334,54	605.908,72	614.482,90	623.057,08	631.631,26	640.205,44	648.779,62	657.353,80
250	574.984	583.608,76	592.233,52	600.858,28	609.483,04	618.107,80	626.732,56	635.357,32	643.982,08	652.606,84	661.231,60
251	578.386	587.061,79	595.737,58	604.413,37	613.089,16	621.764,95	630.440,74	639.116,53	647.792,32	656.468,11	665.143,90
252	581.819	590.546,29	599.273,57	608.000,86	616.728,14	625.455,43	634.182,71	642.910,00	651.637,28	660.364,57	669.091,85
253	586.052	594.842,78	603.633,56	612.424,34	621.215,12	630.005,90	638.796,68	647.587,46	656.378,24	665.169,02	673.959,80
254	590.331	599.185,97	608.040,93	616.895,90	625.750,86	634.605,83	643.460,79	652.315,76	661.170,72	670.025,69	678.880,65
255	594.657	603.576,86	612.496,71	621.416,57	630.336,42	639.256,28	648.176,13	657.095,99	666.015,84	674.935,70	683.855,55
256	599.031	608.016,47	617.001,93	625.987,40	634.972,86	643.958,33	652.943,79	661.929,26	670.914,72	679.900,19	688.885,65
257	603.454	612.505,81	621.557,62	630.609,43	639.661,24	648.713,05	657.764,86	666.816,67	675.868,48	684.920,29	693.972,10
258	607.925	617.043,88	626.162,75	635.281,63	644.400,50	653.519,38	662.638,25	671.757,13	680.876,00	689.994,88	699.113,75
259	612.446	621.632,69	630.819,38	640.006,07	649.192,76	658.379,45	667.566,14	676.752,83	685.939,52	695.126,21	704.312,90
260	617.015	626.270,23	635.525,45	644.780,68	654.035,90	663.291,13	672.546,35	681.801,58	691.056,80	700.312,03	709.567,25
261	621.636	630.960,54	640.285,08	649.609,62	658.934,16	668.258,70	677.583,24	686.907,78	696.232,32	705.556,86	714.881,40
262	626.306	635.700,59	645.095,18	654.489,77	663.884,36	673.278,95	682.673,54	692.068,13	701.462,72	710.857,31	720.251,90
263	631.029	640.494,44	649.959,87	659.425,31	668.890,74	678.356,18	687.821,61	697.287,05	706.752,48	716.217,92	725.683,35
264	635.803	645.340,05	654.877,09	664.414,14	673.951,18	683.488,23	693.025,27	702.562,32	712.099,36	721.636,41	731.173,45
265	641.946	651.575,19	661.204,38	670.833,57	680.462,76	690.091,95	699.721,14	709.350,33	718.979,52	728.608,71	738.237,90
266	648.176	657.898,64	667.621,28	677.343,92	687.066,56	696.789,20	706.511,84	716.234,48	725.957,12	735.679,76	745.402,40
267	654.492	664.309,38	674.126,76	683.944,14	693.761,52	703.578,90	713.396,28	723.213,66	733.031,04	742.848,42	752.665,80
268	660.897	670.810,46	680.723,91	690.637,37	700.550,82	710.464,28	720.377,73	730.291,19	740.204,64	750.118,10	760.031,55
269	667.391	677.401,87	687.412,73	697.423,60	707.434,46	717.445,33	727.456,19	737.467,06	747.477,92	757.488,79	767.499,65
270	673.976	684.085,64	694.195,28	704.304,92	714.414,56	724.524,20	734.633,84	744.743,48	754.853,12	764.962,76	775.072,40
271	680.655	690.864,83	701.074,65	711.284,48	721.494,30	731.704,13	741.913,95	752.123,78	762.333,60	772.543,43	782.753,25
272	687.426	697.737,39	708.048,78	718.360,17	728.671,56	738.982,95	749.294,34	759.605,73	769.917,12	780.228,51	790.539,90
273	694.292	704.706,38	715.120,76	725.535,14	735.949,52	746.363,90	756.778,28	767.192,66	777.607,04	788.021,42	798.435,80
274	701.253	711.771,80	722.290,59	732.809,39	743.328,18	753.846,98	764.365,77	774.884,57	785.403,36	795.922,16	806.440,95
275	708.524	719.151,60	729.779,45	740.407,31	751.035,16	761.663,02	772.290,88	782.918,73	793.546,59	804.174,44	814.802,30
276	715.931	726.670,20	737.409,17	748.148,14	758.887,11	769.626,08	780.365,05	791.104,01	801.842,98	812.581,95	823.320,92
277	723.445	734.297,02	745.148,70	756.000,38	766.852,06	777.703,74	788.555,42	799.407,10	810.258,78	821.110,46	831.962,14
278	731.063	742.028,88	752.994,82	763.960,77	774.926,71	785.892,66	796.858,60	807.824,54	818.790,49	829.756,43	840.722,38
279	738.787	749.868,95	760.950,75	772.032,56	783.114,37	794.196,18	805.277,98	816.359,79	827.441,60	838.523,40	849.605,21
280	746.620	757.819,32	769.018,62	780.217,92	791.417,22	802.616,52	813.815,82	825.015,12	836.214,42	847.413,72	858.613,02
