

KJARASAMNINGUR

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

OG

KJARAFÉLAG VIÐSKIPTAFRÆÐINGA
OG HAGFRÆÐINGA

GILDISTÍMI:

1. APRÍL 2024 TIL 31. MARS 2028

EFNISYFIRLIT

1 KAFLI: LAUN	3
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN	3
1.4 TÍMAVINNUKAUP	5
1.5 YFIRVINNUKAUP	6
1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR	7
1.7 PERSÓNUUPPBÓT	8
2 KAFLI: VINNUTÍMI	9
2.1 ALMENNT	9
2.3 YFIRVINNA	9
2.5 BAKVAKTIR	10
2.6 VAKTAVINNA	11
3 KAFLI: HLÉ FRÁ VINNU - FÆÐI OG MATSTOFA	15
3.1 HLÉ FRÁ VINNU	15
3.2 FÆÐI OG MATSTOFA	15
3.3 FRÍTT FÆÐI	15
4 KAFLI: ORLOF	16
4.1 LENGÐ ORLOFS	16
4.3 ORLOFSÁRIÐ	16
10 KAFLI: FRÆÐSLUMÁL	18
10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	18
10.2 SÍMENNTUN	18
10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI	20
12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	21
12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	21
12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	21
14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	23
14.1 GILDISTÍMI	23
14.2 ÁTKVÆÐAGREIÐSLA	23
BÓKANIR	24
BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGUM AÐILA	24
ELDRI BÓKANIR	26
SÉRÁKVÆÐI	27
SÉRÁKVÆÐI 1	27
FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR	28
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR	28
FYLGISKJAL 2: UM MATAR- OG KAFFITÍMA	33
VIÐAUKI 1: LAUNATÖFLUAUKI 2024 TIL 2028	35

INNGANGUR

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

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

Með þessum kjarasamningi eru ákvæði um betri vinnutíma færð inn í kjarasamninginn skv. fylgiskjölum 2 og 3 frá kjarasamningi 2020 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 launatöflu, sjá nánar í fylgiskjali 1:

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

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

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

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

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

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

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

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

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

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum.

Laun þessi eru viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

1.1.4 Önnur laun er starfinu fylgja

Grein 1.1.4 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu vegna:

- Starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- Jöfnunar launa einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar sbr. fylgiskjal 6 [úr kjarasamningi frá 2020].

Sé heimildarákvæðinu beitt, skal tryggt að málsmeðferð og ákvörðun um greiðslu annarra launa byggji á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Á samningstímanum hækka önnur laun um 5% þann 1. apríl 2023.

Heimildarákvæðinu er ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma sbr. fylgiskjal 2 og 3 [úr kjarasamningi frá 2020]. Einnig við framkvæmd jöfnunar launa milli markaða sbr. fylgiskjal 6 [úr kjarasamningi frá 2020]. Ennfremur vegna ónæðis utan vinnutíma vegna starfs, svo sem samskipti við íbúa, þjónustubega, vöktun símtækja tölvupósts o.fl. Ákvörðun um önnur laun skal skjalfest í ráðningarsamningi eða viðauka við hann.

1.1.4 Önnur laun er starfinu fylgja

Grein 1.1.4 breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024.

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu vegna:

- Starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- Tímabundinna þátta vegna verkefna eða hlutverk umfram almennar starfsskyldur sem hefur í för með sér verulega aukningu á ábyrgð eða álagi.
- Sérstakrar frammistöðu og hæfni umfram það sem starfið gerir kröfu um að mati yfirmanns.
- Markaðsálags vegna sérþekkingar og/eða reynslu.
- Jöfnunar launa einstakra hópa á milli almenns og opinbers vinnumarkaðar.

Sé heimildarákvæðinu beitt, skal tryggt að málsmeðferð og ákvörðun um greiðslu annarra launa byggji á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Á samningstímanum hækka önnur laun um 3,25% þann 1. apríl 2024, 3,5% 1. apríl 2025, 3,5% 1. apríl 2026 og 3,5% 1. apríl 2027.

Heimildarákvæðinu um önnur laun er t.d ætlað að styðja við framþróun í starfi, umfram röðun starfs.

Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars, en ávallt er gætt jafnræðis af fremsta megni við útfærslu þeirra. Forsendur tímabundinna þátta eru endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Launa má starfsfólki sérstaklega sinni það starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda liggja fyrir mat á frammistöðu. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir vinnustaðinn s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda vinnustaðarins inn á við eða út á við eða að frammistaða starfsmanns reynist tekjuskapandi eða leiði til sparnaðar fyrir vinnustaðinn.

Heimilt er að greiða starfsfólki við ráðningu eða við sérstakar aðstæður markaðsálag í formi annarra launa, enda tilheyri það hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar eða reynslu. Markaðsálag þarf að rökstyðja með gögnum eða málefnalega með öðrum sannprófanlegum hætti.

Ennfremur vegna ónæðis utan vinnutíma vegna starfs, svo sem samskipti við íbúa, þjónustupega, vöktun símtækja tölvupósts o.fl.

Ákvörðun um önnur laun skal skjalfest í ráðningarsamningi eða viðauka við hann.

1.4 TÍMAVINNUKAUP

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

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

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

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

Grein 1.4.1 um tímavinnukaup breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir 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.

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

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

Grein 1.4.2 breytist og hljóði svo:

- 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. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra, ávissra álagstíma ýmissa sveitarfélaga/stofnana þeirra, þó eigi lengur en tvo mánuði.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
4. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

1.5 YFIRVINNUKAUP

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

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

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

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

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

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

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

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

- 1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag
- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:
- | | | |
|--------|-------------------|---------------------------------------|
| 33,33% | kl. 17:00 – 24:00 | mánudaga til fimmtudaga |
| 55,00% | kl. 17:00 – 24:00 | föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 – 08:00 | mánudaga til föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00 – 24:00 | laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 – 24:00 | stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3. |

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:
- | | | |
|---------|-------------------|---|
| 33,33% | kl. 17:00 - 24:00 | mánudaga - fimmtudaga |
| 55,00% | kl. 17:00 - 24:00 | föstudaga |
| 65,00% | kl. 00:00 - 08:00 | þriðjudaga - föstudaga |
| 55,00% | kl. 08:00 - 24:00 | laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga |
| 75,00% | kl. 00:00 - 08:00 | laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga |
| 120,00% | kl. 00:00 - 24:00 | stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3. |
| 165,00% | kl. 16:00 -24:00 | á aðfangadag og gamlársgdag sbr. gr. 2.1.4.3. |
| 165,00% | kl. 00:00 - 08:00 | á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3 |

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Grein 1.6.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.
Grein 1.6.1 fyrir vaktavinnufólk gildir frá 1. apríl 2023.

