

**Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu
annars vegar
og
Efling - stéttarfélag
hins vegar
gera með sér eftirfarandi
SAMKOMULAG
um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila
vegna eftirtalinna aðildarféлага SFV:
Alheimersamtökin, Eir, Skjól og Hamrar,
Grundarheimilin (Grund, Ás og Mörk), Heilsustofnun NLFÍ, Heilsuvernd
Vífilsstöðum, Hlíðabær/Múlabær,
Hrafnista (Boðarþing, Laugarás, Skógarbær og Sléttuvegur),
Kjarkur endurhæfing, MS Setrið, Reykjalundur endurhæfing, SÁÁ, Öldungur
(Sóltún) og Vigdísarholt (Sunnuhlíð og Seltjörn).**

1. gr.

Gildistími

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

2. gr.

Launahækkunar

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja samkomulagi þessu:

1.4.2024	3,25% eða 23.750 kr.
1.4.2025	3,50% eða 23.750 kr.
1.4.2026	3,50% eða 23.750 kr.
1.4.2027	3,50% eða 23.750 kr.

3. gr.

Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2024	106.000 kr.
--------------	-------------

Á árinu 2025	110.000 kr.
Á árinu 2026	114.000 kr.
Á árinu 2027	118.000 kr.

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2024	58.000 kr.
Á árinu 2025	60.000 kr.
Á árinu 2026	62.000 kr.
Á árinu 2027	64.000 kr.

4. gr.

Betri vinnutími

Með samkomulagi þessu falla fylgiskjöl 1 og 2 um betri vinnutíma á brott þann 31. október 2024. Eftirfarandi breytingar verða gerðar á miðlægum kjarasamningi, frá 1. nóvember 2024:

Grein 1.1.2 breytist og verður svohljóðandi:

1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

Grein 1.3.1 breytist og verður svohljóðandi:

1.3.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.

Grein 1.4.1 breytist og verður svohljóðandi:

1.4.1 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).

Föst yfirvinna sem er merkt sem slík í launakerfinu verði greidd sem yfirvinna 2.

Greinar 1.5.1 og 1.5.2 breytast og verða svohljóðandi:

1.5.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1.

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, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgang og kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.5.2 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, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgang og kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

Grein 2.1.1. breytist og verður svohljóðandi:

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.

Grein 2.3.6 breytist og verður svohljóðandi:

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 stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.

Grein 2.5.2 breytist og verður svohljóðandi:

- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí 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 2.5.4 breytist og verður svohljóðandi:

- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Bakvaktafrí er að hámarki 80 stundir vegna ákvæðis 2.5.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktafrí samhliða ávinnslu og svo fljótt sem unnt er.

Undirkaflí 2.6 um vaktavinnu breytist og verður svohljóðandi:

2.6 Vaktavinna

- 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 dagvinnumarkna telst hann vaktavinnumaður.

- 2.6.2 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.

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta. Ef gert er ráð fyrir að starfsmaður taki vaktir sem eru styttri en 8 klst. skal kveðið sérstaklega á um það í ráðningarsamningi. Starfsfólk í 80% starfshlutfalli eða hærra hefur forgang á 8 klst. vaktir.

- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal hafa þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 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. 1.5.1.

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.

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. 1.5.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.5.1 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. 1.5.1 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.

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.

2.6.10 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

Kafli 3 breytist og verður svohljóðandi:

3 Hlé frá vinnu, fæði og matstofa

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 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.

Þeir 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 mötuneyti

- 3.2.1 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 tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan 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 er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.2.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.

Meðaltalsverð fæðis er 671 kr. frá 1. nóv. 2015. Upphæð meðaltalsverðs er birt á vef Fjársýslu ríkisins (www.fjs.is) undir liðnum laun og launatöflur.

- 3.2.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.2.1 eða er á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 639 kr. enda sé dagleg vinnuskylda starfsmanns 6 klukkustundir eða lengri.
- 3.2.5 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysliverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maí mánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008.
- 3.2.6 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

3.3 Skyldumatur, greiðslur

- 3.3.1 Starfsmönnum sem er gert að matast með skjólstæðingum sínum og aðstoða þá við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem styttri vinnutíma eða greiðslu. Starfsmaður skal í slíkum tilvikum hafa sambærilega aðstöðu og sama fæði og skjólstæðingar.

Grein 4.1.1 breytist og verður svohljóðandi:

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

Grein 12.2.6 og 12.2.7 breytast og verða svohljóðandi:

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.

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.

Grein 12.8.1 breytist og verður svohljóðandi:

12.8.1 Foreldri/forráðamaður á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86,4) 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.

5. gr.

Mæðravernd og tæknifrjógungun

Við bætist ný grein 13.3 verður svohljóðandi:

13.3 Mæðravernd og tæknifrjógungun

13.3.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar og skulu halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns), þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

13.3.2 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjógungunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni.

