

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

OG

Kjölur, stéttarfélag starfsmanna í almannajónusta
Félag opinberra starfsmanna á Austurlandi
FOSS, stéttarfélag í almannajónustu
Sameyki, stéttarfélag í almannajónustu
Starfsmannafélag Garðabæjar
Starfsmannafélag Hafnarfjarðar
Starfsmannafélag Húsavíkur
Starfsmannafélag Kópavogs
Starfsmannafélag Mosfellsbæjar
Starfsmannafélag Suðurnesja
Starfsmannafélag Vestmannaeyja

GILDISTÍMI:

1. apríl 2024 til 31. mars 2028

EFNISYFIRLIT

1 KAFLI: LAUN	3
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN	3
1.4 TÍMAVINNUKAUP	4
1.5 YFIRVINNUKAUP	4
1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR	5
1.7 PERSÓNUUPPBÓT	7
2 KAFLI: VINNUTÍMI	9
2.1 ALMENNT	9
2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI	10
2.3 BAKVAKTIR	11
2.4 VAKTAVINNA	11
3 KAFLI: HLÉ FRÁ VINNU – FÆÐI OG MATSTOFA	16
3.1 HLÉ FRÁ VINNU	16
3.2 FÆÐI OG MATSTOFA	16
3.3 FRÍTT FÆÐI	17
4 KAFLI: ORLOF	18
4.1 LENGÐ ORLOFS	18
4.2 ORLOFSÁRIÐ	18
12 KAFLI: RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	19
12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	19
12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	19
13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	21
13.10 FÉLAGSMANNASJÓÐUR	21
14. KAFLI: GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	22
14.1 GILDISTÍMI	22
14.2 ATKVÆÐAGREIÐSLA OG SAMNINGSFORSENDUR	22
BÓKANIR 24	
BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGUM AÐILA	24
FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR	28
FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT	28
FYLGISKJAL 2: SÉRSTAKAR GREIÐSLUR LÆGSTU LAUNA	41
FYLGISKJAL 3: VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI	42
FYLGISKJAL 4: LEIÐBEININGAR	43
VIÐAUKI 4: LAUNATÖFLUAUKI 2024 TIL 2028	45
VIÐAUKI 5: VINNUSKÓLI	48

INNGANGUR

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

Kjarasamningur þessi byggir á heildarkjarasamningi Sambands íslenskra sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB sem unnin var sameiginlega af aðilum og hefur gildistíma frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028.

Bæjarstarfsmannafélögin eru Kjölur, stéttarfélag starfsmanna í almannajónusta, Félag opinberra starfsmanna á Austurlandi, FOSS, stéttarfélag í almannajónustu; Sameyki, stéttarfélag í almannajónustu, Starfsmannafélag Garðabæjar, Starfsmannafélag Hafnarfjarðar, Starfsmannafélag Húsavíkur, Starfsmannafélag Kópavogs, Starfsmannafélag Mosfellsbæjar, Starfsmannafélag Suðurnesja og Starfsmannafélag Vestmannaeyja.

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 stéttarfélagsins og verkfallsrétt.

Með þessum kjarasamningi eru ákvæði um betri vinnutíma færð inn í kjarasamninginn skv. fylgiskjölum 2 og 3 með áorðnum breytingum og falla þar með bæði fylgiskjölin úr gildi.

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. Við launaflokk leggst einstaklingsbundið persónuálag í samræmi við viðeigandi ákvæði í 10. kafla samnings þessa og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns. 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.

Undir almenn ákvæði þessa kjarasamnings heyra allir þeir starfsmenn sem verða 16 ára á almanaksárinu og eldri, sem sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga og fá laun sem starfinu fylgja.

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 um 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 ráðningarfyrikomulagsins tímavinnu í fylgiskjal 3.

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

Tímavinnukaup í vaktavinnu er 0,632% og tók gildi 1. maí 2021.

Grein 1.4.3 um vinnuskóla fellur niður en ákvæði um vinnuskóla eru í viðauka 5

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%)

Grein 1.5.6 um ónæði utan vinnutíma er ný grein hljóði svo:

1.5.6 Ónæði utan vinnutíma

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 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 gamlársdag 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 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.