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

- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:
- | | | |
|--------|-------------------|---------------------------------------|
| 45,00% | kl. 00:00 – 08:00 | mánudaga |
| 33,33% | kl. 00:00 – 08:00 | þriðjudaga til föstudaga |
| 33,33% | kl. 17:00 – 24:00 | mánudaga til fimmtudaga |
| 45,00% | kl. 17:00 – 24:00 | föstudaga |
| 45,00% | kl. 00:00 – 24:00 | laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00 – 24:00 | stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3. |

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

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

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

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

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

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

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

1.7 PERSÓNUUPPBÓT

1.7.1 Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppbót 1. maí og 1. desember ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Hafi starfsmaður gengt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Tímavinnumaður fær fulla persónuuppbót ef hann vinnur 1504 virkar vinnustundir. Greitt skal hlutfallslega miðað við unna tíma og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag.

Hafi starfsmaður látið af störfum á árinu vegna aldurs skal hann fá greidda persónuuppbót hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs sbr. 8. gr. laga nr. 144/2020. Sjá einnig gr. 11.1.8.

Persónuuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofslaun.

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

Persónuuppbót miðað við 100% starfshlutfall á samningstímanum verður sem hér segir:

1. maí 2024	kr. 57.500
1. desember 2024	kr. 135.500
1. maí 2025	kr. 59.500
1. desember 2025	kr. 140.000
1. maí 2026	kr. 62.000
1. desember 2026	kr. 145.000
1. maí 2027	kr. 64.000
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, sbr. fylgiskjal 2 og fylgiskjal 3 sem fjallar um vinnutíma vaktavinnufólks.

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

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

Þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári, s.s. í grunnskóla, er vinnuveitanda heimilt að haga vinnutíma starfsmanna með þeim hætti að starfsmenn vinni af sér, á starfstíma stofnunar, þá daga sem starfsemi er takmörkuð. Skal það gert með því að dreifa þeim tíma sem starfsemi er takmörkuð liggur niðri sem jafnast á þá daga sem stofnun starfar nema samkomulag sé um annað við einstaka starfsmenn.

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.

Þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári, s.s. í grunnskóla, er vinnuveitanda heimilt að haga vinnutíma starfsmanna með þeim hætti að starfsmenn vinni af sér, á starfstíma stofnunar, þá daga sem starfsemi er takmörkuð. Skal það gert með því að dreifa þeim tíma sem starfsemi er takmörkuð liggur niðri sem jafnast á þá daga sem stofnun starfar nema samkomulag sé um annað við einstaka starfsmenn.

2.3 YFIRVINNA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt, að hámarki þó 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Bakvaktافرí er að hámarki 80 stundir vegna ákvæðis 2.5.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktافرí samhliða ávinnslu og svo fljótt sem unnt er.

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

2.6 VAKTAVINNA

Grein 2.6.1 breytist og hljóði svo:

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.

Ef skipulagður vinnutími starfsmanns er að jafnaði 20% eða meira utan dagvinnumarka telst hann vaktavinnumaður.

Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum teljast vaktavinnufólk. Vaktavinnufólk teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími sé alltaf hinn sami.

Grein 2.6.2 um vaktskrá breytist og hljóði svo:

- 2.6.2 Vaktskrá

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.

Grein 2.6.7 um jöfnun vinnuskila breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024:

- 2.6.7 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 viðkomandi 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 2.6.7 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.6.7 um jöfnun vinnuskila breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

2.6.7 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 viðkomandi 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 2.6.7 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

Grein 2.6.8 um vægi vinnuskyldu breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarkna 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 2.6.8 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.6.8 um vægi vinnuskyldu breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

2.6.8 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 2.6.8 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

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

2.6.10 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 2.6.10 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 2.6.9 (gr. 2.6.10 í fylgiskjali 3) um vaktahvata breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:**2.6.9 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 þrjú 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.

FJÖLDI VAKTA	TEGUNDIR 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 2.6.9 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

3 KAFLI: HLÉ FRÁ VINNU - FÆÐI OG MATSTOFA

Kafli 3 um matar- og kaffitíma gildir óbreyttur til 31. október 2024. [Sjá fylgiskjal 2]

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 eru slík hlé 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.

Peir einstaklingar og/eða starfahópar sem fyrir gildistöku þessa samnings fengu að jafnaði reglubundið greiðslur skv. gr. 3.2. í eldri samning, 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 mótuneyti 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 neysliverðs 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 neysliverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (309,1 stig) í október 2023.

3.3 FRÍTT FÆÐI

3.3.1 Starfsfólki sem gert er skylt, starfs síns vegna, að matast með heimilismönnum/börnum, skulu hafa frítt fæði.

4 KAFLI: ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

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

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

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

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

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

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

4.3 ORLOFSÁRIÐ

Grein 4.3.1 um orlofsárið breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl. Töku áunnins orlofs skal alltaf lokið fyrir lok orlofsársins, sjá þó gr. 4.6.1 og 4.6.2.

Samkvæmt orlofslögum nr. 30/1987 er framsal orlofslauna og flutningur þeirra milli orlofsára óheimill.

Samkvæmt 5. gr. laga um orlof nr. 30/1987 ber vinnuveitandi ábyrgð á að skipuleggja orlofstöku starfsfólks síns að teknu tilliti til óska þess eins og unnt er vegna starfseminnar.

Í þeim tilfellum sem starfsfólki hefur ekki verið gert kleift að taka uppsafnað orlof samkvæmt skýringartexta við gr. 4.3.1, verði þeim aðstæðum mætt af hálfu vinnuveitenda með gerð skriflegs samkomulags við viðkomandi starfsfólk um hvernig töku uppsafnaðs orlofs verði lokið. Gerð samkomulags skal lokið eigi síðar en 15. júní 2023.

Náist slíkt samkomulag ekki, skal vinnuveitandi tilkynna starfsmanni eigi síðar en 1. júlí 2023 hvernig orlofstöku skuli háttað þannig að tryggt verði að starfsmaður nái að ljúka töku uppsafnaðs orlofs.

Grein 4.3.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir til 31. október 2024.

Grein 4.3.1 um orlofsárið breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir frá 1. nóvember 2024:

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl. Töku áunnins orlofs skal alltaf lokið fyrir lok orlofsársins, sjá þó gr. 4.6.1, 4.6.2 og 4.6.3.

Samkvæmt orlofslögum nr. 30/1987 er framsal orlofslauna og flutningur þeirra milli orlofsára óheimill.