281	754.562	765.880,00	777.198,42	788.516,85	799.835,27	811.153,69	822.472,12	833.790,54	845.108,96	856.427,39	867.745,81
282	762.615	774.054,13	785.493,36	796.932,58	808.371,80	819.811,03	831.250,25	842.689,48	854.128,70	865.567,92	877.007,15
283	770.781	782.342,78	793.904,49	805.466,21	817.027,92	828.589,64	840.151,36	851.713,07	863.274,79	874.836,50	886.398,22
284	779.061	790.746,98	802.432,89	814.118,81	825.804,72	837.490,64	849.176,56	860.862,47	872.548,39	884.234,30	895.920,22
285	787.670	799.485,31	811.300,37	823.115,42	834.930,48	846.745,53	858.560,58	870.375,64	882.190,69	894.005,74	905.820,80
286	796.462	808.408,87	820.355,80	832.302,73	844.249,66	856.196,59	868.143,52	880.090,44	892.037,37	903.984,30	915.931,23
287	805.374	817.454,99	829.535,61	841.616,22	853.696,84	865.777,46	877.858,07	889.938,69	902.019,30	914.099,92	926.180,53
288	814.414	826.630,19	838.846,40	851.062,61	863.278,82	875.495,03	887.711,24	899.927,45	912.143,66	924.359,87	936.576,08
289	823.579	835.932,30	848.285,98	860.639,65	872.993,33	885.347,01	897.700,69	910.054,37	922.408,05	934.761,73	947.115,41
290	833.204	845.701,89	858.199,95	870.698,01	883.196,07	895.694,12	908.192,18	920.690,24	933.188,30	945.686,35	958.184,41
291	842.969	855.613,58	868.258,12	880.902,65	893.547,19	906.191,72	918.836,26	931.480,79	944.125,33	956.769,87	969.414,40
292	852.876	865.669,53	878.462,67	891.255,82	904.048,97	916.842,11	929.635,26	942.428,40	955.221,55	968.014,69	980.807,84
293	862.926	875.869,74	888.813,63	901.757,51	914.701,40	927.645,29	940.589,18	953.533,06	966.476,95	979.420,84	992.364,73
294	873.122	886.218,55	899.315,37	912.412,20	925.509,02	938.605,85	951.702,68	964.799,50	977.896,33	990.993,15	1.004.089,98
295	883.465	896.717,04	909.969,01	923.220,99	936.472,97	949.724,94	962.976,92	976.228,89	989.480,87	1.002.732,85	1.015.984,82
296	893.959	907.368,47	920.777,86	934.187,24	947.596,63	961.006,01	974.415,40	987.824,79	1.001.234,17	1.014.643,56	1.028.052,95
297	904.606	918.175,01	931.744,10	945.313,18	958.882,27	972.451,36	986.020,45	999.589,54	1.013.158,63	1.026.727,72	1.040.296,81
298	915.405	929.135,57	942.866,64	956.597,70	970.328,77	984.059,84	997.790,91	1.011.521,97	1.025.253,04	1.038.984,11	1.052.715,18
299	926.362	940.257,74	954.153,18	968.048,61	981.944,05	995.839,48	1.009.734,92	1.023.630,35	1.037.525,79	1.051.421,22	1.065.316,66
300	937.478	951.540,45	965.602,62	979.664,80	993.726,97	1.007.789,15	1.021.851,32	1.035.913,50	1.049.975,67	1.064.037,84	1.078.100,02
301	948.755	962.985,86	977.217,18	991.448,49	1.005.679,81	1.019.911,13	1.034.142,45	1.048.373,77	1.062.605,08	1.076.836,40	1.091.067,72
302	960.195	974.598,30	989.001,23	1.003.404,16	1.017.807,09	1.032.210,03	1.046.612,96	1.061.015,89	1.075.418,82	1.089.821,75	1.104.224,68
303	971.802	986.378,87	1.000.955,90	1.015.532,93	1.030.109,95	1.044.686,98	1.059.264,01	1.073.841,04	1.088.418,07	1.102.995,09	1.117.572,12
304	983.576	998.329,73	1.013.083,38	1.027.837,02	1.042.590,66	1.057.344,30	1.072.097,94	1.086.851,58	1.101.605,22	1.116.358,86	1.131.112,51
305	995.521	1.010.454,14	1.025.386,96	1.040.319,78	1.055.252,60	1.070.185,42	1.085.118,24	1.100.051,06	1.114.983,88	1.129.916,70	1.144.849,52
306	1.007.641	1.022.755,35	1.037.869,96	1.052.984,57	1.068.099,18	1.083.213,80	1.098.328,41	1.113.443,02	1.128.557,63	1.143.672,24	1.158.786,85
307	1.019.934	1.035.233,36	1.050.532,38	1.065.831,39	1.081.130,41	1.096.429,42	1.111.728,44	1.127.027,45	1.142.326,47	1.157.625,48	1.172.924,50
308	1.032.406	1.047.892,51	1.063.378,61	1.078.864,70	1.094.350,80	1.109.836,90	1.125.322,99	1.140.809,09	1.156.295,18	1.171.781,28	1.187.267,38
309	1.045.060	1.060.736,05	1.076.411,96	1.092.087,86	1.107.763,76	1.123.439,66	1.139.115,56	1.154.791,47	1.170.467,37	1.186.143,27	1.201.819,17
310	1.057.897	1.073.765,07	1.089.633,52	1.105.501,97	1.121.370,42	1.137.238,87	1.153.107,32	1.168.975,77	1.184.844,22	1.200.712,67	1.216.581,12