6. gr.
Frí í stað yfirvinnu

Grein 2.3.8 breytist og verður svohljóðandi:

2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

Ef samkomulag er á milli aðila má einnig veita 1,62 klst. í frí í dagvinnu fyrir hvern yfirvinnutíma og fellur þá greiðsla yfirvinnukaups niður enda kemur hún í stað unninnar yfirvinnustundar.

Talan 1,62 er fundin með því að margfalda 156 stundir miðað við meðalmánuð (m.v. vikulega vinnuskyldu sem er 36 virkar vinnustundir) með reiknistuðli yfirvinnu 2 sem er 1,0385%.

7. gr.
Trúnaðarmenn

Grein 16.2.2 breytist og verður svohljóðandi:

16.2.2 Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 - 50 starfsmenn, tvo trúnaðarmenn þar sem starfa 51-100, þrjá þar sem starfa 101-175, fjóra þar sem starfa 176-275 og fimm þar sem starfa 276 eða fleiri. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu ekki komið við, skulu trúnaðarmenn tilnefndir af félaginu.

Trúnaðarmannanámskeið

Grein 16.8.1 breytist og verður svohljóðandi:

16.8.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir sem námskeiðin sækja, skulu halda reglubundnum launum í allt að eina viku á ári. Í stofnunum þar sem starfa fleiri en 15 félagsmenn, skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári hjá hverri stofnun, séu félagsmenn í starfi 5-50, um tvo trúnaðarmenn séu félagsmenn fleiri en 50, þrjá séu félagsmenn fleiri en 100, fjóra séu félagsmenn fleiri en 175 og fimm séu félagsmenn 276 eða fleiri. Námskeiðin skulu viðurkennd af samningsaðilum.

Ef trúnaðarmannanámskeið er skipulagt þannig að fjarvera trúnaðarmanns frá vinnu er ekki meiri en einn dag viku hverja, halda trúnaðarmenn reglulegum launum í allt að tíu virka daga á ári.

Sitji trúnaðarmaður heils dags námskeið verður honum ekki gert að sinna vinnu þann dag. Í öllum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um fjarvistir vegna námskeiða.

8. gr.

Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024 og byggir á sömu forsendum og þar voru afráðnar. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu aðilar 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. Aðilar eru sammála um að sú kjarastefna sem á er byggt í þessum samningi og sem er sú sama og í áður nefndum almennum kjarasamningum skal gilda á samningstímanum með sömu almennu fyrirvörum og gilda samkvæmt þeim.

Komi til þess að kjarasamningum á almennum markaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum aðila heimilt að segja samningi þessum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Þessi samningur er auk þess byggður á því að niðurstaða náist í starfshópi um mönnun á hjúkrunarheimilum skv. því sem nánar er fyrir mælt í fylgiskjali 1 innan eðlilegra tímamarka. Aðilar eru því sammála um að verði niðurstaða starfshóps skv. fylgiskjali 1 ekki í samræmi við markmið hvors samningsaðila geti hvor samningsaðili um sig, náist ekki sérstakt samkomulag um önnur viðbrögð, sagt samningi þessum upp með eins mánaðar fyrirvara frá 1. maí 2025.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjöllum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 16. október skoðast hann samþykktur.

Reykjavík 2. október 2024

f.h. Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu
með fyrirvara um samþykki stjórnar

Sigrún N. Kjarnadóttir
Kari Örn Einarsson
Sigríður Sigrúnsdóttir
Knutur Björk Víguðóttir
Matthías Orrir Sigrúðarson

f.h. Eflingar - stéttarfélag

með fyrirvara um samþykki félagsfólks

Sólveig Anna Jónsdóttir
Ragnheiður Ólafsson
Guðmundur V. Helgason
Ólga Leonsdóttir
Vigdís Einarsdóttir Hagerup
Jóhanna M. Kristjánsson
Jón Ísak Hraðarsson
Blessing Nkurumbe Chukwu Akuan
Sintantso Vankemichin
Mary Jane Munn
Eun-Be Lee

Raymond Baubista

Bókanir með samkomulagi
Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu
og
Eflingar - stéttarfélags
2. október 2024

Bókun 1

Vegna bakvakta

Samningsaðilar eru sammála um að fylgjast með vinnu starfshóps um endurskoðun á fyrirkomulagi bakvakta og útköll þeim tengdum. Í hópnum skulu sitja fulltrúar opinberra launagreiðenda og bandalaga opinbers launafólks auk fulltrúa stéttarfélaga er málið kann að varða.

Starfshópurinn mun kortleggja umfang bakvakta, skoða tíðni og tegundir útkalla og vinna að því að tölfræði vegna bakvakta sé bætt. Vinnan skal meðal annars felast í því að skoða hvernig bakvaktarfrí er tekið og hvort það séu ákveðnir hópar sem ekki eru að fá bakvaktarfrí.

Þá skal hópurinn greina og leggja mat á hvort að fýsilegt sé að bakvaktir gangi upp í vinnuskyldu samhliða því að bakvaktarfrí skv. gr. 2.5.4. falli niður.