Samkvæmt 5. gr. laga um orlof nr. 30/1987 ber vinnuveitandi ábyrgð á að skipuleggja orlofstöku starfsfólks síns að teknu tilliti til óska þess eins og unnt er vegna starfseminnar.

Samtal skal fara fram eigi síðar en í janúar ár hvert milli starfsmanns og yfirmanns um hvernig töku orlofs skuli lokið á líðandi orlofsári og hefja umræðu um komandi orlofsár.

Í þeim tilfellum sem starfsfólki hefur ekki verið gert kleift að taka uppsafnað orlof á líðandi orlofsári verði þeim aðstæðum mætt af hálfu vinnuveitenda með gerð skriflegs samkomulags við viðkomandi starfsfólk um hvernig töku þess verði lokið.

Gerð samkomulags skal lokið eigi síðar en 1. apríl ár hvert. Náist slíkt samkomulag ekki, skal vinnuveitandi tilkynna starfsmanni eigi síðar en 30. apríl ár hvert hvernig orlofstöku skuli háttað þannig að tryggt verði að starfsmaður nái að ljúka töku uppsafnaðs orlofs.

Grein 4.3.1 breytist á samningstíma. Ofangreint gildir frá 1. nóvember 2024.

10 KAFLI: FRÆÐSLUMÁL

10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.

Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun eða að ósk yfirmanns, utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna nema um annað sé samið eða tíminn sé innan þeirra marka sem falla undir fastar yfirvinnugreiðslur.

- 10.1.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

10.2 SÍMENNTUN

- 10.2.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið. Stefnt er að gerð símenntunaráætlunar fyrir allar stofnanir og/eða starfseiningar. Markmið þeirra verði að samræma áhuga starfsmanna fyrir símenntun heildarmarkmiðum stofnana/starfseininga. Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.

- 10.2.1.1 Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári.

Í starfsþróunarsamtali er farið yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og símenntunar og hvernig starfstengt nám geti nýst viðkomandi starfsmanni og vinnustaðnum.

Starfsmaður getur óskað eftir starfsþróunarsamtali og skal það veitt svo fljótt sem auðið er.

- 10.2.2 Persónuálag vegna fagreynslu og símenntunar.

Starfsmenn skulu fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 2 % eftir 1 árs fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 4% eftir 3 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 6% eftir 5 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 8% eftir 9 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.

Þeir sem náð hafa 13 ára fagreynslu við gildistöku samningsins og hafa fengið 2% persónuálag vegna þess, halda því meðan þeir eru í samfelldu starfi hjá sama vinnuveitanda.

Ef starfsmenn fá fagreynslu metna samkvæmt grein 10.2.2 er starfsreynsla ekki metin samkvæmt grein 10.2.2.1.

Til að fá fagreynslu í starfsgrein metna þarf starfsmaður að leggja fram gögn sem staðfesti þann starfstíma (vinnuveitandavottorð).

Hækkun vegna fagreynslu kemur til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa borist vinnuveitanda.

Hálfur mánuður og stærra brot úr mánuði telst sem heill mánuður.

Við mat á starfstíma til persónuálagsstiga teljast launaðar veikindafjarvistir sem og lögbundið fæðingarorlof (sem er almennt ekki meira en 6 mánuðir).

Starfstími tímavinnufólks er ekki metinn til persónuálagsstiga.

Tímavinnustarfsmaður heldur þó áunnum persónuálagsstigum vegna fyrri starfa í föstu starfshlutfalli hjá sveitarfélagi.

10.2.2.1 Símenntun og starfsreynsla

Grein 10.2.2.1 gildir frá 1. nóvember 2024.

Með vísan til greinar 10.2.1 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 2% eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 4% eftir 5 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 6% eftir 9 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 8% eftir 15 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða í öðrum sambærilegum störfum.

Við mat á starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum til persónuálags getur sveitarfélag krafist starfsmann um gögn sem staðfesta þann starfstíma (vinnuveitendavottorð). Hækkun vegna starfstíma kemur til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa borist vinnuveitanda.

Telst hálfur mánuður og stærri brot úr mánuði sem heill mánuður. Öðrum dögum skal sleppt.

Ef starfsmenn fá starfsreynslu metna samkvæmt grein 10.2.2.1, er fagreynsla ekki metin samkvæmt grein 10.2.2.

Þegar starfsmaður hefur starf hjá sveitarfélagi/stofnun sveitarfélags, tekur hann ákvörðun um hvort reynsla sé metin samkvæmt gr. 10.2.2 eða 10.2.2.1. Ekki er hægt að fara á milli greina á meðan að starfsmaður sinnir starfi hjá sveitarfélagi.

Núverandi starfsmenn þurfa að skila staðfestingu á að þeir óski eftir að fá starfsaldur metinn skv. gr. 10.2.2.1 eigi síðar en mánaðarmótin febrúar/mars 2025.

10.2.3 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar

10.2.3.1 Viðbótarnám í starfi þar sem ekki er gerð krafa um framhaldsnám á háskólastigi (sjá sérákvæði 1):

Starfsmaður fær 2% persónuálag fyrir hverjar 30 ECTS einingar í framhaldsnámi í háskóla umfram grunnám (180 ECTS) enda tengist námið starfi hans.

10.2.3.2 Viðbótarnám í starfi þar sem gerð er krafa um framhaldsnám á háskólastigi (sjá sérákvæði 1):

Starfsmaður fær 2% persónuálag fyrir hverjar 60 ECTS í framhaldsnámi í háskóla þó að hámarki 4%.

Hámark persónuálags samkvæmt greinum 10.2.3.1 og 10.2.3.2 er samanlagt 16%.

Hækkun samkvæmt greinum 10.2.3.1 og 10.2.3.2 skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður leggur fram staðfest námsferilsyfirlit frá

viðkomandi háskóla til vinnuveitanda, sjá þó bókun 14. Á námsferilsyfirliti skal koma fram yfirlit yfir loknar ECTS einingar.

Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að námið tengist starfi.

Starfsmenn sem þegar njóta hærra persónuálags á grundvelli eldri ákvæða kjarasamnings halda því á meðan þeir starfa hjá sveitarfélagi.

Starfsmenn njóta ekki hækkunar vegna gr. 10.2.3.1 og 10.2.3.2 ef mat á viðbótarmenntun samkvæmt fyrri ákvæðum er hærra.

- 10.2.4 Próf sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi eru jafngild án tillits til þess á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám.

Leyfi skv. framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá stofnuninni.