Sameyki - Launatafla 3 **1.apríl 2026**

	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 5	Þrep 7	Þrep 9	Þrep 12	Þrep 13	Þrep 14	Þrep 15	Þrep 16
		1,5%	3,0%	4,5%	6,0%	7,5%	9,0%	10,5%	12,0%	13,5%	15,0%
217	500.201	507.704,02	515.207,03	522.710,05	530.213,06	537.716,08	545.219,09	552.722,11	560.225,12	567.728,14	575.231,15
218	505.386	512.966,79	520.547,58	528.128,37	535.709,16	543.289,95	550.870,74	558.451,53	566.032,32	573.613,11	581.193,90
219	510.572	518.230,58	525.889,16	533.547,74	541.206,32	548.864,90	556.523,48	564.182,06	571.840,64	579.499,22	587.157,80
220	513.471	521.173,07	528.875,13	536.577,20	544.279,26	551.981,33	559.683,39	567.385,46	575.087,52	582.789,59	590.491,65
221	516.397	524.142,96	531.888,91	539.634,87	547.380,82	555.126,78	562.872,73	570.618,69	578.364,64	586.110,60	593.856,55
222	516.525	524.272,88	532.020,75	539.768,63	547.516,50	555.264,38	563.012,25	570.760,13	578.508,00	586.255,88	594.003,75
223	517.515	525.277,73	533.040,45	540.803,18	548.565,90	556.328,63	564.091,35	571.854,08	579.616,80	587.379,53	595.142,25
224	520.185	527.987,78	535.790,55	543.593,33	551.396,10	559.198,88	567.001,65	574.804,43	582.607,20	590.409,98	598.212,75
225	522.880	530.723,20	538.566,40	546.409,60	554.252,80	562.096,00	569.939,20	577.782,40	585.625,60	593.468,80	601.312,00
226	525.599	533.482,99	541.366,97	549.250,96	557.134,94	565.018,93	572.902,91	580.786,90	588.670,88	596.554,87	604.438,85
227	528.343	536.268,15	544.193,29	552.118,44	560.043,58	567.968,73	575.893,87	583.819,02	591.744,16	599.669,31	607.594,45
228	531.111	539.077,67	547.044,33	555.011,00	562.977,66	570.944,33	578.910,99	586.877,66	594.844,32	602.810,99	610.777,65
229	533.905	541.913,58	549.922,15	557.930,73	565.939,30	573.947,88	581.956,45	589.965,03	597.973,60	605.982,18	613.990,75
230	536.723	544.773,85	552.824,69	560.875,54	568.926,38	576.977,23	585.028,07	593.078,92	601.129,76	609.180,61	617.231,45
231	539.567	547.660,51	555.754,01	563.847,52	571.941,02	580.034,53	588.128,03	596.221,54	604.315,04	612.408,55	620.502,05
232	542.436	550.572,54	558.709,08	566.845,62	574.982,16	583.118,70	591.255,24	599.391,78	607.528,32	615.664,86	623.801,40
233	545.331	553.510,97	561.690,93	569.870,90	578.050,86	586.230,83	594.410,79	602.590,76	610.770,72	618.950,69	627.130,65
234	548.253	556.476,80	564.700,59	572.924,39	581.148,18	589.371,98	597.595,77	605.819,57	614.043,36	622.267,16	630.490,95
235	551.200	559.468,00	567.736,00	576.004,00	584.272,00	592.540,00	600.808,00	609.076,00	617.344,00	625.612,00	633.880,00
236	554.174	562.486,61	570.799,22	579.111,83	587.424,44	595.737,05	604.049,66	612.362,27	620.674,88	628.987,49	637.300,10
237	557.175	565.532,63	573.890,25	582.247,88	590.605,50	598.963,13	607.320,75	615.678,38	624.036,00	632.393,63	640.751,25
238	560.202	568.605,03	577.008,06	585.411,09	593.814,12	602.217,15	610.620,18	619.023,21	627.426,24	635.829,27	644.232,30
239	563.258	571.706,87	580.155,74	588.604,61	597.053,48	605.502,35	613.951,22	622.400,09	630.848,96	639.297,83	647.746,70
240	566.340	574.835,10	583.330,20	591.825,30	600.320,40	608.815,50	617.310,60	625.805,70	634.300,80	642.795,90	651.291,00
241	569.451	577.992,77	586.534,53	595.076,30	603.618,06	612.159,83	620.701,59	629.243,36	637.785,12	646.326,89	654.868,65
242	572.589	581.177,84	589.766,67	598.355,51	606.944,34	615.533,18	624.122,01	632.710,85	641.299,68	649.888,52	658.477,35
243	575.756	584.392,34	593.028,68	601.665,02	610.301,36	618.937,70	627.574,04	636.210,38	644.846,72	653.483,06	662.119,40
244	578.951	587.635,27	596.319,53	605.003,80	613.688,06	622.372,33	631.056,59	639.740,86	648.425,12	657.109,39	665.793,65
245	582.175	590.907,63	599.640,25	608.372,88	617.105,50	625.838,13	634.570,75	643.303,38	652.036,00	660.768,63	669.501,25
246	585.427	594.208,41	602.989,81	611.771,22	620.552,62	629.334,03	638.115,43	646.896,84	655.678,24	664.459,65	673.241,05
247	588.709	597.539,64	606.370,27	615.200,91	624.031,54	632.862,18	641.692,81	650.523,45	659.354,08	668.184,72	677.015,35