Eigi síðar en 1. október 2024 skulu aðilar hafa skipað fulltrúa sína í starfshópinn og skulu fulltrúar launafólks boða til fyrsta fundar. Vinnuhópurinn skilgreinir nánar viðfangsefnið og verklag. Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. maí 2025.

Bókun 2

Vegna niðurfellingar á gr. 3.2 (Matar- og kaffitímar í yfirvinnu)

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

Vegna vakta og viðverkerfa

Aðilar eru sammála um að farið verði í fræðsluáttak og gerðar leiðbeiningar varðandi gerð vaktskráa bæði til stjórnenda og starfsfólks innan aðildarféлага SFV. Með þessu er leitast við að tryggja betri fyrirsjáanleika með jafnvægi vinnu og einkalífs í forgrunni. Við skipulagningu vakta þarf að horfa til þarfa starfseminnar, jafnræðis innan starfsmannahópsins og óska einstakra starfsmanna auk þess að reglur kjarasamninga séu virtar. Ætíð skal útgefin vaktskrá vera tiltæk eins og hún var upphaflega samþykkt og lögð fram. Eftir að vaktskrá hefur verið lögð fram skal ekki gera breytingar nema með samþykki viðkomandi starfsmanns.

Bókun 4

Stýrihópur um betri vinnutíma

Komi til þess að breytingar á betri vinnutíma dags. 10. júní 2024 nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með eða álitæfni verða varðandi túlkun á breytingum, þá skal stýrihópur samningsaðila sem skrifuðu undir breytingarnar, fjalla um málið og finna lausn. Stýrihópur mun starfa út samningstímam, 2024-2028.

Þær leiðbeiningar og eftir atvikum úrlausnarefni sem stýrihópurinn gaf út árið 2021 samhliða innleiðingu á „Betri vinnutíma“ halda gildi sínu eftir því sem við á. Stýrihópurinn mun koma saman í september 2024 og uppfæra leiðbeiningarnar og eftir atvikum úrlausnarefnin með tilliti til þeirra breytinga sem urðu í kjarasamningum árið 2024

Bókun 5

Útgáfa heildarkjarasamnings

Aðilar eru sammála um að fella texta þessa samnings að heildartexta kjarasamnings og eftir atvikum taka út bókanir sem eiga ekki lengur við. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 31. október 2024.

Bókun 6

Verklagsreglur um útlagðan kostnað vegna lyfjameðferðar gegn sníkjudýrum. Aðilar eru sammála um að tryggja þurfi að starfsfólk beri ekki kostnað af nauðsynlegri lyfjameðferð gegn sníkjudýrum þegar upp kemur smit á vinnustað.

Bókun 7

Starfsmenntunarsjóður

SFV samþykkir að vera aðili að samtali um skoðun á sameiningu þeirra þriggja starfsmenntunarsjóða sem Efling á aðild að og eru fyrir félagsfólk á opinbera vinnumarkaðnum. Skal þeirri vinnu vera lokið fyrir 31. október 2024.

Bókun 8

Aðstaða til neysluhléa

Aðilar eru sammála um að á öllum vinnustöðum skuli vera í boði vistleg aðstaða fyrir starfsfólk þar sem það getur notið stuttrar hvíldar og nært sig án áreitis frá vinnuumhverfi.

Bókun 9

Læknisvottorð

Almennt skal vottorðum eingöngu skilað ef veikindi vara lengur en fimm vinnudaga en hvað varðar styttri veikindi er almenna reglan sú að starfsfólk undir 25 stigum á Bradford skala á 13 vikna tímabili þurfi ekki að skila vottorðum. Þetta á ekki við um veikindi í orlofi.

Fylgiskjal 1

Yfirlýsing heilbrigðisráðherra gefin í tengslum við undirritun kjarasamnings Eflingar stéttarfélags og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV)

2. október 2024

Heilbrigðisráðuneytið mun skipa starfshóp, fyrir lok október 2024, sem hefur það hlutverk að setja saman tillögu og tímasetta áætlun um hvernig ná megi viðmiðum Landlæknisembættisins um mönnun við umönnun á hjúkrunarheimilum hér á landi.

Til grundvallar vinnunni eru meðal annars skýrslur sem þegar hafa verið birtar um viðmið um mönnun við umönnun á hjúkrunarheimilum. Meðan á starfi starfshópsins stendur mun landsráði um mönnun og menntun í heilbrigðisþjónustu verða falið að leiða vinnu við að meta, í samráði við fagaðila, hvort faglegar forsendur séu til að endurskoða viðmið um mönnun við umönnun á hjúkrunarheimilum. Komi fram ný eða uppfærð viðmið, sem byggð eru á faglegum forsendum og með aðkomu fjölbreytts hóps starfsfólks þar sem áherslan er á öryggi og gæði, meðan á vinnu starfshópsins stendur skal taka tillit til þeirra.

Tryggt skal að í starfshópnum eigi sæti fulltrúar stærstu hagsmunahafa, þar á meðal Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu og Eflingar.