Heimilt er að veita launað leyfi til viðurkennds framhaldsnáms til 3ja mánaða hið lengsta á hverjum 5 árum. Í sérstökum tilvikum er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða í allt að 6 mánuði á hverjum 10 árum. Einnig er heimilt að veita starfsmönnum, sem ákvæði þetta tekur til, launað námsleyfi tíðar en að framan greinir, en þó skemur hverju sinni og eigi umfram 1 mánuð á hverjum 20 mánuðum, enda leiði ekki af því aukinn kostnaður.

Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

- 10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.

Tilgangur samningsaðila með greininni er að auka hvata til að efla starfsfólk í starfi. Mælt er með því að heimildin sé nýtt.

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

Grein 12.2.6 breytist og hljóði svo:

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

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

Grein 12.2.7 breytist og hljóði svo:

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

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

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

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

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

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

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

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

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

14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 GILDISTÍMI

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

14.2 ATKVÆÐAGREIÐSLA

- 14.2.1 Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu samningsaðilar 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 samningsaðila 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. 16:00 þann 19. desember 2024 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 16. desember 2024

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

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og
hagfræðinga með fyrirvara um
samþykki félagsmanna.

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGUM AÐILA

BÓKUN 1 [2024]

Aðilar eru sammála um að endurskoða starfaskilgreiningar og launaröðun. Vinna hefst 5. janúar 2025 og lýkur 15. febrúar 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 launalækkunar 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]

Upptaka starfsmats

Á samningstímanum eru aðilar sammála um að skoða upptöku starfsmats fyrir félagsfólk í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga (KVH). Fyrir 1. mars 2025 verði skipaður starfshópur með tveimur fulltrúum frá KVH og tveimur fulltrúum Sambands íslenskra sveitarfélaga (SNS).

Verkefni starfshópsins er að vinna með bráðabirgðaröðun starfa frá Verkefnastofu, sem kynnt var af skrifstofustjóra Verkefnastofu starfsmats og meta hvort að hefja skuli innleiðingarferli starfsmats samkvæmt reglum þar um. Þessari vinnu skal lokið fyrir 31. maí 2025.

Verði niðurstaðan sú að starfshópurinn telji að kjör félagsfólks KVH verði betri í starfsmatskerfi SAMSTARF þá fari fram kosning meðal félagsfólks um að félagsfólk sem starfar hjá sveitarfélögunum og eru á kjarasamningi SNS fari í starfsmatskerfið. Verði það samþykkt af félagsfólki þá verði ný röðun samkvæmt starfsmati og vinnu við gerð nýs kjarasamnings á grundvelli starfsmats, lokið fyrir árslok 2025 og nýr kjarasamningur taki gildi 1.apríl 2026.

BÓKUN 4 [2024]

Vegna betri vinnutíma og innleiðingu í miðlægan kjarasamning:

Virkar vinnustundir og nýleg dómaframkvæmd

Í flestum kjarasamningum sem undirritaðir voru veturinn 2019–2020 var kveðið á um heimild til að gera breytingar á skipulagi vinnutíma og stytta vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku.

Meginmarkmið breytinganna var að stuðla að umbótum í starfsemi ríkisstofnana, bæta vinnustaðamenningu og auka samræmingu vinnu og einkalífs án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu. Frá með 1. nóvember 2024 er verið að innleiða styttri vinnutíma í miðlægan kjarasamning og þar með fella á brott fylgiskjöl um betri vinnutíma.

Með breytingu á ákvæði 2.1.1 er vinnuvika starfsmanna í fullu starfi 36 virkar vinnustundir. Með orðinu „virkar“ er verið að ná utan um tíma þar sem starfsmaður er við störf þ.e. þann tíma sem ekki er á forræði starfsmanna. Fela breytingarnar í sér útfærslu á kaffitímum sem hafa verið á forræði starfsmanna sem hluti af 40 stunda vinnuviku. Virkar vinnustundir fara úr því að vera 37:05 klst. í að vera 36 virkar vinnustundir. Umrædd breyting felur því ekki í sér aðra efnislega breytingu á ákvæðum kjarasamningsins. Áfram verður þó heimilt að semja um forræði yfir kaffitímum, án þess að greiðsla komi fyrir, þá lengist viðvera sem því nemur. Slíkur tími telst þá ekki til virkra vinnustunda.

Nýleg dómaframkvæmd, sem launagreiðendur eru bundnir af, í tengslum við vinnuvernd og túlkun á lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum er alls ótengd framangreindri innleiðingu á betri vinnutíma. Í því samhengi eru aðilar sammála um að í skilningi vinnuverndar er einungis stuðst við hugtökin vinnutími eða hvíldartími sbr. dómur Hæstaréttar Íslands í máli nr. 52/2023.

Þrátt fyrir að dómur Hæstaréttar Íslands í máli nr. 52/2023 fjalli ekki um greiðsluskyldu hafa opinberir launagreiðendur gefið það út að tími starfsfólks sem verið er í ferðir, til annars áfangastaðar en fastrar eða hefðbundinnar starfsstöðvar, í því skyni að inna af hendi störf eða skyldur á öðrum stað, að kröfu vinnuveitanda, skal greiddur líkt og annar vinnutími sem starfsmaður er við störf.

BÓKUN 9 [2024] **Launað námsleyfi**

Samningsaðilar samþykkja að stefnt skuli að því að heimild til að veita starfsmanni launað námsleyfi samkvæmt grein 10.3.1 verði breytt í rétt starfsmanns til að fá launað námsleyfi. Skilyrði og skilmálar verði útfærð nánar af samningsaðilum.

Þessi vinna skal hefjast í janúar 2025 og vera lokið í mars 2026 og taka gildi 1. apríl 2026.

BÓKUN 10 [2024] **Uppfært samkomulag um söfnun og miðlun launatölfræðiupplýsinga**

Samninganefnd Sambands íslenskra sveitarfélaga (SNS) og Bandalag háskólamanna (BHM) gerðu með sér samkomulag um afhendingu launaupplýsinga frá SNS vegna endurnýjunar kjarasamninga árið 2011.

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða þurfi samkomulagið með það að markmiði að stuðla að varanlegum umbótum í söfnun og miðlun launatölfræði til stéttarfélaga hlutaðeigandi heildarsamtaka. Það er sameiginlegt hagsmunamál samningsaðila enda auðveldar það gerð kjarasamninga.

Skipaður verður starfshópur með fulltrúum BHM og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Stefnt skal að því að hópurinn taki til starfa eigi síðar en 1. febrúar 2025. Skal starfshópurinn fjalla um gæði þeirra upplýsinga sem safnað er og marka framtíðarsýn um umbætur í söfnun og reglubundinni miðlun til stéttarfélaga hlutaðeigandi heildarsamtaka. Starfshópurinn skal skila niðurstöðu eigi síðar en 1. maí 2025.