248	592.021	600.901,32	609.781,63	618.661,95	627.542,26	636.422,58	645.302,89	654.183,21	663.063,52	671.943,84	680.824,15
249	595.362	604.292,43	613.222,86	622.153,29	631.083,72	640.014,15	648.944,58	657.875,01	666.805,44	675.735,87	684.666,30
250	598.734	607.715,01	616.696,02	625.677,03	634.658,04	643.639,05	652.620,06	661.601,07	670.582,08	679.563,09	688.544,10
251	602.136	611.168,04	620.200,08	629.232,12	638.264,16	647.296,20	656.328,24	665.360,28	674.392,32	683.424,36	692.456,40
252	605.569	614.652,54	623.736,07	632.819,61	641.903,14	650.986,68	660.070,21	669.153,75	678.237,28	687.320,82	696.404,35
253	609.802	618.949,03	628.096,06	637.243,09	646.390,12	655.537,15	664.684,18	673.831,21	682.978,24	692.125,27	701.272,30
254	614.081	623.292,22	632.503,43	641.714,65	650.925,86	660.137,08	669.348,29	678.559,51	687.770,72	696.981,94	706.193,15
255	618.407	627.683,11	636.959,21	646.235,32	655.511,42	664.787,53	674.063,63	683.339,74	692.615,84	701.891,95	711.168,05
256	622.781	632.122,72	641.464,43	650.806,15	660.147,86	669.489,58	678.831,29	688.173,01	697.514,72	706.856,44	716.198,15
257	627.204	636.612,06	646.020,12	655.428,18	664.836,24	674.244,30	683.652,36	693.060,42	702.468,48	711.876,54	721.284,60
258	631.675	641.150,13	650.625,25	660.100,38	669.575,50	679.050,63	688.525,75	698.000,88	707.476,00	716.951,13	726.426,25
259	636.196	645.738,94	655.281,88	664.824,82	674.367,76	683.910,70	693.453,64	702.996,58	712.539,52	722.082,46	731.625,40
260	640.765	650.376,48	659.987,95	669.599,43	679.210,90	688.822,38	698.433,85	708.045,33	717.656,80	727.268,28	736.879,75
261	645.386	655.066,79	664.747,58	674.428,37	684.109,16	693.789,95	703.470,74	713.151,53	722.832,32	732.513,11	742.193,90
262	650.056	659.806,84	669.557,68	679.308,52	689.059,36	698.810,20	708.561,04	718.311,88	728.062,72	737.813,56	747.564,40
263	654.779	664.600,69	674.422,37	684.244,06	694.065,74	703.887,43	713.709,11	723.530,80	733.352,48	743.174,17	752.995,85
264	659.553	669.446,30	679.339,59	689.232,89	699.126,18	709.019,48	718.912,77	728.806,07	738.699,36	748.592,66	758.485,95
265	665.696	675.681,44	685.666,88	695.652,32	705.637,76	715.623,20	725.608,64	735.594,08	745.579,52	755.564,96	765.550,40
266	671.926	682.004,89	692.083,78	702.162,67	712.241,56	722.320,45	732.399,34	742.478,23	752.557,12	762.636,01	772.714,90
267	678.242	688.415,63	698.589,26	708.762,89	718.936,52	729.110,15	739.283,78	749.457,41	759.631,04	769.804,67	779.978,30
268	684.647	694.916,71	705.186,41	715.456,12	725.725,82	735.995,53	746.265,23	756.534,94	766.804,64	777.074,35	787.344,05
269	691.141	701.508,12	711.875,23	722.242,35	732.609,46	742.976,58	753.343,69	763.710,81	774.077,92	784.445,04	794.812,15
270	697.726	708.191,89	718.657,78	729.123,67	739.589,56	750.055,45	760.521,34	770.987,23	781.453,12	791.919,01	802.384,90
271	704.478	715.045,09	725.612,26	736.179,43	746.746,60	757.313,77	767.880,94	778.448,11	789.015,28	799.582,44	810.149,61
272	711.486	722.158,20	732.830,49	743.502,78	754.175,06	764.847,35	775.519,64	786.191,93	796.864,22	807.536,51	818.208,80
273	718.592	729.371,10	740.149,99	750.928,87	761.707,75	772.486,64	783.265,52	794.044,40	804.823,29	815.602,17	826.381,05
274	725.797	736.683,81	747.570,76	758.457,71	769.344,67	780.231,62	791.118,57	802.005,52	812.892,48	823.779,43	834.666,38
275	733.322	744.321,90	755.321,73	766.321,56	777.321,40	788.321,23	799.321,06	810.320,89	821.320,72	832.320,55	843.320,38
276	740.989	752.103,66	763.218,49	774.333,33	785.448,16	796.562,99	807.677,82	818.792,66	829.907,49	841.022,32	852.137,15
277	748.766	759.997,41	771.228,90	782.460,39	793.691,88	804.923,37	816.154,85	827.386,34	838.617,83	849.849,32	861.080,81
278	756.650	767.999,89	779.349,64	790.699,39	802.049,15	813.398,90	824.748,65	836.098,40	847.448,15	858.797,91	870.147,66
279	764.645	776.114,36	787.584,03	799.053,70	810.523,37	821.993,04	833.462,71	844.932,38	856.402,05	867.871,72	879.341,39
280	772.752	784.343,00	795.934,27	807.525,55	819.116,82	830.708,10	842.299,38	853.890,65	865.481,93	877.073,20	888.664,48