Heilbrigðisráðherra og fjármálaráðherra munu í framhaldinu, í samráði við Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu og Sjúkratryggingar Íslands, bregðast við tillögum hópsins og tryggja öllum hjúkrunarheimilum landsins fjárhagslegan grundvöll. Tillögur starfshópsins í endanlegri mynd skulu liggja fyrir eigi síðar en 1. febrúar 2025. Viðbrögð heilbrigðis- og fjármálaráðherra við tillögunum skulu liggja fyrir eigi síðar en 1. apríl 2025.

Fylgiskjal 2
með samkomulagi Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu
annars vegar
og
Eflingar - stéttarfélags
hins vegar
dags. 2.október 2024
Launatöflur sem gilda á samningstímanum.

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2024

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
...									
5	438.235	449.191	460.147	471.103	482.059	493.014	503.970	514.926	525.882
6	446.782	457.952	469.121	480.291	491.460	502.630	513.799	524.969	536.138
7	454.261	465.618	476.974	488.331	499.687	511.044	522.400	533.757	545.113
8	462.247	473.803	485.359	496.916	508.472	520.028	531.584	543.140	554.696
9	470.426	482.187	493.947	505.708	517.469	529.229	540.990	552.751	564.511
10	478.801	490.771	502.741	514.711	526.681	538.651	550.621	562.591	574.561
11	487.376	499.560	511.745	523.929	536.114	548.298	560.482	572.667	584.851
12	496.156	508.560	520.964	533.368	545.772	558.176	570.579	582.983	595.387
13	505.147	517.776	530.404	543.033	555.662	568.290	580.919	593.548	606.176
14	514.353	527.212	540.071	552.929	565.788	578.647	591.506	604.365	617.224
15	523.469	536.556	549.642	562.729	575.816	588.903	601.989	615.076	628.163
16	532.407	545.717	559.027	572.338	585.648	598.958	612.268	625.578	638.888
17	541.000	554.525	568.050	581.575	595.100	608.625	622.150	635.675	649.200
18	548.155	561.859	575.563	589.267	602.971	616.674	630.378	644.082	657.786
19	558.992	572.967	586.942	600.916	614.891	628.866	642.841	656.816	670.790
20	570.096	584.348	598.601	612.853	627.106	641.358	655.610	669.863	684.115
21	581.475	596.012	610.549	625.086	639.623	654.159	668.696	683.233	697.770
22	593.133	607.961	622.790	637.618	652.446	667.275	682.103	696.931	711.760
23	604.457	619.568	634.680	649.791	664.903	680.014	695.126	710.237	725.348
24	616.009	631.409	646.809	662.210	677.610	693.010	708.410	723.811	739.211
25	627.791	643.486	659.181	674.875	690.570	706.265	721.960	737.654	753.349
26	639.809	655.804	671.799	687.795	703.790	719.785	735.780	751.776	767.771
27	652.067	668.369	684.670	700.972	717.274	733.575	749.877	766.179	782.480
28	664.570	681.184	697.799	714.413	731.027	747.641	764.256	780.870	797.484
29	677.323	694.256	711.189	728.122	745.055	761.988	778.921	795.855	812.788
30	690.982	708.257	725.531	742.806	760.080	777.355	794.629	811.904	829.178
31	704.928	722.551	740.174	757.798	775.421	793.044	810.667	828.290	845.914
32	718.489	736.451	754.413	772.376	790.338	808.300	826.262	844.225	862.187
33	732.320	750.628	768.936	787.244	805.552	823.860	842.168	860.476	878.784
34	746.429	765.090	783.750	802.411	821.072	839.733	858.393	877.054	895.715
35	761.357	780.391	799.425	818.459	837.493	856.527	875.561	894.594	913.628
36	776.755	796.174	815.593	835.012	854.431	873.849	893.268	912.687	932.106
37	793.272	813.104	832.936	852.767	872.599	892.431	912.263	932.095	951.926
38	810.198	830.453	850.708	870.963	891.218	911.473	931.728	951.983	972.238
39	827.541	848.230	868.918	889.607	910.295	930.984	951.672	972.361	993.049
40	845.313	866.446	887.579	908.711	929.844	950.977	972.110	993.243	1.014.376
41	863.813	885.409	907.004	928.599	950.195	971.790	993.385	1.014.981	1.036.576
42	883.080	905.157	927.234	949.311	971.388	993.465	1.015.542	1.037.619	1.059.696
43	902.823	925.394	947.964	970.535	993.105	1.015.676	1.038.247	1.060.817	1.083.388
44	923.052	946.128	969.204	992.281	1.015.357	1.038.433	1.061.510	1.084.586	1.107.662
45	943.782	967.377	990.972	1.014.566	1.038.161	1.061.755	1.085.350	1.108.944	1.132.539