BÓKUN 14 [2024] **Leiðrétting á grein 10.2.3.2**

Starfsfólk sem nýtur persónuálags vegna gr. 10.2.3.2 um 2% persónuálags fyrir hverjar 60 ECTS einingar í framhaldsnámi í háskóla, að hámarki 4%, þarf að skila fullnægjandi gögnum um námið fyrir 28. febrúar 2025, hafi þeim ekki áður verið skilað. Vinnuveitandi hefur frest til leiðréttingar vegna þessa til mánaðarmóta febrúar/mars 2025 með gildistíma frá 1. apríl 2024.

ELDRI BÓKANIR**BÓKUN 1 [2020]
Mismunandi meðferð vegna aldurs**

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 50 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 réttlætunleg 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 5 [2020]
Um hlutastarfandi**

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

**BÓKUN 1 [2016]
Viðbótarlaunakerfi**

Aðilar eru sammála um að fylgjast með framgangi vinnu ríkis og Reykjavíkurborgar við þróun viðbótarlaunakerfa með það að markmiði að þróa sambærileg kerfi. Samráðsnefnd aðila hefur frumkvæði í málinu.

BÓKUN 6 [2011]

Samband íslenskra sveitarfélaga og Bandalag háskólamanna stefna að því að setja á stofn sérstaka samráðsnefnd sem hefur það hlutverk að fjalla um sameiginleg málefni er varða aðildarfélag BHM. Samstarfsnefndir skv. gr. 11.2.1 geta óskað umfjöllunar hjá nefndinni um öll þau mál sem varða kjaraleg efni auk þess sem samráðsnefndin getur haft frumkvæði að umfjöllun um nýmæli og þróun á sviði kjaramála. Nefndin getur tekið að sér vinnu við úrvinnslu sameiginlegra bókana samningsaðila. Samráðsnefndin skal skipuð þremur fulltrúum frá hvorum aðila (sbr. bókun 4 frá 2006).

SÉRÁKVÆÐI

SÉRÁKVÆÐI 1

Starfsheiti og launaflokkaröðun:

Starfsheiti	LFL
Verkefnastjóri 1/sérfræðingur	28
Skrifstofustjóri	32
Verkefnastjóri m sért ábyrgð	33
Forstöðumaður	38
Verkefnastjóri 3	40
Deildarstjóri	45
Sviðsstjóri	57

Stuttar starfaskilgreiningar eru svohljóðandi:

Verkefnastjóri 1/sérfræðingur – lfl. 28

Vinnur almenn sérfræðistörf undir stjórn annarra, vinnur í samvinnu við aðra sérfræðinga og ber ábyrgð á verkefnum sínum gagnvart yfirmanni sínum. Starfið getur falið í sér umsjón verkefna og/eða málaflokka. Í starfinu getur falist stefnumótunarvinna, ráðgjöf og samskipti við aðra starfsmenn og stofnanir. Getur farið með verkstjórn, en hefur ekki mannaforráð.

Skrifstofustjóri – lfl. 32

Starfið felur í sér umsjón með rekstri og starfsemi afmarkaðra rekstrareininga, undir stjórn deildarstjóra, forstöðumanns eða sviðsstjóra.

Verkefnastjóri með sértæka ábyrgð– lfl. 33

Starfið felur í sér sértæka ábyrgð verkefna og/eða málaflokka. Í starfinu felst stefnumótunarvinna og mikil samskipti við aðra starfsmenn og stofnanir. Getur farið með verkstjórn, en hefur að jafnaði ekki mannaforráð.

Forstöðumaður – lfl. 38

Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð, rekstri og samhæfingu starfsemi stofnunar. Ber ábyrgð á rekstri og starfsemi stofnunar, hefur mannaforráð og tekur þátt í stefnumótun.

Verkefnastjóri 2 – lfl. 40

Starfið felur í sér sértæka ábyrgð og umsjón umfangsmikilla verkefna og/eða málaflokka. Í starfinu felst mikil stefnumótunarvinna og náið samstarf við aðra starfsmenn, æðstu stjórnendur og stofnanir. Fer með verkstjórn, en hefur að jafnaði ekki mannaforráð.

Deildarstjóri – lfl. 45

Starfið felur í sér ábyrgð á ákveðnum málaflokki undir yfirstjórn sviðsstjóra eða framkvæmdastjóra. Deildarstjóri ber ábyrgð á stefnumótun, fjárhags- og starfsáætlunargerð, kostnaðareftirliti og hefur mannaforráð. Gerð er krafa um framhaldsmenntun á háskólastigi eða viðamikla stjórnunarreynslu.

Sviðsstjóri – lfl. 57

Starfið felur í sér ábyrgð á stefnumörkun og áætlanagerð, stjórnun sviðs og daglegum rekstri þess, skipulagningu, samhæfingu og miðlægu eftirliti og vöktun í samræmi við meginmarkmið stofnunar/sveitarfélags. Starfið felur í sér yfirgrípsmikla ábyrgð og mannaforráð. Gerð er krafa um framhaldsmenntun á háskólastigi eða viðamikla stjórnunarreynslu.

