



SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG

Kjarasamningur 2019 - 2023

Sameyki – stéttarfélag í almannajónustu
og
Reykjavíkurborg

KYNNING
mars 2020



Gildistími – Afturvirkni um 12 mán.

- 1. apríl 2019 til 31. mars 2023.
 - Afturvirkni frá lokum síðasta kjarasamnings þýðir að öll laun frá 1. apríl 2019 verða endurreiknuð og leiðrétt.
 - Til frádráttar á endurreikningi kemur 105.000 kr. innágreiðsla sem Reykjavíkurborg greiddi starfsfólki 1. ágúst 2019.

Launahækkarnir

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi hækka að grunnlaunum með eftirfarandi hætti:

- 1. apríl 2019 hækka laun um kr. 17.000
- 1. apríl 2020 hækka laun um kr. 24.000
- 1. janúar 2021 hækka laun um kr. 24.000
- 1. janúar 2022 hækka laun um kr. 25.000

Grunnlaun hækka samtals um **90.000 kr.** á samningstímanum.
Til viðbótar geta komið persónubundnar hækkanir s.s. vegna nýrra launaprepa vegna viðbótar menntunar.

Sérstakar greiðslur

- Samkomulag var gert milli aðila um sérstakar greiðslur frá 1. apríl 2020 til starfsmanna sem mælast með starfsmatsstig upp að 389 stigum og eru í launaflokkum 221-236.
- Hæstu greiðslur nema 15.000 kr. á mánuði og lækka í 1.500 kr. eftir hækkandi starfsmati, sjá töflu til hægri.
- Greiðslan er föst út samningstímann.
- Fáir starf endurmat til hækkunar falla ofangreindar greiðslur niður.

Launaflokkur	Greiðsla
221	15.000
222	15.000
223	15.000
224	15.000
225	15.000
226	15.000
227	15.000
228	13.500
229	12.000
230	10.500
231	9.000
232	7.500
233	6.000
234	4.500
235	3.000
236	1.500

Önnur laun

Ný grein 1.1.3 bætist við kafla 1 sem fjallar um „Önnur laun“:

- Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta sem starfsmat nær ekki til, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags.
- Önnur laun taka ekki sjálfkrafa breytingum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda.
- Þrátt fyrir ofangreint eru aðilar sammála um að „Önnur laun“ hækki um 2,5% þann 1. janúar 2021 og aftur 1. janúar 2022.

Persónuálág vegna viðbótarmenntunar í stöfum sem krefjast ekki háskólamenntunar

- Fyrir starfstengt nám eða námskeið sem sérsniðið er að þörfum Reykjavíkurborgar hækki laun um 1,5%.
- Fyrir formlegt sérnám á framhaldsskólastigi hækki laun um 1,5%.
- Fyrir hverjar 60 ECTS einingar í háskólanámi á fagsviði hækki laun um 1,5%.

Persónuálág skv. þessari grein er fyrir menntun sem er umfram kröfur í starf og **getur samtals orðið 4,5%.**

Persónuálág vegna viðbótarmenntunar í störfum sem krefjast háskólamenntunar

- Vegna diplomanáms (60 ECTS einingar) hækka laun um 1,5%.
- Vegna 4ra ára grunnáms (240 ECTS einingar) hækka laun um 1,5%.
- Vegna meistaraþrófs hækka laun um 3%.
- Vegna doktorsþrófs hækka laun um 3%.

Persónuálág skv. þessari grein er fyrir menntun sem er umfram kröfur í starf og **getur samtals orðið 6%**.

Persónuálag vegna starfsþróunar

Störf sem krefjast ekki háskólamenntunar:

- Persónuálag vegna starfsþróunar verður hæst eftir 12 ár, 9%.

Störf sem krefjast háskólamenntunar:

- Persónuálag vegna starfsþróunar í störfum sem krefjast háskólamenntunar verður hæst eftir 9 ár, 9%. (Tók áður 12 ár)

Nýtt fyrir alla starfsmenn:

- Eftir 1. apríl 2020 geta starfsmenn fengið starfsreynslu frá almenna vinnumarkaðnum metna en áður var aðeins horft til starfa af opinbera vinnumarkaðnum. Forsenda er eftir sem áður að starfsreynsla nýtist í starfi.

*Persónuálag vegna starfsþróunar (9%) og viðbótarmenntunar (6%) getur því orðið **samtals 15%**.*

Desemberuppbót

Á árinu 2019	101.100
Á árinu 2020	103.100
Á árinu 2021	106.000
Á árinu 2022	109.100

Orlof

- Frá og með 1. maí 2021 verða allir búnir að ávinna sér **30 daga orlofsrétt óháð aldri** miðað við fullt starf á orlofsárinu 1. maí 2020 – 31. apríl 2021.
- Orlofsprósentan fer því upp í 13,04% hjá öllum starfsmönnum frá og með 1. maí 2020.

Breyting á ákvæði:

- Ekki er reiknað 25% álag á orlof sem tekið er utan sumarorlofstíma, nema í þeim tilvikum sem yfirmaður fer fram á það með skriflegum hætti.

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.

Ýmsar greinar sem breytast

Gr. 1.2.2.2 Við bætist að reynsla er metin úr sambærilegu starfi burtséð frá því hvar henni er aflað.