JK

SAH

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2025

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
...									
5	461.985	473.535	485.084	496.634	508.184	519.733	531.283	542.832	554.382
6	470.532	482.295	494.059	505.822	517.585	529.349	541.112	552.875	564.638
7	478.011	489.961	501.912	513.862	525.812	537.762	549.713	561.663	573.613
8	485.997	498.147	510.297	522.447	534.597	546.747	558.897	571.046	583.196
9	494.176	506.530	518.885	531.239	543.594	555.948	568.302	580.657	593.011
10	502.551	515.115	527.679	540.242	552.806	565.370	577.934	590.497	603.061
11	511.126	523.904	536.682	549.460	562.239	575.017	587.795	600.573	613.351
12	519.906	532.904	545.901	558.899	571.897	584.894	597.892	610.890	623.887
13	528.897	542.119	555.342	568.564	581.787	595.009	608.232	621.454	634.676
14	538.103	551.556	565.008	578.461	591.913	605.366	618.818	632.271	645.724
15	547.219	560.899	574.580	588.260	601.941	615.621	629.302	642.982	656.663
16	556.157	570.061	583.965	597.869	611.773	625.677	639.581	653.484	667.388
17	564.750	578.869	592.988	607.106	621.225	635.344	649.463	663.581	677.700
18	571.905	586.203	600.500	614.798	629.096	643.393	657.691	671.988	686.286
19	582.742	597.311	611.879	626.448	641.016	655.585	670.153	684.722	699.290
20	593.846	608.692	623.538	638.384	653.231	668.077	682.923	697.769	712.615
21	605.225	620.356	635.486	650.617	665.748	680.878	696.009	711.139	726.270
22	616.883	632.305	647.727	663.149	678.571	693.993	709.415	724.838	740.260
23	628.207	643.912	659.617	675.323	691.028	706.733	722.438	738.143	753.848
24	639.759	655.753	671.747	687.741	703.735	719.729	735.723	751.717	767.711
25	651.541	667.830	684.118	700.407	716.695	732.984	749.272	765.561	781.849
26	663.559	680.148	696.737	713.326	729.915	746.504	763.093	779.682	796.271
27	675.817	692.712	709.608	726.503	743.399	760.294	777.190	794.085	810.980
28	688.320	705.528	722.736	739.944	757.152	774.360	791.568	808.776	825.984
29	701.073	718.600	736.127	753.653	771.180	788.707	806.234	823.761	841.288
30	715.166	733.046	750.925	768.804	786.683	804.562	822.441	840.320	858.200
31	729.600	747.840	766.081	784.321	802.561	820.801	839.041	857.281	875.521
32	743.636	762.227	780.818	799.409	818.000	836.591	855.182	873.772	892.363
33	757.951	776.900	795.849	814.798	833.746	852.695	871.644	890.593	909.541
34	772.554	791.868	811.182	830.496	849.809	869.123	888.437	907.751	927.065
35	788.004	807.705	827.405	847.105	866.805	886.505	906.205	925.905	945.605
36	803.941	824.040	844.138	864.237	884.336	904.434	924.533	944.631	964.730
37	821.037	841.562	862.088	882.614	903.140	923.666	944.192	964.718	985.244
38	838.555	859.519	880.483	901.447	922.410	943.374	964.338	985.302	1.006.266
39	856.505	877.918	899.330	920.743	942.155	963.568	984.981	1.006.393	1.027.806
40	874.899	896.771	918.644	940.516	962.389	984.261	1.006.134	1.028.006	1.049.879
41	894.047	916.398	938.749	961.100	983.451	1.005.803	1.028.154	1.050.505	1.072.856
42	913.987	936.837	959.687	982.537	1.005.386	1.028.236	1.051.086	1.073.935	1.096.785
43	934.422	957.783	981.143	1.004.504	1.027.864	1.051.225	1.074.585	1.097.946	1.121.306
44	955.359	979.243	1.003.127	1.027.011	1.050.895	1.074.779	1.098.663	1.122.546	1.146.430
45	976.815	1.001.235	1.025.656	1.050.076	1.074.496	1.098.917	1.123.337	1.147.757	1.172.178

