

Nýr kjarasamningur við Visku undirritaður 10. október 2024

Þann 10. október 2024 undirrituðu samninganefndir Sambands íslenskra sveitarfélaga og Visku, nýjan heildarkjarasamning sem gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028.

Viska er nýtt stéttarfélag innan BHM sem varð til við sameiningu þriggja stéttarfélaga, Fræðagarðs, Félag íslenskra félagsvísindamanna og Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga.

Með nýjum kjarasamningi eru fylgiskjöl 2 (um styttingu vinnuvikunnar hjá dagvinnufólki) og 3 (um betri vinnutíma vaktavinnufólks) færð inn í kjarasamning.

Helstu breytingar sem hafa áhrif á framkvæmd samnings eru:

1.1 Föst mánaðarlaun

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

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

1. janúar 2025: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 2 og 2-C

1. janúar 2026: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 3 og 3-C

1. janúar 2027: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 4 og 4-C

1.1.4 Önnur laun er starfinu fylgja breytist frá 1. nóvember

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 starfsmatsröðun.

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 vinnustaðarinnar 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, þjónustuþega, vöktun símtækja tölvupósts o.fl.

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

1.4.1 Tímavinnukaup breytist frá 1. nóvember 2024

Tímavinnukaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

1.5.1 Yfirvinna 1 og 2 breytist frá 1. nóvember 2024

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).

1.5.6 Ónæði utan vinnutíma er ný grein

Starfsmanni ber ekki að svara erindum tengdu starfi hans utan vinnutíma nema í neyðartilvikum.

Gefi vinnuveitandi upp símanúmer eða netfang starfsmanns og feli honum að svara erindum fyrir hönd vinnuveitanda utan vinnutíma, skal það tilgreint í starfslýsingu og fyrirfram samið um greiðslu fyrir slík verkefni.

Greinin á ekki við um stjórnendur eða starfsmenn sem hafa starfsskyldur af þessu tagi í starfslýsingu sinni og tillit hefur verið tekið til við launasetningu starfa þeirra.

Um er að ræða verkefni sem ekki krefjast þess að starfsmaður sé á skipulagðri bakvakt.

1.6.1 Vaktaálag breytist hjá dagvinnufólki frá 1. nóvember 2024 og verður eins og hjá vaktavinnufólki

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 gamlársgang 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.

1.6.2 Bakvaktaálag breytist hjá dagvinnufólki frá 1. nóvember 2024 og verður eins og hjá vaktavinnufólki

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 gamlársgang 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.

1.7.1 Persónuuppbætur

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

2.1.1 Vinnuvika breytist frá 1. nóvember 2024

Vinnuvika starfsfólks í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir. Heimilt er að semja við starfsfólk um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

2.6.9 (áður grein 2.6.10) Vaktahvati breytist frá 1. nóvember 2024

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

Þegar starfsfólk hefur störf reiknast vaktahvati fyrir eitt uppgjörstímabil á fyrsta og öðrum mánuði í starfi þannig að lágmarksfjöldi stunda utan dagvinnumarka eru 42 og lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta eru 15. Eftir þrjá mánuði í starfi reiknast vaktahvati skv. 1. mgr. Það sama á við þegar samið er um breytingar á starfshlutfalli sem nema 40% eða meira til hækkunar eða lækkunar.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu:

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.

Nýr kafli 3 um matar- og kaffitíma tekur gildi 1. nóvember 2024, sjá leiðbeiningar í fylgiskjali 2 með kjarasamningi

3.1.1 og 3.1.2 Hlé frá vinnu breytist 1. nóvember 2024

3.1.1 Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og slík hlé eru hluti af virkum vinnutíma.

3.1.2 Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.

Á þeim stofnunum þar sem hlé eru ákvörðuð með slíku samkomulagi og unnið er í hléinu að beiðni yfirmanns er greitt fyrir það með yfirvinnukaupi.

4.1.1 Lengd orlofs breytist 1. nóvember 2024

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.

10.2.2.1 Símenntun og starfsreynsla er ný grein í kjarasamningi til viðbótar við grein 10.2.2 og 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.

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 30. nóvember til að breytingin taki gildi 1. nóvember 2024.

10.2.3 Persónuálag vegna viðbótarmenntunar breytist frá gildistíma samnings:

10.2.3.1 Viðbótarnám sem ekki er metið í starfsmati:

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 sem metið er í starfsmati:

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 mánaðamót 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 viðkomandi sveitarfélagi.

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.

Bókun 14 vegna framkvæmdar á grein 10.2.3.2 hljóðar svo:

Starfsfólk sem vill njóta persónuálags vegna gr. 10.2.3.2 um 2% persónuálag fyrir hverjar 60 ECTS einingar í framhaldsnámi í háskóla, að hámarki 4%, þarf að skila fullnægjandi gögnum um námið fyrir 31. desember 2024, hafi þeim ekki áður verið skilað. Vinnuveitandi hefur frest til leiðréttingar vegna þessa til mánaðarmóta febrúar/mars 2025 með gildistíma frá 1. apríl 2024.

12.8.1 Veikindi barna breytist 1. nóvember 2024

Foreldri, eða forsjamaður 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.

12.2.6 og 12.2.7 breytist samkvæmt fylgiskjali 3 frá 1. nóvember 2024 fyrir dagvinnufólk.

Gildistími, gildissvið og samningsforsendur

Samningsaðilar bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjöllum, upp til samþykkis. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 12:00 þann 18. Október 2024 skoðast samningurinn samþykktur.