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR

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

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

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

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

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

BHM (C störf)									
Launatafla 1-C og KVH									
Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
25	588.807	600.583	612.359	624.135	635.911	647.687	659.463	671.240	683.016
26	595.375	607.282	619.190	631.097	643.005	654.912	666.820	678.727	690.635
27	601.766	613.802	625.837	637.872	649.908	661.943	673.978	686.014	698.049
28	608.524	620.694	632.865	645.035	657.206	669.376	681.547	693.717	705.888
29	615.381	627.689	639.996	652.304	664.612	676.919	689.227	701.534	713.842
30	622.054	634.495	646.936	659.377	671.818	684.259	696.700	709.141	721.582
31	629.109	641.691	654.273	666.856	679.438	692.020	704.602	717.184	729.766
32	636.268	648.993	661.719	674.444	687.169	699.895	712.620	725.345	738.071
33	643.530	656.400	669.271	682.142	695.012	707.883	720.753	733.624	746.495
34	650.900	663.918	676.936	689.954	702.972	715.990	729.008	742.026	755.044
35	658.377	671.544	684.712	697.879	711.047	724.214	737.382	750.549	763.717
36	665.961	679.280	692.600	705.919	719.238	732.557	745.877	759.196	772.515
37	673.658	687.131	700.604	714.078	727.551	741.024	754.497	767.970	781.443
38	681.468	695.097	708.727	722.356	735.985	749.615	763.244	776.874	790.503
39	689.391	703.179	716.967	730.754	744.542	758.330	772.118	785.906	799.693
40	697.429	711.377	725.326	739.275	753.223	767.172	781.120	795.069	809.017
41	705.585	719.696	733.808	747.920	762.031	776.143	790.255	804.367	818.478
42	713.529	727.799	742.070	756.341	770.611	784.882	799.152	813.423	827.694
43	721.921	736.360	750.798	765.237	779.675	794.114	808.552	822.990	837.429
44	730.773	745.388	760.003	774.619	789.234	803.850	818.465	833.081	847.696
45	739.074	753.855	768.637	783.418	798.200	812.981	827.763	842.544	857.325
46	747.837	762.794	777.751	792.707	807.664	822.621	837.578	852.534	867.491
47	756.799	771.935	787.071	802.207	817.343	832.479	847.615	862.751	877.887
48	766.115	781.437	796.760	812.082	827.404	842.727	858.049	873.371	888.694
49	775.564	791.075	806.586	822.097	837.609	853.120	868.631	884.142	899.654
50	785.153	800.856	816.559	832.262	847.965	863.668	879.371	895.075	910.778
51	794.882	810.780	826.678	842.575	858.473	874.371	890.268	906.166	922.064
52	804.751	820.846	836.941	853.036	869.131	885.226	901.321	917.416	933.511
53	814.765	831.060	847.355	863.651	879.946	896.241	912.537	928.832	945.127
54	824.925	841.424	857.922	874.421	890.919	907.418	923.916	940.415	956.913
55	835.232	851.937	868.642	885.346	902.051	918.756	935.460	952.165	968.869
56	845.688	862.602	879.515	896.429	913.343	930.257	947.170	964.084	980.998
57	856.299	873.425	890.550	907.676	924.802	941.928	959.054	976.180	993.306
58	867.064	884.405	901.746	919.088	936.429	953.770	971.112	988.453	1.005.794
59	878.410	895.978	913.546	931.114	948.683	966.251	983.819	1.001.387	1.018.955
60	889.924	907.723	925.521	943.320	961.118	978.917	996.715	1.014.514	1.032.312
61	901.612	919.644	937.677	955.709	973.741	991.773	1.009.806	1.027.838	1.045.870
62	914.693	932.987	951.281	969.575	987.868	1.006.162	1.024.456	1.042.750	1.061.044
63	928.241	946.806	965.371	983.936	1.002.500	1.021.065	1.039.630	1.058.195	1.076.760
64	941.991	960.831	979.671	998.510	1.017.350	1.036.190	1.055.030	1.073.870	1.092.710
65	955.947	975.066	994.185	1.013.304	1.032.423	1.051.542	1.070.661	1.089.780	1.108.898
66	970.112	989.515	1.008.917	1.028.319	1.047.721	1.067.124	1.086.526	1.105.928	1.125.330
67	984.490	1.004.180	1.023.870	1.043.560	1.063.250	1.082.940	1.102.629	1.122.319	1.142.009
68	999.086	1.019.067	1.039.049	1.059.031	1.079.013	1.098.994	1.118.976	1.138.958	1.158.939
69	1.013.897	1.034.175	1.054.453	1.074.731	1.095.009	1.115.287	1.135.565	1.155.843	1.176.121
70	1.028.932	1.049.511	1.070.089	1.090.668	1.111.247	1.131.825	1.152.404	1.172.983	1.193.561

BHM (C störf)									
Launatafla 2-C og KVH									
Gildir frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
25	612.557	624.808	637.059	649.310	661.561	673.812	686.063	698.315	710.566
26	619.125	631.507	643.890	656.272	668.655	681.037	693.420	705.802	718.185
27	625.516	638.027	650.537	663.047	675.558	688.068	700.578	713.089	725.599
28	632.274	644.919	657.565	670.210	682.856	695.501	708.147	720.792	733.438
29	639.131	651.914	664.696	677.479	690.262	703.044	715.827	728.609	741.392
30	645.804	658.720	671.636	684.552	697.468	710.384	723.300	736.216	749.132
31	652.859	665.916	678.973	692.031	705.088	718.145	731.202	744.259	757.316
32	660.018	673.218	686.419	699.619	712.819	726.020	739.220	752.420	765.621
33	667.280	680.625	693.971	707.317	720.662	734.008	747.353	760.699	774.045
34	674.650	688.143	701.636	715.129	728.622	742.115	755.608	769.101	782.594
35	682.127	695.769	709.412	723.054	736.697	750.339	763.982	777.624	791.267
36	689.711	703.505	717.300	731.094	744.888	758.682	772.477	786.271	800.065
37	697.408	711.356	725.304	739.253	753.201	767.149	781.097	795.045	808.993
38	705.319	719.426	733.532	747.639	761.745	775.851	789.958	804.064	818.171
39	713.520	727.790	742.060	756.331	770.601	784.872	799.142	813.412	827.683
40	721.839	736.276	750.712	765.149	779.586	794.023	808.459	822.896	837.333
41	730.280	744.886	759.491	774.097	788.703	803.308	817.914	832.519	847.125
42	738.502	753.272	768.043	782.813	797.583	812.353	827.123	841.893	856.663
43	747.189	762.133	777.076	792.020	806.964	821.908	836.851	851.795	866.739
44	756.350	771.477	786.604	801.731	816.858	831.985	847.112	862.239	877.366
45	764.941	780.240	795.539	810.838	826.137	841.435	856.734	872.033	887.332
46	774.012	789.492	804.972	820.452	835.932	851.413	866.893	882.373	897.853
47	783.287	798.953	814.619	830.284	845.950	861.616	877.281	892.947	908.613
48	792.929	808.788	824.646	840.505	856.363	872.222	888.081	903.939	919.798
49	802.708	818.762	834.817	850.871	866.925	882.979	899.033	915.087	931.142
50	812.633	828.886	845.139	861.391	877.644	893.897	910.149	926.402	942.655
51	822.703	839.157	855.611	872.065	888.519	904.974	921.428	937.882	954.336
52	832.917	849.576	866.234	882.892	899.551	916.209	932.868	949.526	966.184
53	843.282	860.147	877.013	893.878	910.744	927.610	944.475	961.341	978.207
54	853.798	870.874	887.950	905.025	922.101	939.177	956.253	973.329	990.405
55	864.465	881.755	899.044	916.333	933.623	950.912	968.201	985.491	1.002.780
56	875.287	892.793	910.298	927.804	945.310	962.816	980.321	997.827	1.015.333
57	886.269	903.994	921.720	939.445	957.170	974.896	992.621	1.010.347	1.028.072
58	897.411	915.359	933.308	951.256	969.204	987.152	1.005.100	1.023.049	1.040.997
59	909.154	927.337	945.520	963.703	981.887	1.000.070	1.018.253	1.036.436	1.054.619
60	921.072	939.493	957.915	976.336	994.758	1.013.179	1.031.600	1.050.022	1.068.443
61	933.169	951.832	970.495	989.159	1.007.822	1.026.485	1.045.149	1.063.812	1.082.476
62	946.707	965.641	984.576	1.003.510	1.022.444	1.041.378	1.060.312	1.079.246	1.098.180
63	960.730	979.944	999.159	1.018.373	1.037.588	1.056.803	1.076.017	1.095.232	1.114.446
64	974.961	994.460	1.013.959	1.033.458	1.052.958	1.072.457	1.091.956	1.111.455	1.130.954
65	989.405	1.009.193	1.028.981	1.048.769	1.068.558	1.088.346	1.108.134	1.127.922	1.147.710
66	1.004.066	1.024.148	1.044.229	1.064.310	1.084.392	1.104.473	1.124.554	1.144.636	1.164.717
67	1.018.948	1.039.327	1.059.706	1.080.085	1.100.463	1.120.842	1.141.221	1.161.600	1.181.979
68	1.034.054	1.054.735	1.075.416	1.096.097	1.116.778	1.137.459	1.158.140	1.178.821	1.199.502
69	1.049.383	1.070.371	1.091.359	1.112.346	1.133.334	1.154.322	1.175.309	1.196.297	1.217.285
70	1.064.945	1.086.244	1.107.542	1.128.841	1.150.140	1.171.439	1.192.738	1.214.037	1.235.336