281	780.971	792.685,80	804.400,37	816.114,94	827.829,50	839.544,07	851.258,64	862.973,21	874.687,78	886.402,35	898.116,91
282	789.306	801.146,03	812.985,62	824.825,22	836.664,82	848.504,41	860.344,01	872.183,61	884.023,20	895.862,80	907.702,40
283	797.758	809.724,77	821.691,15	833.657,52	845.623,90	857.590,28	869.556,65	881.523,03	893.489,40	905.455,78	917.422,16
284	806.328	818.423,12	830.518,04	842.612,97	854.707,89	866.802,81	878.897,73	890.992,66	903.087,58	915.182,50	927.277,43
285	815.239	827.467,30	839.695,88	851.924,46	864.153,04	876.381,62	888.610,20	900.838,78	913.067,37	925.295,95	937.524,53
286	824.338	836.703,18	849.068,25	861.433,32	873.798,40	886.163,47	898.528,54	910.893,61	923.258,68	935.623,75	947.988,82
287	833.562	846.065,92	858.569,35	871.072,79	883.576,23	896.079,67	908.583,10	921.086,54	933.589,98	946.093,42	958.596,85
288	842.918	855.562,25	868.206,03	880.849,80	893.493,58	906.137,36	918.781,13	931.424,91	944.068,69	956.712,46	969.356,24
289	852.404	865.189,93	877.975,98	890.762,04	903.548,10	916.334,16	929.120,22	941.906,27	954.692,33	967.478,39	980.264,45
290	862.366	875.301,46	888.236,95	901.172,44	914.107,93	927.043,42	939.978,91	952.914,40	965.849,89	978.785,38	991.720,86
291	872.473	885.560,06	898.647,15	911.734,24	924.821,34	937.908,43	950.995,53	964.082,62	977.169,72	990.256,81	1.003.343,91
292	882.727	895.967,96	909.208,87	922.449,77	935.690,68	948.931,59	962.172,49	975.413,40	988.654,30	1.001.895,21	1.015.136,11
293	893.128	906.525,18	919.922,10	933.319,03	946.715,95	960.112,87	973.509,80	986.906,72	1.000.303,65	1.013.700,57	1.027.097,49
294	903.681	917.236,20	930.791,41	944.346,62	957.901,84	971.457,05	985.012,27	998.567,48	1.012.122,70	1.025.677,91	1.039.233,13
295	914.386	928.102,13	941.817,93	955.533,73	969.249,52	982.965,32	996.681,11	1.010.396,91	1.024.112,70	1.037.828,50	1.051.544,29
296	925.248	939.126,37	953.005,08	966.883,80	980.762,51	994.641,22	1.008.519,94	1.022.398,65	1.036.277,37	1.050.156,08	1.064.034,80
297	936.267	950.311,13	964.355,14	978.399,15	992.443,15	1.006.487,16	1.020.531,17	1.034.575,17	1.048.619,18	1.062.663,19	1.076.707,19
298	947.444	961.655,31	975.866,97	990.078,62	1.004.290,28	1.018.501,93	1.032.713,59	1.046.925,24	1.061.136,90	1.075.348,55	1.089.560,21
299	958.785	973.166,76	987.548,54	1.001.930,31	1.016.312,09	1.030.693,86	1.045.075,64	1.059.457,41	1.073.839,19	1.088.220,96	1.102.602,74
300	970.290	984.844,37	999.398,72	1.013.953,07	1.028.507,42	1.043.061,77	1.057.616,12	1.072.170,47	1.086.724,82	1.101.279,17	1.115.833,52
301	981.961	996.690,36	1.011.419,78	1.026.149,19	1.040.878,61	1.055.608,02	1.070.337,43	1.085.066,85	1.099.796,26	1.114.525,68	1.129.255,09
302	993.802	1.008.709,24	1.023.616,28	1.038.523,31	1.053.430,34	1.068.337,38	1.083.244,41	1.098.151,44	1.113.058,48	1.127.965,51	1.142.872,54
303	1.005.815	1.020.902,13	1.035.989,36	1.051.076,58	1.066.163,80	1.081.251,03	1.096.338,25	1.111.425,47	1.126.512,70	1.141.599,92	1.156.687,15
304	1.018.001	1.033.271,27	1.048.541,29	1.063.811,31	1.079.081,33	1.094.351,35	1.109.621,37	1.124.891,39	1.140.161,41	1.155.431,42	1.170.701,44
305	1.030.365	1.045.820,04	1.061.275,51	1.076.730,97	1.092.186,44	1.107.641,91	1.123.097,38	1.138.552,85	1.154.008,32	1.169.463,79	1.184.919,25
306	1.042.908	1.058.551,79	1.074.195,41	1.089.839,03	1.105.482,66	1.121.126,28	1.136.769,90	1.152.413,52	1.168.057,15	1.183.700,77	1.199.344,39
307	1.055.632	1.071.466,53	1.087.301,01	1.103.135,49	1.118.969,97	1.134.804,45	1.150.638,93	1.166.473,41	1.182.307,89	1.198.142,37	1.213.976,86
308	1.068.541	1.084.568,75	1.100.596,86	1.116.624,97	1.132.653,08	1.148.681,19	1.164.709,30	1.180.737,41	1.196.765,52	1.212.793,62	1.228.821,73
309	1.081.637	1.097.861,81	1.114.086,37	1.130.310,93	1.146.535,49	1.162.760,05	1.178.984,61	1.195.209,17	1.211.433,73	1.227.658,29	1.243.882,84
310	1.094.923	1.111.346,85	1.127.770,70	1.144.194,54	1.160.618,39	1.177.042,23	1.193.466,08	1.209.889,92	1.226.313,77	1.242.737,61	1.259.161,46