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

1.7 PERSÓNUUPPBÓT**Upphæðir í grein 1.7.1 um persónuuppbætur breytast:**

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.

Eftirfarandi skýringatexta er bætt við ofangreindan skýringatexta sbr. fundargerð samstarfsnefndar frá 6. apríl 2018.

Úr fundargerð samráðsnefndar bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB og Sambands Íslenskra sveitarfélaga frá 6. apríl 2018.

Starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu í grunnskólum - útreikningur veikinda á sumarorlofstíma

Við ráðningu starfsmanns á dreifða vinnuskyldu í grunnskólum (launadreifingu) þarf að skilgreina eftirandi:

- a) Starfshlutfall starfsmanns á starfstíma, t.d. 100% í 9,5 mánuði á ári.*
- b) Tími orlofs ákveðinn í samræmi við orlofsrétt starfsmanns, t.d. 30 dagar á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst.*
- c) Tímabil sem starfsmaður er ekki við vinnu á sumartíma þar sem hann hefur áður unnið tímann af sér.*
- d) Launahlutfall er ákveðið með hliðsjón af framangreindu þ.e. jafnaðarlaun sem starfsmaður fær greitt allt árið.*

Veikist starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu (launadreifingu) á fyrirfram ákveðnum orlofstíma gilda ákvæði gr. 4.6.1 um veikindi í orlofi. Hins vegar gildir þetta ákvæði ekki ef veikindin koma til á tímabili sem skilgreint er skv. c) - lið.

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.

2.1.1.1 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.

Starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu í grunnskólum - útreikningur veikinda á sumarorlofstíma

Við ráðningu starfsmanns á dreifða vinnuskyldu í grunnskólum (launadreifingu) þarf að skilgreina eftirandi:

- Starfshlutfall starfsmanns á starfstíma, t.d. 100% í 9,5 mánuði á ári.
- Tími orlofs ákveðinn í samræmi við orlofsrétt starfsmanns, t.d. 30 dagar á tímabilinu 15. júní til 15. ágúst.
- Tímabil sem starfsmaður er ekki við vinnu á sumartíma þar sem hann hefur áður unnið tímamark af sér.
- Launahlutfall er ákveðið með hliðsjón af framangreindu þ.e. jafnaðarlaun sem starfsmaður fær greitt allt árið.

Veikist starfsmaður á dreifðri vinnuskyldu (launadreifingu) á fyrirfram ákveðnum orlofstíma gilda ákvæði gr. 4.6.1 um veikindi í orlofi. Hins vegar gildir þetta ákvæði ekki ef veikindin koma til á tímabili sem skilgreint er skv. c) - lið.

2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI**Skýringatexti við grein 2.2.3 breytist og hljóði svo.**

2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1. á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili skv. gr.2.1.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr.2.2.1.

Grein þessi gildir eingöngu um vinnu á virkum dögum.

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 mest 80 klst. fyrir hverjar 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.

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

2.6 VAKTAVINNA

Skýringatexti efst við gr. 2.6 um vaktavinnu fellur niður.

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 dagvinnumarkna 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 Vaktskrár

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 viðkomið 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 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.

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 2.6.9 (um starfsfólk í vaktavinnu sem ekki hefur sérstaka matar- og kaffitíma) fellur niður og ný grein um vaktarhvata verður grein 2.6.9.

Grein 2.6.9 (gr. 2.6.10 í fylgiskjali 3) um vaktahvata er ný grein og breytist á samningstíma. Eftirfarandi gildir til 31. október 2024.

2.6.9 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 2.6.10 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.

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 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.

Sjá nánar leiðbeiningar samningsaðila um hlé frá vinnu fylgiskjal 4.

Þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem fyrir gildistöku þessa samnings fengu að jafnaði reglubundið greiðslur skv. gr. 3.2. í eldri samningi, 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 Starfsfólk í eldhúsum skal hafa frítt fæði.

3.3.2 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.

4.2 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 og 4.6.2.