BHM (C störf)									
Launatafla 3-C og KVH									
Gildir frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
25	636.307	649.033	661.759	674.485	687.211	699.937	712.663	725.390	738.116
26	642.875	655.732	668.590	681.447	694.305	707.162	720.020	732.877	745.735
27	649.266	662.252	675.237	688.222	701.208	714.193	727.178	740.164	753.149
28	656.024	669.144	682.265	695.385	708.506	721.626	734.747	747.867	760.988
29	662.881	676.139	689.396	702.654	715.912	729.169	742.427	755.684	768.942
30	669.554	682.945	696.336	709.727	723.118	736.509	749.900	763.291	776.682
31	676.609	690.141	703.673	717.206	730.738	744.270	757.802	771.334	784.866
32	683.768	697.443	711.119	724.794	738.469	752.145	765.820	779.495	793.171
33	691.030	704.850	718.671	732.492	746.312	760.133	773.953	787.774	801.595
34	698.400	712.368	726.336	740.304	754.272	768.240	782.208	796.176	810.144
35	706.001	720.121	734.241	748.361	762.481	776.601	790.721	804.841	818.961
36	713.851	728.128	742.405	756.682	770.959	785.236	799.513	813.790	828.067
37	721.817	736.254	750.690	765.126	779.563	793.999	808.435	822.872	837.308
38	730.006	744.606	759.206	773.806	788.406	803.006	817.606	832.206	846.806
39	738.493	753.263	768.033	782.802	797.572	812.342	827.112	841.882	856.652
40	747.103	762.045	776.987	791.929	806.871	821.814	836.756	851.698	866.640
41	755.840	770.957	786.074	801.190	816.307	831.424	846.541	861.658	876.774
42	764.350	779.637	794.924	810.211	825.498	840.785	856.072	871.359	886.646
43	773.340	788.807	804.274	819.741	835.208	850.674	866.141	881.608	897.075
44	782.822	798.478	814.135	829.791	845.448	861.104	876.760	892.417	908.073
45	791.714	807.548	823.383	839.217	855.051	870.886	886.720	902.554	918.388
46	801.102	817.124	833.146	849.168	865.190	881.212	897.234	913.256	929.278
47	810.702	826.916	843.130	859.344	875.558	891.772	907.986	924.200	940.414
48	820.682	837.095	853.509	869.923	886.336	902.750	919.163	935.577	951.991
49	830.803	847.419	864.035	880.651	897.267	913.883	930.499	947.116	963.732
50	841.076	857.897	874.719	891.540	908.362	925.183	942.005	958.826	975.648
51	851.498	868.528	885.558	902.588	919.618	936.648	953.678	970.708	987.737
52	862.070	879.311	896.552	913.794	931.035	948.277	965.518	982.759	1.000.001
53	872.796	890.252	907.708	925.164	942.620	960.076	977.532	994.988	1.012.444
54	883.681	901.354	919.028	936.701	954.375	972.049	989.722	1.007.396	1.025.069
55	894.722	912.616	930.511	948.405	966.299	984.194	1.002.088	1.019.983	1.037.877
56	905.922	924.040	942.159	960.277	978.396	996.514	1.014.633	1.032.751	1.050.870
57	917.288	935.634	953.980	972.326	990.671	1.009.017	1.027.363	1.045.709	1.064.055
58	928.820	947.397	965.973	984.550	1.003.126	1.021.703	1.040.279	1.058.855	1.077.432
59	940.975	959.794	978.614	997.433	1.016.253	1.035.072	1.053.892	1.072.711	1.091.531
60	953.309	972.376	991.442	1.010.508	1.029.574	1.048.640	1.067.706	1.086.773	1.105.839
61	965.829	985.146	1.004.463	1.023.779	1.043.096	1.062.412	1.081.729	1.101.046	1.120.362
62	979.842	999.439	1.019.036	1.038.632	1.058.229	1.077.826	1.097.423	1.117.020	1.136.617
63	994.355	1.014.242	1.034.129	1.054.016	1.073.904	1.093.791	1.113.678	1.133.565	1.153.452
64	1.009.084	1.029.266	1.049.448	1.069.629	1.089.811	1.109.993	1.130.174	1.150.356	1.170.538
65	1.024.034	1.044.515	1.064.996	1.085.476	1.105.957	1.126.438	1.146.918	1.167.399	1.187.880
66	1.039.209	1.059.993	1.080.777	1.101.561	1.122.345	1.143.129	1.163.914	1.184.698	1.205.482
67	1.054.611	1.075.703	1.096.795	1.117.887	1.138.980	1.160.072	1.181.164	1.202.256	1.223.349
68	1.070.246	1.091.651	1.113.055	1.134.460	1.155.865	1.177.270	1.198.675	1.220.080	1.241.485
69	1.086.112	1.107.834	1.129.556	1.151.279	1.173.001	1.194.723	1.216.445	1.238.167	1.259.890
70	1.102.218	1.124.262	1.146.306	1.168.351	1.190.395	1.212.439	1.234.484	1.256.528	1.278.573