SNK

SAJ

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2026

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
...									
5	485.735	497.878	510.022	522.165	534.309	546.452	558.595	570.739	582.882
6	494.282	506.639	518.996	531.353	543.710	556.067	568.424	580.781	593.138
7	501.761	514.305	526.849	539.393	551.937	564.481	577.025	589.569	602.113
8	509.747	522.491	535.234	547.978	560.722	573.465	586.209	598.953	611.696
9	517.926	530.874	543.822	556.770	569.719	582.667	595.615	608.563	621.511
10	526.301	539.459	552.616	565.774	578.931	592.089	605.246	618.404	631.561
11	534.876	548.248	561.620	574.992	588.364	601.736	615.107	628.479	641.851
12	543.656	557.247	570.839	584.430	598.022	611.613	625.204	638.796	652.387
13	552.647	566.463	580.279	594.096	607.912	621.728	635.544	649.360	663.176
14	561.853	575.899	589.946	603.992	618.038	632.085	646.131	660.177	674.224
15	570.969	585.243	599.517	613.792	628.066	642.340	656.614	670.889	685.163
16	579.907	594.405	608.902	623.400	637.898	652.395	666.893	681.391	695.888
17	588.500	603.213	617.925	632.638	647.350	662.063	676.775	691.488	706.200
18	595.655	610.546	625.438	640.329	655.221	670.112	685.003	699.895	714.786
19	606.492	621.654	636.817	651.979	667.141	682.304	697.466	712.628	727.790
20	617.596	633.036	648.476	663.916	679.356	694.796	710.235	725.675	741.115
21	628.975	644.699	660.424	676.148	691.873	707.597	723.321	739.046	754.770
22	640.633	656.649	672.665	688.680	704.696	720.712	736.728	752.744	768.760
23	651.957	668.256	684.555	700.854	717.153	733.452	749.751	766.049	782.348
24	663.509	680.097	696.684	713.272	729.860	746.448	763.035	779.623	796.211
25	675.291	692.173	709.056	725.938	742.820	759.702	776.585	793.467	810.349
26	687.309	704.492	721.674	738.857	756.040	773.223	790.405	807.588	824.771
27	699.567	717.056	734.545	752.035	769.524	787.013	804.502	821.991	839.480
28	712.411	730.221	748.032	765.842	783.652	801.463	819.273	837.083	854.893
29	725.611	743.751	761.891	780.031	798.172	816.312	834.452	852.592	870.733
30	740.197	758.702	777.207	795.712	814.217	832.722	851.227	869.732	888.237
31	755.136	774.015	792.893	811.772	830.650	849.529	868.407	887.285	906.164
32	769.663	788.905	808.147	827.388	846.630	865.871	885.113	904.354	923.596
33	784.479	804.091	823.703	843.315	862.927	882.539	902.151	921.763	941.375
34	799.593	819.583	839.573	859.563	879.553	899.543	919.532	939.522	959.512
35	815.585	835.974	856.364	876.754	897.143	917.533	937.922	958.312	978.702
36	832.079	852.881	873.683	894.485	915.287	936.089	956.891	977.693	998.495
37	849.773	871.017	892.261	913.506	934.750	955.994	977.239	998.483	1.019.727
38	867.904	889.602	911.300	932.997	954.695	976.392	998.090	1.019.788	1.041.485
39	886.483	908.645	930.807	952.969	975.131	997.293	1.019.455	1.041.617	1.063.779
40	905.520	928.158	950.796	973.434	996.072	1.018.710	1.041.348	1.063.986	1.086.625
41	925.338	948.472	971.605	994.739	1.017.872	1.041.006	1.064.139	1.087.273	1.110.406
42	945.977	969.626	993.276	1.016.925	1.040.575	1.064.224	1.087.874	1.111.523	1.135.172
43	967.127	991.305	1.015.483	1.039.661	1.063.839	1.088.018	1.112.196	1.136.374	1.160.552
44	988.796	1.013.516	1.038.236	1.062.956	1.087.676	1.112.396	1.137.116	1.161.836	1.186.556
45	1.011.003	1.036.278	1.061.554	1.086.829	1.112.104	1.137.379	1.162.654	1.187.929	1.213.204

JNK

SA)