BOH JPS

Sameyki - Launatafla 4 **1.apríl 2027**

	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 5	Þrep 7	Þrep 9	Þrep 12	Þrep 13	Þrep 14	Þrep 15	Þrep 16
		1,5%	3,0%	4,5%	6,0%	7,5%	9,0%	10,5%	12,0%	13,5%	15,0%
217	523.951	531.810,27	539.669,53	547.528,80	555.388,06	563.247,33	571.106,59	578.965,86	586.825,12	594.684,39	602.543,65
218	529.136	537.073,04	545.010,08	552.947,12	560.884,16	568.821,20	576.758,24	584.695,28	592.632,32	600.569,36	608.506,40
219	534.322	542.336,83	550.351,66	558.366,49	566.381,32	574.396,15	582.410,98	590.425,81	598.440,64	606.455,47	614.470,30
220	537.221	545.279,32	553.337,63	561.395,95	569.454,26	577.512,58	585.570,89	593.629,21	601.687,52	609.745,84	617.804,15
221	540.147	548.249,21	556.351,41	564.453,62	572.555,82	580.658,03	588.760,23	596.862,44	604.964,64	613.066,85	621.169,05
222	540.275	548.379,13	556.483,25	564.587,38	572.691,50	580.795,63	588.899,75	597.003,88	605.108,00	613.212,13	621.316,25
223	541.265	549.383,98	557.502,95	565.621,93	573.740,90	581.859,88	589.978,85	598.097,83	606.216,80	614.335,78	622.454,75
224	543.935	552.094,03	560.253,05	568.412,08	576.571,10	584.730,13	592.889,15	601.048,18	609.207,20	617.366,23	625.525,25
225	546.630	554.829,45	563.028,90	571.228,35	579.427,80	587.627,25	595.826,70	604.026,15	612.225,60	620.425,05	628.624,50
226	549.349	557.589,24	565.829,47	574.069,71	582.309,94	590.550,18	598.790,41	607.030,65	615.270,88	623.511,12	631.751,35
227	552.093	560.374,40	568.655,79	576.937,19	585.218,58	593.499,98	601.781,37	610.062,77	618.344,16	626.625,56	634.906,95
228	554.861	563.183,92	571.506,83	579.829,75	588.152,66	596.475,58	604.798,49	613.121,41	621.444,32	629.767,24	638.090,15
229	557.655	566.019,83	574.384,65	582.749,48	591.114,30	599.479,13	607.843,95	616.208,78	624.573,60	632.938,43	641.303,25
230	560.473	568.880,10	577.287,19	585.694,29	594.101,38	602.508,48	610.915,57	619.322,67	627.729,76	636.136,86	644.543,95
231	563.317	571.766,76	580.216,51	588.666,27	597.116,02	605.565,78	614.015,53	622.465,29	630.915,04	639.364,80	647.814,55
232	566.186	574.678,79	583.171,58	591.664,37	600.157,16	608.649,95	617.142,74	625.635,53	634.128,32	642.621,11	651.113,90
233	569.081	577.617,22	586.153,43	594.689,65	603.225,86	611.762,08	620.298,29	628.834,51	637.370,72	645.906,94	654.443,15
234	572.003	580.583,05	589.163,09	597.743,14	606.323,18	614.903,23	623.483,27	632.063,32	640.643,36	649.223,41	657.803,45
235	574.950	583.574,25	592.198,50	600.822,75	609.447,00	618.071,25	626.695,50	635.319,75	643.944,00	652.568,25	661.192,50
236	577.924	586.592,86	595.261,72	603.930,58	612.599,44	621.268,30	629.937,16	638.606,02	647.274,88	655.943,74	664.612,60
237	580.925	589.638,88	598.352,75	607.066,63	615.780,50	624.494,38	633.208,25	641.922,13	650.636,00	659.349,88	668.063,75
238	583.952	592.711,28	601.470,56	610.229,84	618.989,12	627.748,40	636.507,68	645.266,96	654.026,24	662.785,52	671.544,80
239	587.008	595.813,12	604.618,24	613.423,36	622.228,48	631.033,60	639.838,72	648.643,84	657.448,96	666.254,08	675.059,20
240	590.090	598.941,35	607.792,70	616.644,05	625.495,40	634.346,75	643.198,10	652.049,45	660.900,80	669.752,15	678.603,50
241	593.201	602.099,02	610.997,03	619.895,05	628.793,06	637.691,08	646.589,09	655.487,11	664.385,12	673.283,14	682.181,15
242	596.339	605.284,09	614.229,17	623.174,26	632.119,34	641.064,43	650.009,51	658.954,60	667.899,68	676.844,77	685.789,85
243	599.506	608.498,59	617.491,18	626.483,77	635.476,36	644.468,95	653.461,54	662.454,13	671.446,72	680.439,31	689.431,90
244	602.701	611.741,52	620.782,03	629.822,55	638.863,06	647.903,58	656.944,09	665.984,61	675.025,12	684.065,64	693.106,15
245	605.925	615.013,88	624.102,75	633.191,63	642.280,50	651.369,38	660.458,25	669.547,13	678.636,00	687.724,88	696.813,75
246	609.177	618.314,66	627.452,31	636.589,97	645.727,62	654.865,28	664.002,93	673.140,59	682.278,24	691.415,90	700.553,55
247	612.459	621.645,89	630.832,77	640.019,66	649.206,54	658.393,43	667.580,31	676.767,20	685.954,08	695.140,97	704.327,85
248	615.771	625.007,57	634.244,13	643.480,70	652.717,26	661.953,83	671.190,39	680.426,96	689.663,52	698.900,09	708.136,65
249	619.112	628.398,68	637.685,36	646.972,04	656.258,72	665.545,40	674.832,08	684.118,76	693.405,44	702.692,12	711.978,80
250	622.484	631.821,26	641.158,52	650.495,78	659.833,04	669.170,30	678.507,56	687.844,82	697.182,08	706.519,34	715.856,60
251	625.886	635.274,29	644.662,58	654.050,87	663.439,16	672.827,45	682.215,74	691.604,03	700.992,32	710.380,61	719.768,90
252	629.319	638.758,79	648.198,57	657.638,36	667.078,14	676.517,93	685.957,71	695.397,50	704.837,28	714.277,07	723.716,85
253	633.552	643.055,28	652.558,56	662.061,84	671.565,12	681.068,40	690.571,68	700.074,96	709.578,24	719.081,52	728.584,80
254	637.831	647.398,47	656.965,93	666.533,40	676.100,86	685.668,33	695.235,79	704.803,26	714.370,72	723.938,19	733.505,65
255	642.157	651.789,36	661.421,71	671.054,07	680.686,42	690.318,78	699.951,13	709.583,49	719.215,84	728.848,20	738.480,55
256	646.531	656.228,97	665.926,93	675.624,90	685.322,86	695.020,83	704.718,79	714.416,76	724.114,72	733.812,69	743.510,65
257	650.954	660.718,31	670.482,62	680.246,93	690.011,24	699.775,55	709.539,86	719.304,17	729.068,48	738.832,79	748.597,10
258	655.425	665.256,38	675.087,75	684.919,13	694.750,50	704.581,88	714.413,25	724.244,63	734.076,00	743.907,38	753.738,75
259	659.946	669.845,19	679.744,38	689.643,57	699.542,76	709.441,95	719.341,14	729.240,33	739.139,52	749.038,71	758.937,90
260	664.515	674.482,73	684.450,45	694.418,18	704.385,90	714.353,63	724.321,35	734.289,08	744.256,80	754.224,53	764.192,25
261	669.136	679.173,04	689.210,08	699.247,12	709.284,16	719.321,20	729.358,24	739.395,28	749.432,32	759.469,36	769.506,40
262	673.806	683.913,09	694.020,18	704.127,27	714.234,36	724.341,45	734.448,54	744.555,63	754.662,72	764.769,81	774.876,90