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

Samtal skal fara fram eigi síðar en í janúar ár hvert milli starfsmanns og yfirmanns um hvernig töku orlofs skuli lokið innan orlofsársins.

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

12 KAFLI: 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 sjúkráhusvistar.

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 forsjámaður 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.

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.10 FÉLAGSMANNASJÓÐUR

13.10.1 Félagsmannasjóður

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í Félagsmannasjóð sem nemur 1,94% af heildarlaunum starfsmanna.

Úthlutun úr sjóðnum skal fara fram 1. febrúar ár hvert samkvæmt stofnskrá sjóðsins.

Greinin gildir ekki um þá starfsmenn er njóta styrkja samkvæmt gr. 13.6.1.

Sjóðsgjald var 1,24% en frá 1.apríl 2024 er gjaldið 1,94%.

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 OG SAMNINGSFORSENDUR

- 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 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.

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.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 12:00 þann 26. júní 2024 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 13. júní 2024.

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

F.h. Kjalar stéttarfélags með fyrirvara samþykki félagsmanna.

F.h. FOSA með fyrirvara um samþykki félagsmanna.

F.h. FOSS stéttarfélags með fyrirvara um samþykki félagsmanna.

F.h. Sameykis með fyrirvara um samþykki félagsmanna

F.h. Stf. Garðabæjar með fyrirvara
um samþykki félagsmanna

F.h. Stf. Hafnarfjarðar með fyrirvara
um samþykki félagsmanna.

F.h. Stf. Húsavíkur með fyrirvara
um samþykki félagsmanna.

F.h. Stf. Kópavogs með fyrirvara
um samþykki félagsmanna.

F.h. STAMOS með fyrirvara
Um samþykki félagsmanna.

F.h. STFS með fyrirvara um með
samþykki félagsmanna.

F.h. STAVEY með fyrirvara um
samþykki félagsmanna.

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ KJARASAMNINGUM AÐILA

BÓKUN 1 [2024] Bókun vegna bakvakta

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp um endurskoðun á fyrirkomulagi bakvakta og útköll þeim tengdum. Í hópnum skulu sitja fulltrúar opinberra launagreiðenda og bandalaga opinbers launafólks auk fulltrúa stéttarféлага 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 [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 launalækkunnar 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] Mannauðsjóður og mannauðssetur

Aðilar eru sammála um að á gildistíma kjarasamningsins verði Mannauðssjóðir KSG, Kjalar og Samflots sameinaðir í einn sjóð, Mannauðssjóðinn Heklu.

Markmið með sameiningu þeirra er að byggja upp öflugri sjóð sem hefur það hlutverk að veita styrki til fræðsluverkefna á sviði símenntunar, svo sem vegna námskeiða / starfsnáms, námsgagnagerðar, útgáfu á námsefni og önnur verkefni samkvæmt samþykktum sjóðsins.

Þeir sem sótt geta um styrk til sjóðsins eru sveitarfélög, stofnanir þeirra og aðrir vinnuveitendur sem greiða í sjóðinn og stjórnir bæjarstarfsmannafélaga. Stjórn sjóðsins getur að eigin frumkvæði sett á laggirnar verkefni fyrir aðila sjóðsins.

Bókun 3 (2024) byggir á bókun 7 frá árinu 2020.

BÓKUN 4 [2024]

Sjóðir bæjarstarfsmannafélaga

Aðilar eru sammála um að á gildistíma kjarasamningsins muni samráðsnefnd SNS og bæjarstarfsmannafélaga greina tilgang og verkefni sjóða bæjarstarfsmannafélaga til framtíðar með tilliti til sambærilegra sjóða annarra stéttarfélaganna sem semja um jafn verðmæt störf í starfsmati.