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2027

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
...									
5	509.485	522.222	534.959	547.696	560.434	573.171	585.908	598.645	611.382
6	518.032	530.983	543.934	556.884	569.835	582.786	595.737	608.688	621.638
7	525.511	538.649	551.787	564.924	578.062	591.200	604.338	617.475	630.613
8	533.497	546.834	560.172	573.509	586.847	600.184	613.522	626.859	640.196
9	541.676	555.218	568.760	582.302	595.844	609.386	622.927	636.469	650.011
10	550.051	563.802	577.554	591.305	605.056	618.807	632.559	646.310	660.061
11	558.626	572.592	586.557	600.523	614.489	628.454	642.420	656.386	670.351
12	567.406	581.591	595.776	609.961	624.147	638.332	652.517	666.702	680.887
13	576.397	590.807	605.217	619.627	634.037	648.447	662.857	677.266	691.676
14	585.603	600.243	614.883	629.523	644.163	658.803	673.443	688.084	702.724
15	594.719	609.587	624.455	639.323	654.191	669.059	683.927	698.795	713.663
16	603.657	618.748	633.840	648.931	664.023	679.114	694.206	709.297	724.388
17	612.250	627.556	642.863	658.169	673.475	688.781	704.088	719.394	734.700
18	619.405	634.890	650.375	665.860	681.346	696.831	712.316	727.801	743.286
19	630.242	645.998	661.754	677.510	693.266	709.022	724.778	740.534	756.290
20	641.346	657.380	673.413	689.447	705.481	721.514	737.548	753.582	769.615
21	652.725	669.043	685.361	701.679	717.998	734.316	750.634	766.952	783.270
22	664.383	680.993	697.602	714.212	730.821	747.431	764.040	780.650	797.260
23	675.707	692.600	709.492	726.385	743.278	760.170	777.063	793.956	810.848
24	687.259	704.440	721.622	738.803	755.985	773.166	790.348	807.529	824.711
25	699.041	716.517	733.993	751.469	768.945	786.421	803.897	821.373	838.849
26	711.365	729.149	746.933	764.717	782.501	800.285	818.070	835.854	853.638
27	724.052	742.153	760.254	778.356	796.457	814.558	832.660	850.761	868.862
28	737.346	755.779	774.213	792.647	811.080	829.514	847.947	866.381	884.815
29	751.007	769.782	788.557	807.332	826.108	844.883	863.658	882.433	901.208
30	766.104	785.257	804.409	823.562	842.715	861.867	881.020	900.172	919.325
31	781.566	801.105	820.645	840.184	859.723	879.262	898.801	918.340	937.880
32	796.602	816.517	836.432	856.347	876.262	896.177	916.092	936.007	955.922
33	811.936	832.235	852.533	872.831	893.130	913.428	933.727	954.025	974.324
34	827.579	848.269	868.958	889.648	910.337	931.027	951.716	972.406	993.095
35	844.130	865.233	886.337	907.440	928.543	949.646	970.750	991.853	1.012.956
36	861.202	882.732	904.262	925.792	947.322	968.852	990.382	1.011.913	1.033.443
37	879.515	901.503	923.491	945.478	967.466	989.454	1.011.442	1.033.430	1.055.418
38	898.281	920.738	943.195	965.652	988.109	1.010.566	1.033.023	1.055.480	1.077.937
39	917.509	940.447	963.385	986.323	1.009.260	1.032.198	1.055.136	1.078.074	1.101.011
40	937.214	960.644	984.074	1.007.505	1.030.935	1.054.365	1.077.796	1.101.226	1.124.656
41	957.725	981.668	1.005.611	1.029.555	1.053.498	1.077.441	1.101.384	1.125.327	1.149.270
42	979.086	1.003.563	1.028.041	1.052.518	1.076.995	1.101.472	1.125.949	1.150.426	1.174.903
43	1.000.976	1.026.001	1.051.025	1.076.049	1.101.074	1.126.098	1.151.123	1.176.147	1.201.171
44	1.023.404	1.048.989	1.074.574	1.100.159	1.125.745	1.151.330	1.176.915	1.202.500	1.228.085
45	1.046.388	1.072.548	1.098.708	1.124.868	1.151.027	1.177.187	1.203.347	1.229.506	1.255.666

Viðauki

Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 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 stéttarfélaga 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 ríkisstarfsfólks 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	Ríki	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
KÍ	Ríki	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
BSRB	Ríki	45% tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 35% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 15% skrifstofufólk (ÍSTARF bálkur 4) og 5% sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
ASÍ	Ríki	50% verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0,1) 43% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 7% iðnaðarmenn (ÍSTARF 7 og stöðutala 2,3)

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 ofangreindu.

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 uppgjors 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 ríkisstarfsmanna 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 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. gr. 1.1.1 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. gr. 1.1.1 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 stéttarfélaga 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 stéttarfélaga 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)		3,37%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		2,70%

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)		3,37%
Vigtun m.v. hlutfall samþykktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)		2,36%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		1,89%

Fylgiskjöl undirrituð samhliða kjarasamningi Eflingar og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu 2. október 2024.

Fylgiskjal 3:

Leiðbeiningar til stjórnenda vegna mönnunar á stórhátíðardögum:

Á stofnunum og vinnustöðum með starfsemi sem er skipulögð allan sólarhringinn hefur reynst erfitt að fá starfsfólk til þess að taka að sér aukavaktir á stórhátíðardögum þegar greitt er 165% álag. Helsta ástæðan er að stórhátíðarkaup er lægra en stórhátíðarálag auk þess sem vægi vinnuskyldustunda og vaktahvati reiknast ekki á aukavaktir. Þessu má bregðast við með því að gera breytingu á vakt hjá þeim sem tekur að sér aukavakt á stórhátíðardögum. Þá fær viðkomandi starfsmaður breytingagjald vegna skamms fyrirvara, hún telst upp í vinnuskyldu a.t.t. vægi vinnuskyldustunda, greiðist á stórhátíðarálagi og telst upp í vaktahvata. Fjarvist er skráð á þann starfsmann sem forfallaðist og greiðslur til hans eru samkvæmt kjarasamningi.

Breyting á vakt er framkvæmd í gegnum Vinnustund og má finna leiðbeiningar hér:

<https://hjalp.vinnustund.is/Vinnustund/Breytingagjald.htm>

Fylgiskjal 4:

Leiðbeiningar um hlé frá vinnu

Með nýlegum breytingum á kjarasamningum varðandi vinnutíma í dagvinnu er vinnuvika í fullu starfi nú 36 virkar vinnustundir samkvæmt gr. 2.1.1. Starfsfólki í dagvinnu og vaktavinnu er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður viðkomandi starfsins vegna en hefur ekki forræði yfir þeim hléum nema um annað sé samið sbr. gr. 3.1.2.