263	678.529	688.706,94	698.884,87	709.062,81	719.240,74	729.418,68	739.596,61	749.774,55	759.952,48	770.130,42	780.308,35
264	683.303	693.552,55	703.802,09	714.051,64	724.301,18	734.550,73	744.800,27	755.049,82	765.299,36	775.548,91	785.798,45
265	689.446	699.787,69	710.129,38	720.471,07	730.812,76	741.154,45	751.496,14	761.837,83	772.179,52	782.521,21	792.862,90
266	695.676	706.111,14	716.546,28	726.981,42	737.416,56	747.851,70	758.286,84	768.721,98	779.157,12	789.592,26	800.027,40
267	701.992	712.521,88	723.051,76	733.581,64	744.111,52	754.641,40	765.171,28	775.701,16	786.231,04	796.760,92	807.290,80
268	708.610	719.238,79	729.867,93	740.497,08	751.126,22	761.755,37	772.384,51	783.013,66	793.642,80	804.271,95	814.901,09
269	715.331	726.060,90	736.790,86	747.520,83	758.250,79	768.980,76	779.710,72	790.440,68	801.170,65	811.900,61	822.630,58
270	722.146	732.978,61	743.810,80	754.643,00	765.475,19	776.307,39	787.139,59	797.971,78	808.803,98	819.636,18	830.468,37
271	729.135	740.071,67	751.008,69	761.945,71	772.882,73	783.819,75	794.756,77	805.693,79	816.630,81	827.567,83	838.504,85
272	736.388	747.433,74	758.479,55	769.525,37	780.571,19	791.617,01	802.662,83	813.708,65	824.754,47	835.800,29	846.846,10
273	743.743	754.899,09	766.055,24	777.211,38	788.367,52	799.523,67	810.679,81	821.835,96	832.992,10	844.148,25	855.304,39
274	751.200	762.467,74	773.735,74	785.003,73	796.271,73	807.539,73	818.807,72	830.075,72	841.343,71	852.611,71	863.879,71
275	758.988	770.373,17	781.757,99	793.142,82	804.527,64	815.912,47	827.297,29	838.682,12	850.066,94	861.451,77	872.836,59
276	766.923	778.427,29	789.931,14	801.434,99	812.938,84	824.442,70	835.946,55	847.450,40	858.954,25	870.458,10	881.961,95
277	774.973	786.597,32	798.221,91	809.846,50	821.471,09	833.095,68	844.720,27	856.344,87	867.969,46	879.594,05	891.218,64
278	783.133	794.879,89	806.626,88	818.373,87	830.120,87	841.867,86	853.614,85	865.361,85	877.108,84	888.855,83	900.602,83
279	791.407	803.278,36	815.149,47	827.020,58	838.891,69	850.762,80	862.633,91	874.505,02	886.376,12	898.247,23	910.118,34
280	799.798	811.795,00	823.791,97	835.788,94	847.785,91	859.782,88	871.779,85	883.776,82	895.773,79	907.770,77	919.767,74
281	808.305	820.429,80	832.554,38	844.678,96	856.803,54	868.928,11	881.052,69	893.177,27	905.301,85	917.426,43	929.551,01
282	816.932	829.186,14	841.440,12	853.694,10	865.948,09	878.202,07	890.456,05	902.710,03	914.964,02	927.218,00	939.471,98
283	825.680	838.065,14	850.450,34	862.835,54	875.220,74	887.605,94	899.991,14	912.376,33	924.761,53	937.146,73	949.531,93
284	834.550	847.067,93	859.586,17	872.104,42	884.622,67	897.140,91	909.659,16	922.177,40	934.695,65	947.213,89	959.732,14
285	843.772	856.428,66	869.085,24	881.741,82	894.398,40	907.054,98	919.711,56	932.368,14	945.024,72	957.681,30	970.337,89
286	853.190	865.987,79	878.785,64	891.583,49	904.381,34	917.179,19	929.977,04	942.774,89	955.572,74	968.370,58	981.168,43
287	862.737	875.678,22	888.619,28	901.560,34	914.501,40	927.442,45	940.383,51	953.324,57	966.265,63	979.206,68	992.147,74
288	872.421	885.506,93	898.593,24	911.679,55	924.765,85	937.852,16	950.938,47	964.024,78	977.111,09	990.197,40	1.003.283,71
289	882.238	895.471,57	908.705,14	921.938,71	935.172,28	948.405,85	961.639,42	974.872,99	988.106,56	1.001.340,13	1.014.573,70
290	892.549	905.937,01	919.325,24	932.713,47	946.101,70	959.489,94	972.878,17	986.266,40	999.654,63	1.013.042,86	1.026.431,09
291	903.010	916.554,66	930.099,80	943.644,94	957.190,09	970.735,23	984.280,37	997.825,51	1.011.370,66	1.024.915,80	1.038.460,94
292	913.623	927.326,84	941.031,18	954.735,52	968.439,85	982.144,19	995.848,53	1.009.552,87	1.023.257,20	1.036.961,54	1.050.665,88
293	924.388	938.253,56	952.119,38	965.985,19	979.851,01	993.716,82	1.007.582,64	1.021.448,46	1.035.314,27	1.049.180,09	1.063.045,91
294	935.310	949.339,46	963.369,11	977.398,76	991.428,40	1.005.458,05	1.019.487,70	1.033.517,35	1.047.546,99	1.061.576,64	1.075.606,29
295	946.390	960.585,71	974.781,56	988.977,41	1.003.173,25	1.017.369,10	1.031.564,95	1.045.760,80	1.059.956,65	1.074.152,49	1.088.348,34
296	957.631	971.995,79	986.360,26	1.000.724,73	1.015.089,20	1.029.453,67	1.043.818,14	1.058.182,61	1.072.547,08	1.086.911,55	1.101.276,02
297	969.036	983.572,02	998.107,57	1.012.643,12	1.027.178,66	1.041.714,21	1.056.249,76	1.070.785,30	1.085.320,85	1.099.856,40	1.114.391,95
298	980.604	995.313,25	1.010.022,31	1.024.731,37	1.039.440,44	1.054.149,50	1.068.858,56	1.083.567,63	1.098.276,69	1.112.985,75	1.127.694,81
299	992.342	1.007.227,60	1.022.112,74	1.036.997,88	1.051.883,01	1.066.768,15	1.081.653,29	1.096.538,42	1.111.423,56	1.126.308,70	1.141.193,83
300	1.004.250	1.019.313,92	1.034.377,67	1.049.441,42	1.064.505,18	1.079.568,93	1.094.632,68	1.109.696,43	1.124.760,19	1.139.823,94	1.154.887,69
301	1.016.330	1.031.574,53	1.046.819,47	1.062.064,41	1.077.309,36	1.092.554,30	1.107.799,24	1.123.044,19	1.138.289,13	1.153.534,07	1.168.779,02
302	1.028.585	1.044.014,07	1.059.442,85	1.074.871,63	1.090.300,41	1.105.729,18	1.121.157,96	1.136.586,74	1.152.015,52	1.167.444,30	1.182.873,08
303	1.041.018	1.056.633,71	1.072.248,98	1.087.864,26	1.103.479,54	1.119.094,81	1.134.710,09	1.150.325,37	1.165.940,64	1.181.555,92	1.197.171,20
304	1.053.631	1.069.435,77	1.085.240,24	1.101.044,71	1.116.849,18	1.132.653,65	1.148.458,12	1.164.262,59	1.180.067,06	1.195.871,52	1.211.675,99
305	1.066.427	1.082.423,74	1.098.420,15	1.114.416,56	1.130.412,97	1.146.409,38	1.162.405,79	1.178.402,20	1.194.398,61	1.210.395,02	1.226.391,43
306	1.079.410	1.095.601,10	1.111.792,25	1.127.983,40	1.144.174,55	1.160.365,70	1.176.556,85	1.192.748,00	1.208.939,15	1.225.130,30	1.241.321,44
307	1.092.579	1.108.967,86	1.125.356,54	1.141.745,23	1.158.133,92	1.174.522,61	1.190.911,30	1.207.299,98	1.223.688,67	1.240.077,36	1.256.466,05
308	1.105.940	1.122.528,65	1.139.117,75	1.155.706,84	1.172.295,93	1.188.885,03	1.205.474,12	1.222.063,21	1.238.652,31	1.255.241,40	1.271.830,50

