



SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG



Sameyki – stéttarfélag í almannapjónustu
annars vegar

og

Vinakot ehf

Gera með sér samkomulag
um breytingar og framlengingu
á kjarasamningi aðila



Gildistími – Afturvirkni um 12 mán

- 1. mars 2019 til 31. mars 2023.
- Afturvirkni kjarasamnings hefur í för með sér að:
 - Allir fá hækkanir, hvort sem þeir eru enn í starfi, hættu á tímabilinu eða misstu vinnuna
 - Allar greiðslur eru innifaldar, s.s. álagsgreiðslur, yfirvinnugreiðslur, fastar greiðslur o.s.frv.

Launahækkannir - launatöflur

- Sama launatafla og í samningum við ríkið
- Launaflokkar 5 -15 fá hækkannir sem nema 27% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali tæplega 7% árlega.
- Launaflokkar 16-23 fá hækkannir sem nema 19% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali tæplega 5% árlega.

Launahækkarnir - launatöflur

- Launaflokkar 24-30 fá hækkarnir sem nema 14% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali 3,5% árlega.
- Launaflokkar 31-51 fá að hækkarnir sem nema 12,5% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali 3,125% árlega.

Mat á starfsnámi og símenntun

- Nám sem nýtist í starfi - 2 launaflokkar
- Starfsmenntun fyrir störf á uppeldis- og meðferðar-sviði = 60-80 kst., 120-160 kst. og 200-240 kst. = 1 lf. fyrir hvert námskeið.
- Hámark 3 launaflokkar fyrir starfsnám og símenntun

Mat á háskólamenntun

- Sér- og viðbótarnám sem nýtist í starfi
- BA próf þar sem háskólagráða er ekki forsenda ráðningar = 2 lfk.
- Framhaldsnám sem er amk. 1 ár og 60 ECTS = 1 lfk.
- Framhaldsnám sem er amk. 2 ár og 120 ECTS = 2 lfk.
- Hámark samtals 2 lfk.

Hæfni- og frammistöðuflokkar

- Framúrskarandi hæfni
- Sérstök reynsla
- Margþætt verksvið
- Áhugi og frumkvæði
- Andleg og líkamlegt álag
- Löng starfsreynsla (10 ár og yfir)

Persónuuppbætur

Desemberuppbót

Á árinu 2019 100.100 kr.

Á árinu 2020 103.100 kr.

Á árinu 2021 106.100 kr.

Á árinu 2022 109.100 kr.

Orlofsuppbót

Á árinu 2019 50.000 kr.

Á árinu 2020 51.000 kr.

Á árinu 2021 52.000 kr.

Á árinu 2022 53.000 kr.

Áunnar persónuuppbætur gerðar upp samhliða starfslokum

Einstakir þættir

- Skipulag vinnunnar og vaktaskipulag
- Samkomulag um hvíldartíma, vinnuhlé og fleira milli ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997
- Orlof verður 30 dagar eða 240 stundir (hlutfallsreiknað út frá styttingu vinnuvikunnar) og orlofsfé verður 13,04%
- 25% lenging skv. skriflegri ósk vinnuveitenda

Einstakir þættir

- 25% lenging skv. skriflegri ósk vinnuveitenda
- Skýrari reglur um ferðalög
- Réttarstaða starfsmanna ef atvik koma upp í starfi þar sem þjónustuþegi er ekki sjálfráður gerða sinna
- Skýrari reglur um staðgengla
- Skýrari reglur um uppsagnir, áminningar og frávikningu
- Möguleikar á þjónustu og fjármagni fyrir endur- og símenntun og starfsþróunaráætlanir gegnum Starfsmennt og Þróunar- og símenntunarsjóð

Stytting vinnuvikunnar úr 40 klst. í 36 klst.

Dagvinna:

- Skipa skal vinnutímahóp sem gerir tillögu að útfærslu styttingar.
- Samkomulag um nýtt vinnutímafyrrirkomulag skal koma til framkvæmda í síðasta lagi 1. janúar 2021
- Náist ekki samkomulag gildir 13 mín. stytting á dag eða 65 mín. á viku.

A. Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum

- Dagleg stytting

Dæmi: Vinnutími kl. 8 -15:12.

- Vikuleg stytting

Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8-12.

- Hálf mánaðarleg stytting

Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en er í fríi tíunda vinnudaginn.

- M.v. 36 klst. vinnuviku => 17,3 klst. á mán. / 2,1 dagar á mán. / 1 mán. á ári

B: Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma.

- Dagleg stytting

Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.

- Vikuleg stytting

Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.

- Hálf mánaðarleg stytting

Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en tíunda daginn frá kl. 8-13:50.

Yfirvinna 1 og 2

Með grundvallar breytingu á vinnufyrirkomulagi og styttingu vinnuvikunnar er tekið upp tvískipt yfirvinnuálag. Markmiðið er að stytting vinnuvikunnar leiði ekki til aukinnar yfirvinnu heldur hækkunar á starfshlutfalli þar sem það á við.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

- Yfirvinna 1 Ný yfirvinnuprósentu 0,9385 af mánaðarkaupi.
- Yfirvinna 2 Óbreytt 1,0385% af mánaðarkaupi.

Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku.

Stytting vinnuviku vaktavinnufólks

- Markmiðið er að bæta starfsumhverfið og tryggja launagrunninn.
- Vinnuvika vaktavinnufólks skal að lágmarki styttast í 36 klst. og í allt að 32 klst. eftir vaktabyrði.
M.v. 36 klst. vinnuviku => 17,3 klst. á mán. / 2,1 vaktir á mán. / 1 mán. á ári
M.v. 32 klst. vinnuviku => 34,6 klst. á mán. / 4,3 vaktir á mán. / 2 mán. á ári
- Yfirvinnugreiðslur vegna óreglulegra matar- og kaffitíma verða felldar niður.
Teknir verða upp sérstakir vaktahvatar sem hækka heildarlaun um 2,5%-12,5% eftir vaktabyrði.
- Stytting skal koma til framkvæmdar í síðasta lagi 1. maí 2021.

Samningsforsendur

- Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.
- Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Atkvæðagreiðsla

Atkvæðagreiðsla fer fram með rafrænum hætti

Atkvæðagreiðsla hefst kl. 13.00. þann 24. apríl 2020 og lýkur 27. apríl 2020 kl. 12:00.

Takk fyrir