BÓKUN 5 [2024]

Skoðun á tengitöflu við starfsmat

Aðilar eru sammála um að halda áfram greiningu á launa- og tengitöflu sem hófst vorið 2024. Vinnuhópur allra aðila starfsmats sveitarfélaga verði skipaður í þetta verkefni eigi síðar en í ágúst 2024 til að:

- Greina dreifingu stöðugilda eftir starfsmatsstigum.
- Skoða mögulegar leiðir til að tengja starfsmatsstig við launatöflu.
- Kostnaðarmeta hugmyndir að breytingum á tengitöflu/tengireglu.
- Útfæra áætlun um mögulegar breytingar á tengitöflu/tengireglu í skrefum.
- Skoða hvort nýta megi mögulegar hækkanir vegna launatöfluauka á kjarasamningstímabilinu 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 í verkefnið.
- Vinnuhópur aðila skilar niðurstöðu til samninganefnda.

BÓKUN 6 [2024]

Þróun samstarfs við starfsmatskerfið SAMSTARF

Samningsaðilar eru sammála um það langtímamarkmið að greiða sömu laun fyrir jafnverðmæt störf samkvæmt þeim kjarasamningum sem Samband íslenskra sveitarfélaga gerir fyrir hönd þeirra sveitarfélaga sem veita til þess umboð sitt.. Samningsaðilar hafa í því skyni metið störf á grundvelli starfsmatskerfis samningsaðila (SAMSTARF).

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að vinna áfram að umbótum og þróun á starfsmatskerfinu SAMSTARF og umgjörð þess. Aðilar hafa undanfarin ár unnið markvisst að því að skýra umgjörð faglegrar stýringar við starfsmatskerfið til að tryggja að kerfið nái þeim markmiðum sem því er ætlað ásamt því að kerfið þróist og samræmist þeim kröfum sem gerðar eru til þess á hverjum tíma.

Í þeim tilgangi að vinna að áframhaldandi þróun starfsmatskerfisins í þágu virðismats þeirra mikilvægu starfa sem starfsfólk sveitarfélaga vinnur, sameiginlegra hagsmuna starfsfólks og starfseminnar af virðismati starfa og jafnframt að tryggja aðkomu hagsmunaaðila og skýra hlutverk þeirra þar sem þörf krefur, er lagt til að aðilar komi sér saman um utanaðkomandi aðila sem verði falið að gera úttekt annars vegar á verkferlum, vinnulagi, viðtalsferlum, samþykktarferlum og öðrum ferlum starfsmatsins með tilliti til markmiða kerfisins um jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf og hins vegar á stjórnskipulagi kerfisins og getu þess til að mæta hagsmunum hagaðila.

Markmiðið með úttektinni er að greina áskoranir og tækifæri til frekari þróunar starfsmatskerfisins þannig að stuðla megi að betra og skilvirkara verklagi við mat á störfum og tryggja faglegt sjálfstæði kerfisins. Einnig skal meta þörf fyrir breytingar á umgjörð og stjórnskipulagi kerfisins, hlutverk faglegrar stjórnar og þess að koma á sameiginlegri framkvæmdastjórn hagaðila.

Unnið verði að ofangreindu á gildistíma kjarasamnings í samstarfi við önnur stéttarfélög sem samið hafa um starfsmatskerfið SAMSTARF og í samstarfi Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Undirbúningur hefjist við gildistöku samninga og úttekt verði hafin fyrir

1. janúar 2025. Stefnt skal að því að úttekt verði lokið eigi síðar en 1. janúar 2026 og skal afrakstur úttektar vera grundvöllur að tímasettum og kostnaðarmetnum aðgerðum í starfsemi og skipulagi SAMSTARFS. Fagleg stjórn SAMSTARF skal bera ábyrgð á framkvæmd þessari og hefur heimild til sinna þeim nauðsynlegu þáttum sem verkefnið kallar á.

Kostnaður af úttekt skiptist milli Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga.

BÓKUN 7 [2024] **Um hlutverk stýrihóps**

Komi til þess að breytingar á betri vinnutíma dags. 7. maí 2024 nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með eða álitæfni verða varðandi túlkun á breytingum, þá skal stýrihópur aðila sem skrifuðu undir breytingarnar, fjalla um málið og finna lausn. Stýrihópur mun starfa út samningstímamann, 2024-2028.

