



SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG



Sameyki – stéttarfélag í almannapjónustu
annars vegar
og
Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
hins vegar gera með sér eftirfarandi

SAMKOMULAG

um breytingar og framlengingu
á kjarasamningi aðila



Gildistími – Afturvirkni um 12 mán

- 1. apríl 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.
- Til frádráttar kemur innágreiðsla frá 1. ágúst 2019.
(105.000 kr)

Launahækkarnir

- Launaflokkar 5 -15 fá hækkarnir sem nema 27% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali tæplega 7% árlega.
 - Ná til um 56% félagsmanna Sameykis
- Launaflokkar 16-23 fá hækkarnir sem nema 19% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali tæplega 5% árlega.
 - Ná til um 31% félagsmanna Sameykis

Launahækkarnir

- Launaflokkar 24-30 fá hækkarnir sem nema 14% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali 3,5% árlega.
 - Ná til um 7% félagsmanna Sameykis
- Launaflokkar 31-51 fá að hækkarnir sem nema 12,5% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali 3,125% árlega.
 - Ná til um 6% félagsmanna Sameykis

Önnur laun

Ný grein bætist við kafla 1 sem hljóðar svo:

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta m.a. verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

Hvatt er til samtals milli starfsmanns og stjórnanda vegna þeirra

Persónuuppbót

Desemberuppbót

Á árinu 2019 – 92.000

Á árinu 2020 – 94.000

Á árinu 2021 – 96.000

Á árinu 2022 – 98.000

Orlofsuppbót

Á árinu 2019 – 50.000

Á árinu 2020 – 51.000

Á árinu 2021 – 52.000

Á árinu 2022 – 53.000

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum

Stytting vinnuvikunnar úr 40 klst. í 36 klst.

Dagvinna:

- Skipa skal vinnutímahóp á hverri stofnun/sviði fyrir sig sem gerir tillögu að útfærslu styttingar.
- Samkomulag um nýtt vinnutímafyrikomulag skal koma til framkvæmda í síðasta lagi 1. janúar 2021, sjá dæmi á næstu glæru.
- 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**.

- *Hálfs 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**.

- *Hálfs 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.

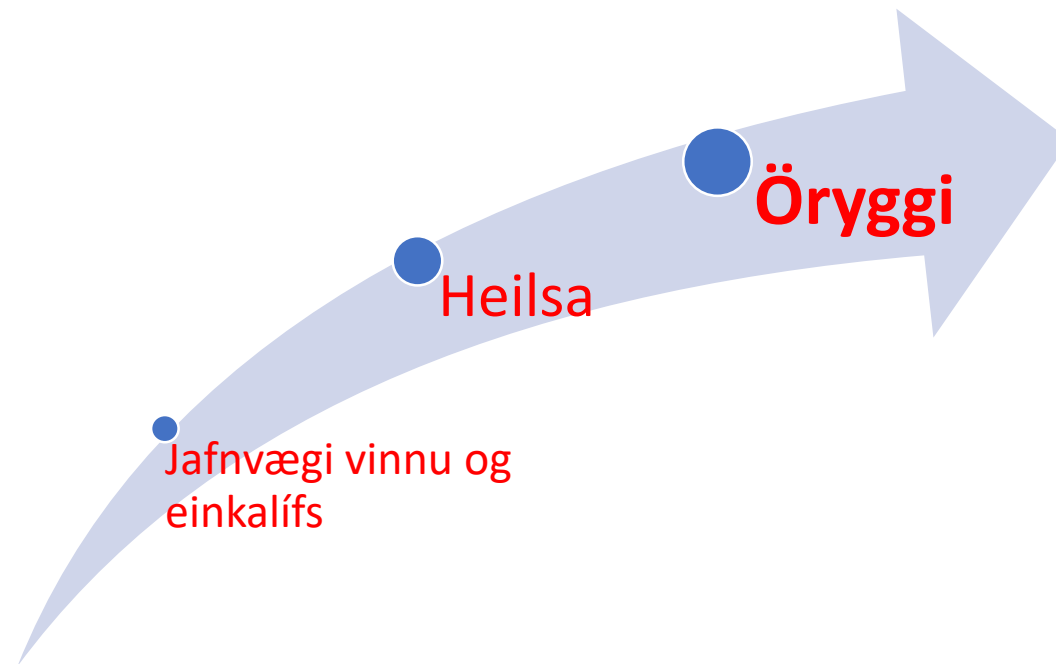
Stytting vinnuviku vaktavinnufólks

- 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.

Breyting á vaktaálagi

Núverandi vaktaálag

	Mv	Kv	Nv
Mán	0	33%	55%
Þri	0	33%	55%
Mið	0	33%	55%
Fim	0	33%	55%
Föst	0	55%	55%
Laug	55%	55%	55%
Sun	55%	55%	55%



Verðandi vaktaálag

	Mv	Kv	Nv
Mán	0	33%	65%
Þri	0	33%	65%
Mið	0	33%	65%
Fim	0	33%	65%
Föst	0	55%	75%
Laug	55%	55%	75%
Sun	55%	55%	75%

Vægi vinnustunda og vaktaálag

Vaktaálag

	Mv	Kv	Nv
Mán	0	33%	65%
Þri	0	33%	65%
Mið	0	33%	65%
Fim	0	33%	65%
Föst	0	55%	75%
Laug	55%	55%	75%
Sun	55%	55%	75%



Vægi vinnustundar (frímínútur)

	Mv	Kv	Nv
Mán	0	3	12
Þri	0	3	12
Mið	0	3	12
Fim	0	3	12
Föst	0	3	12
Laug	3	3	12
Sun	3	3	12

Gerir vaktavinnufólki kleift að fara frá 36 vinnust niður í allt að 32 vinnust.

Lágmarksvinnuskylda verður 32 klst. fyrir 100% starf (meðaltal á „tímabili“)

Vaktahvati

Fjölbreytileiki vakta og vinna utan dagvinnutíma

Fjöldi vakta á mánuði

	FLOKKUR	FLOKKUR	FLOKKUR	FLOKKUR
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	10,0%	12,5%
17		7,5%	7,5%	12,5%
16		2,5%	7,5%	10,0%
15		2,5%	2,5%	7,5%
14			2,5%	7,5%
13				

Orlof

- Þann 1. maí 2021 verður orlof allra starfsmanna óháð aldri 30 dagar. Miðað við fullt starf á orlofsárinu.
(1. maí – 31. apríl)
 - Sumarið 2021 verður því hægt að nýta 30 daga orlofsréttinn.
- Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

Skil milli vinnu- og einkalífs

Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli **vinnu** og **einkalífs**. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.

Launaþróunartrygging

BSRB og opinberir vinnuveitendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launaþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

Jöfnun launa milli almenna vinnumarkaðarins og hins opinbera

Skrifað var undir nýtt samkomulag sem gildir frá 1. nóvember 2020:

1. Fyrsta greiðsla skal fara fram 1. janúar 2021 til viðeigandi hópa.
2. Árið 2023 verður búið að leiðrétta 2/3 af núverandi launamun.
3. Árin 2023-2026 verður það sem eftir er leiðrétt þannig að fullur jöfnuður náist í lok tímabilsins og viðhaldið eftir það.

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 og á skrifstofu Sameykis að Grettisgötu 89.

Atkvæðagreiðsla hefst kl. 09:00 26. mars 2020 og lýkur 30. mars 2020 kl. 12:00.

Takk fyrir