Gr. 1.3.2. Um tímavinnu viðmið um ráðningu starfsmanna í tímakaup fer úr 33% starfi í 20% starfshlutfall eða 7,9 klst á viku.

Gr. 2.2.3.1 við bætist í grein um undirbúningstíma í leikskólum undirbúningstími fyrir þá sem ekki hafa uppeldismenntun ef þeim er falin verkefni sem krefjast undirbúnings.

Gr. 2.3.8 Aukin heimild til þess að breyta yfirvinnu í frídaga með samkomulagi við yfirmann.

grein um 12 daga veikindarétt vegna barna 0-12 ára þar sem nú má nýta þann rétt einnig vegna barna á aldrinum 13-16 ára í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar.

Stytting vinnuvikunnar úr 40 klst. í 36 klst.

Dagvinna:

- Skipa skal sameiginlegan vinnutímahóp félagsmanna og stjórnenda á hverri stofnun/sviði fyrir sig sem gerir tillögu að útfærslu styttingar.
- Samkomulag um nýtt vinnutímafyrirkomulag skal koma til framkvæmda sem fyrst en þó eigi síðar en 1. janúar 2021, sjá dæmi A á þarnæstu glæru.
- Náist ekki samkomulag gildir 13 mín. stytting á dag eða 65 mín. á viku, sjá dæmi B.

Yfirvinna 1 og 2

Með grundvallarbreytingu 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.

- Yfirvinna 1 á dagvinnutíma kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.
=> Ný yfirvinnuprósentu 0,9385 af mánaðarkaupi.
- Yfirvinna 2 utan dagvinnutíma kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga, 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.
=> Óbreytt 1,0385% af mánaðarkaupi.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð).

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**.

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.

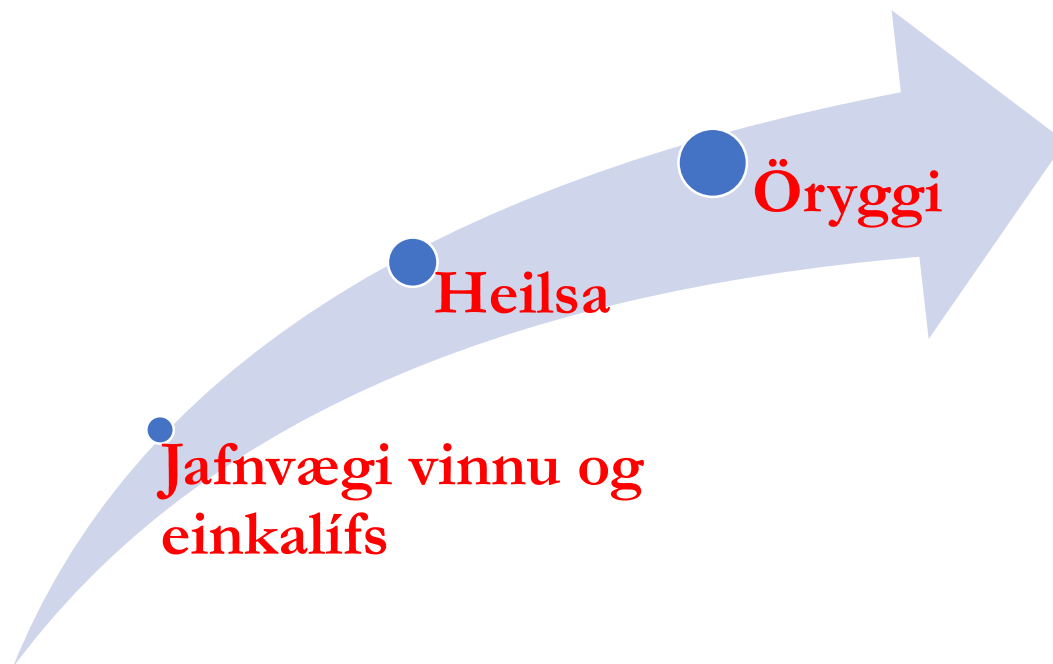
Breyting á vaktaálagi

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%

Verður 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

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				

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.

Ný grein um 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.

Starfsmenntamál

- Aðilar eru sammála um að farið verði í aukið samstarf um fræðslumál.
- Reykjavíkurborg mun í fyrst skiptið taka þátt í rekstri **Fræðslusetursins Starfsmenntar** með því að greiða sem samsvarar 0,25% af heildarlaunum félagsmanna frá 1. janúar 2021.
- Reykjavíkurborg mun auk þess greiða sem samsvarar 0,92% af heildarlaunum félagsmanna til Fræðslusjóðs Sameykis frá 1. maí 2020.
- Starfsmenn sem unnið hafa í 4 ár eða lengur fá í fyrsta skiptið rétt til launaðra námsleyfa sem svarar til tveggja vikna á ári.

Samningsforsendur

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.

Niðurstaða atkvæðagreiðslu er bindandi. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 25. mars 2020 skoðast hann samþykktur.

Atkvæðagreiðsla

Kosið verður um kjarasamninginn með rafrænum hætti og einnig með hefðbundnum hætti á skrifstofu Sameykis að Grettisgötu 89.

Atkvæðagreiðslan hefst 19. mars 2020 og lýkur 24. mars 2020 kl. 12:00.