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 stórhátíðarálag auk þess sem vægi vinnuskyldustunda og vaktahvati reiknast ekki á aukavaktir. Þessu má bregðast við með því að gera breytingu á vakt hjá þeim sem tekur að sér aukavakt á stórhátíðardögum. Þá fær viðkomandi starfsmaður breytingagjald vegna skamms fyrirvara, hún telst upp í vinnuskyldu a.t.t. vægi vinnuskyldustunda, greiðist á stórhátíðarálagi og telst upp í vaktahvata. Fjarvist er skráð á þann starfsmann sem forfallaðist og greiðslur til hans eru samkvæmt kjarasamningi.

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

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

Leiðbeiningar um hlé frá vinnu

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

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

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

Skipulögð hlé á forræði starfsfólks

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

Heilsa og öryggi starfsfólks

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

Leiðbeiningar vegna 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.

BoH
JPS

Í flestum kjarasamningum er tímavinna heimiluð í eftirfarandi tilvikum:

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

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

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

Ef starfsfólk er ráðið sem tímavinnufólk, hefur jafnvel unnið um árabil í slíku ráðningarformi, og ætti með réttu að vera í starfshlutfalli á mánaðarlaunum, þurfa forstöðumaður/stjórnandi og hlutaðeigandi starfsmaður að taka samtal um hvort ekki sé tímabært að taka 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 er þörf er aðstoð og/eða frekari ráðgjöf að finna á eftirfarandi stöðum:

Starfsfólki er bent á að leita til sinna stéttarfélaga 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: MATAR- OG KAFFITÍMAR

Eftirfarandi gildir til 31. október 2024

3.1 Neysluhlé

3.1.1 Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30.

3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og meirihluta þeirra starfsmanna, sem málið varðar.

3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.1.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.

3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.

3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.1.6 Sérákvæði

3.1.6.1 Þeir tímavinnumenn sem vinna á stofnunum sem veita sólarhringsþjónustu skulu fá greidda kaffitíma eins og vaktavinnufólk eða 25 mínútur fyrir hverja vakt. Greitt skal fyrir 25 mínúturnar með yfirvinnukaupi.

3.1.6.2 Starfsmenn mötuneyta eiga rétt á að taka 30 mínútna matarhlé, sem telst til vinnutíma. Kaffihlé skulu vera samtals 35 mínútur á hverjum degi og hlutfallslega fyrir þá sem eru í hlutastarfi.

3.2 Neysluhlé í yfirvinnu

3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19:00-20:00, kl. 24:00-00:20, kl. 03:30-04:00, kl. 06:45-07:00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.4. skal vera 1 klst. á tímanum frá 11:30-13:30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08:00-17:00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað.

3.3 Vinna í neysluhléum

3.3.1 Sé unnið í neysluhléi þannig að það nái ekki fullum umsömdum tíma, skal neysluhlé að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

Þegar starfsmaður vinnur að beiðni yfirmanns í matartíma skal greiða honum laun fyrir hvern stundarfjórðung sem unnið er í matartíma (og í yfirvinnu kemur ein klst til viðbótar unnum tíma). Fyrir hvern unninn kaffitíma greiðist tímalengd hans eins og hann er á hverjum vinnustað.

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 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. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum borgarinnar eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til fæðispeninga skv. gr. 3.4.4.

3.4.4 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkv. gr. 3.4.2 skulu fá það bætt með kr. 619,29 fyrir hvern vinnuskyldudag miðað við vísitölu matar- og drykkjarvöruliðar neysluvísitölu í janúar 2016. Greiðsla þessi skal uppfærð ársfjórðungslega í samræmi við matar- og drykkjarvörulið vísitölu neysluverðs. Vísitala janúarmánaðar 2016 224,7 er grunnvísitala. Eftirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:

- Vinnuskylda starfsmanns svarar amk. 50% starfshlutfalli.
- Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00-20:30.
- Matarhlé er 1/2 klst.

Starfsmenn í hlutastarfi skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall.

3.5 Sérákvæði

3.5.1 Starfsmaður sem innir starf sitt af hendi utan borgarmarka og nýtur ekki mataraðstöðu á föstum vinnustað skv. gr. 3.4 skal séð fyrir mat á kostnað vinnuveitanda skv. gr. 5.1.1.

Kafli 3 breytist á samningstíma. Ofangreint fylgiskjal gildir til 31. október 2024.

VIÐAUKI 1: LAUNATÖFLUAUKI 2024 TIL 2028

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 stéttarfélaga eða starfsmanna. Samanburðarhópar á almennum markaði eru tilgreindir með bálkum íslenskrar starfaflokkunar Hagstofu Íslands (ÍSTARF) á tilgreindu tímabili. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkanir í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

Samanburðarhópar heildarsamtaka

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

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

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

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

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

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

Both
JPS

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

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

Forsenda launatöfluauka

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

Nefnd um launatöfluauka

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

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

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

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

Reikningur launatöfluauka

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

Ef heildarfjöldi ársverka stéttarfélaga sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarfélaga sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér

BOT
JPS

að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

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

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

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

Bótt JÞS