Þetta fyrirkomulag hefur verið í gildi hjá vaktavinnufólki um árabíl. Með nýlegum breytingum á vinnutíma á hið sama við um dagvinnufólk. Þá verða ekki breytingar t.d. á ákvæðum kjarasamninga um aðgengi starfsfólks að mötuneytum. Störf hjá ríki og sveitarfélögum eru afar fjölbreytt og þess vegna geta hléin einnig verið mismunandi og skulu útfærð á hverjum vinnustað fyrir sig að teknu tilliti til þarfa starfseminnar og starfsfólks.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsfólk getur brugðið sér frá störfum til að nærast eða hvílast eru hlé ekki sérstaklega tímasett. Í öðrum störfum þar sem slíkt er erfiðara svo sem vegna þess að starfsfólk þarf að leysa hvert annað af til að taka hlé frá störfum þarf að gera ráð fyrir því sérstaklega við skipulag vinnudagsins.

Skipulögð hlé á forræði starfsfólks

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 eru slík hlé ekki hluti virks vinnutíma. Dæmi eru um starfsfólk kjósi að fara heim í hádegishléinu eða hafa tiltekna lengd á hléi fyrir og/eða eftir hádegi. Það verður áfram heimilt en þá er það ákvörðun vinnustaðarins, þ.e. stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta starfsfólks, hvert fyrirkomulag slíkra hléa verður.

Heilsa og öryggi starfsfólks

Markmið nýlegra vinnutímabreytinga snúa m.a. að heilsu og öryggi starfsfólks. Regluleg hlé frá störfum hafa bein áhrif á andlega og líkamlega líðan starfsfólks og þess vegna er t.a.m. sérstaklega fjallað um þau í tengslum við hvíld frá störfum í lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Fylgiskjal 5

Leiðbeiningar vegna ráðningarfyrirkomulagsins tímavinnu

Samkvæmt flestum kjarasamningum er heimilt að ráða starfsfólk í tímavinnu í ákvæðnum tilvikum. Þá er starfsfólki greitt tímavinnukaup. Tímavinnukaup fer eftir ákvæðum í kjarasamningi, sjá gr. 1.4.

Það geta verið margvísleg rök fyrir því að ráða starfsfólk í tímavinnu og er tiltekið sérstaklega í kjarasamningi hvenær slíkt er heimilt. Þetta fyrirkomulag ráðningar er undantekning frá þeirri meginreglu að ráða fólk í fast starfshlutfall á mánaðarlaunum og ber að túlka heimildir til ráðningar í tímavinnu þröngt.

Í flestum kjarasamningum er tímavinna heimiluð í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra, árvissra álagstíma ýmissa ríkisstofnana, þó eigi lengur en tvo mánuði.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

Um starfsfólk í tímavinnu gilda sérstök ákvæði kjarasamninga að því er varðar t.d. veikindarétt og uppsagnarfrest.

Mikilvægt er að gerður sé skriflegur samningur vegna ráðningar starfsfólks í tímavinnu. Þar skal tilgreina hvert tímakaup starfsfólks sé, t.d. með tilvísun til þess launaflokks sem um ræðir. Upplýsingar um uppsagnarfrest, orlof, veikindi o.fl. er heimilt að veita með tilvísun til kjarasamnings enda gilda önnur ákvæði um réttindi tímavinnustarfsfólks.

Ef starfsfólk er ráðið sem tímavinnufólk, hefur jafnvel unnið um árábil í slíku ráðningarformi, og ætti með réttu að vera í starfshlutfalli á mánaðarlaunum, þurfa forstöðumaður/stjórnandi og hlutaðeigandi starfsmaður að taka samtal um hvort ekki sé tímabært að taka fyrirkomulagið til endurskoðunar.

Ef þess er þörf er aðstoð og/eða frekari ráðgjöf að finna á eftirfarandi stöðum:

Starfsfólki er bent á að leita til sinna stéttarfélaga og/eða bandalaga varðandi ráðgjöf og aðstoð.

Stofnunum er bent á að leita til mannauðs- og launasviðs Fjársýslunnar. Hægt er að senda fyrirspurn inná mannauðstorgi ríkisins www.mannaudstorg.is. Jafnframt er gagnlegar upplýsingar þar að finna.

Starfsstöðum Reykjavíkurborgar er bent á að leita til mannauðsþjónustu viðkomandi sviðs og/eða til mannauðs- og starfsumhverfissviðs á mannaudur@reykjavik.is. Jafnframt er gagnlegar upplýsingar að finna á innri vef borgarinnar, Fróða (innri.reykjavik.is)

Sveitarfélögum og stofnunum þeirra er bent á að leita til Sambands íslenskra sveitarfélaga. Beina má fyrirspurnum á netfangið thjonusta@samband.is. Einnig er gagnlegar upplýsingar að finna á vef Sambandsins <https://www.samband.is/>