BHM (C störf)									
Launatafla 4-C									
Gildir frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
25	660.057	673.258	686.459	699.660	712.861	726.062	739.263	752.465	765.666
26	666.625	679.957	693.290	706.622	719.955	733.287	746.620	759.952	773.285
27	673.016	686.477	699.937	713.397	726.858	740.318	753.778	767.239	780.699
28	679.774	693.369	706.965	720.560	734.156	747.751	761.347	774.942	788.538
29	686.631	700.364	714.096	727.829	741.562	755.294	769.027	782.759	796.492
30	693.304	707.170	721.036	734.902	748.768	762.634	776.500	790.366	804.232
31	700.359	714.366	728.373	742.381	756.388	770.395	784.402	798.409	812.416
32	707.700	721.854	736.008	750.162	764.316	778.470	792.624	806.778	820.932
33	715.216	729.520	743.824	758.129	772.433	786.737	801.042	815.346	829.650
34	722.844	737.301	751.758	766.215	780.672	795.129	809.586	824.042	838.499
35	730.711	745.325	759.940	774.554	789.168	803.782	818.397	833.011	847.625
36	738.836	753.613	768.389	783.166	797.943	812.720	827.496	842.273	857.050
37	747.081	762.023	776.964	791.906	806.847	821.789	836.731	851.672	866.614
38	755.556	770.667	785.778	800.889	816.000	831.111	846.222	861.334	876.445
39	764.340	779.627	794.914	810.200	825.487	840.774	856.061	871.348	886.634
40	773.252	788.717	804.182	819.647	835.112	850.577	866.042	881.507	896.972
41	782.294	797.940	813.586	829.232	844.878	860.524	876.170	891.816	907.461
42	791.102	806.924	822.746	838.568	854.390	870.212	886.035	901.857	917.679
43	800.407	816.415	832.424	848.432	864.440	880.448	896.456	912.464	928.472
44	810.221	826.425	842.629	858.834	875.038	891.243	907.447	923.652	939.856
45	819.424	835.813	852.201	868.590	884.978	901.367	917.755	934.144	950.532
46	829.141	845.723	862.306	878.889	895.472	912.055	928.637	945.220	961.803
47	839.077	855.858	872.640	889.421	906.203	922.984	939.766	956.547	973.329
48	849.406	866.394	883.382	900.370	917.358	934.346	951.334	968.322	985.310
49	859.881	877.079	894.276	911.474	928.672	945.869	963.067	980.265	997.462
50	870.513	887.924	905.334	922.744	940.154	957.565	974.975	992.385	1.009.795
51	881.300	898.926	916.552	934.178	951.804	969.430	987.056	1.004.682	1.022.308
52	892.242	910.087	927.932	945.776	963.621	981.466	999.311	1.017.156	1.035.001
53	903.344	921.411	939.478	957.545	975.612	993.679	1.011.746	1.029.812	1.047.879
54	914.609	932.902	951.194	969.486	987.778	1.006.070	1.024.362	1.042.655	1.060.947
55	926.037	944.558	963.078	981.599	1.000.120	1.018.641	1.037.161	1.055.682	1.074.203
56	937.629	956.382	975.134	993.887	1.012.640	1.031.392	1.050.145	1.068.897	1.087.650
57	949.393	968.381	987.369	1.006.357	1.025.345	1.044.333	1.063.321	1.082.309	1.101.296
58	961.329	980.556	999.782	1.019.009	1.038.236	1.057.462	1.076.689	1.095.915	1.115.142
59	973.909	993.387	1.012.865	1.032.343	1.051.821	1.071.300	1.090.778	1.110.256	1.129.734
60	986.675	1.006.409	1.026.142	1.045.876	1.065.609	1.085.343	1.105.076	1.124.810	1.144.543
61	999.633	1.019.626	1.039.619	1.059.611	1.079.604	1.099.597	1.119.589	1.139.582	1.159.575
62	1.014.136	1.034.419	1.054.702	1.074.985	1.095.267	1.115.550	1.135.833	1.156.116	1.176.398
63	1.029.158	1.049.741	1.070.324	1.090.907	1.111.490	1.132.073	1.152.656	1.173.240	1.193.823
64	1.044.402	1.065.290	1.086.178	1.107.066	1.127.954	1.148.842	1.169.731	1.190.619	1.211.507
65	1.059.875	1.081.073	1.102.271	1.123.468	1.144.666	1.165.863	1.187.061	1.208.258	1.229.456
66	1.075.581	1.097.093	1.118.604	1.140.116	1.161.627	1.183.139	1.204.651	1.226.162	1.247.674
67	1.091.522	1.113.353	1.135.183	1.157.014	1.178.844	1.200.674	1.222.505	1.244.335	1.266.166
68	1.107.704	1.129.858	1.152.012	1.174.166	1.196.321	1.218.475	1.240.629	1.262.783	1.284.937
69	1.124.126	1.146.608	1.169.091	1.191.573	1.214.056	1.236.538	1.259.021	1.281.503	1.303.986
70	1.140.795	1.163.611	1.186.427	1.209.243	1.232.059	1.254.875	1.277.691	1.300.507	1.323.323

FYLGISKJAL 2: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

3. KAFLI: UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mínútur og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00–20:00 að kvöldi, kl. 03:00–04:00 að nóttu og kl. 11:30–13:30 á fridögum 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, kl. 00:00–00:20, kl. 05:40–06:00, og kl. 06:45–07:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00–17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilvik, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 647 fyrir hverja máltíð frá og með 1. janúar 2020. Upphæðin skal taka breytingum ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysliverðs m.v. vísitölu októbermánaðar ár hvert. Grunnvísitala er (232,13 stig) í október 2019. Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

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

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

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

3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKSK SKÓLA/ UMÖNNUNARSTOFNUNAR

3.5.1 Þeim starfsmönnum, sem gert er skylt vegna vinnu sinnar að matast með heimilismönnum/ börnum, skulu hafa frítt fæði og skal telja matartíma þeirra til vinnutíma

3.6 FRÍTT FÆÐI

3.6.1 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

3.6.2 Starfsmenn skulu eiga þess kost að hita sér kaffi og te á föstum vinnustað þar sem aðstaða er fyrir hendi. Á reglubundnum kaffitímum á vinnustað skal starfsmönnum lagt til kaffi og te ásamt tilheyrandi mjólk og sykri þeim að kostnaðarlausu.

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

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

Samanburðarhópar heildarsamtaka

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

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

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 stéttarfélaganna 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 stéttarfélaganna sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu 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 samþykkttra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)		3,4%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		1,9%