Þær leiðbeiningar og eftir atvikum úrlausnarefni sem stýrihópurinn gaf út árið 2021 samhliða innleiðingu á „Betri vinnutíma“ heldur 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 8 [2024] **Um lífeyrismál**

Með hliðsjón af fyrirhugaðri heildarendurskoðun lífeyriskerfisins hér á landi eru samningsaðilar sammála um að á samningstímabilinu verði settur á fót starfshópur sem hafi það hlutverk að rýna fyrirbyggjandi rannsóknir og önnur gögn varðandi það hvernig mismunandi lífslíkur og lífsgæði fólks eru eftir starfsstéttum. Einnig að koma með tillögur um hvort og hvernig þær lífslíkur og lífsgæði gætu haft áhrif á ákvörðun lífeyrisréttinda þeirra, svo sem snemmtöku lífeyris. Tillögum hópsins er ætlað að undirbyggja frekara samtal um framtíðarskipan lífeyrismála.

BÓKUN 9 [2024] **Um sérákvæði**

Aðilar eru sammála um að sérákvæði einstakra stéttarfélaganna sem fylgdu fyrri kjarasamningi við Samband íslenskra sveitarfélaga, haldi áfram gildi sínu.

Eldri bókanir:

BÓKUN 1 [2023] **Samræming kjarasamninga**

Vegna sameiningar Starfsmannafélags Dala- og Snæfellssýslu, Félags opinberra starfsmanna á Vestfjörðum, Starfsmannafélags Fjarðabyggðar og Starfsmannafélags Fjallabyggðar við Kjöl-stéttarfélag starfsmanna í almannabjónustu eru samningsaðilar sammála um að kjarasamningar gilda með þeim breytingum sem samkomulag þetta felur í sér. Á samningstímanum verður unnið að samræmingu kjarasamninganna.

BÓKUN 5 [2015] **Trúnaðarmenn**

Aðilar eru sammála um að réttur trúnaðarmanna til að sækja trúnaðarmannanámskeið án skerðingar á reglubundnum launum í allt að eina viku á ári, á við um vaktavinnufólk sem heldur sínu vaktaálagi.

BÓKUN 6 [2020]
Símenntun starfsfólks sundlauga

Starf sundlaugarvarðar felst m.a. í sundlaugargæslu samkvæmt reglugerð nr. 814/2010 um hollustuhætti á sund- og baðstöðum. Samkvæmt reglugerðinni ber eigendum sund- og baðstaða að sjá til þess að starfsfólk fái reglulega starfsþjálfun.

Aðilar eru sammála um að forstöðumaður sundlaugar beri að skapa sundlaugarvörðum svigrúm til sundþjálfunar, verklegra æfinga vegna björgunar í laug og æfingum vegna neyðaráætlunar. Utfærsla símenntunar á vinnustaðnum skal vera hluti af starfsþróunaráætlun hans og unnin í samstarfi vinnuveitenda og starfsfólks.

BÓKUN 3 [2015]
Um launaupplýsingar

Samningsaðilar eru sammála um að á gildistíma kjarasamnings verði samkomulag um skil á launaupplýsingum endurskoðað.

BÓKUN 3 [2014]
Um jafnræði í launum óháð stéttarfélagsaðild

Aðilar eru sammála um að beina þeim tilmælum til sveitarfélaga að jafnræðis verði gætt í launum þeirra starfsmanna sem vinna sömu og/eða sambærileg störf innan sveitarfélags, óháð stéttarfélagsaðild.

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL 1: LAUNATÖFLUR OG TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT

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

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.

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 1									
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%
117	456,295	465,421	474,547	483,673	492,799	501,925	511,050	520,176	529,302
118	459,851	469,048	478,245	487,442	496,639	505,836	515,033	524,230	533,427
119	463,445	472,713	481,982	491,251	500,520	509,789	519,058	528,327	537,596
120	467,079	476,420	485,762	495,103	504,445	513,786	523,128	532,470	541,811
121	470,752	480,167	489,582	498,997	508,412	517,827	527,242	536,657	546,072
122	474,466	483,956	493,445	502,934	512,424	521,913	531,402	540,892	550,381
123	478,221	487,786	497,350	506,914	516,479	526,043	535,608	545,172	554,737
124	482,020	491,660	501,300	510,941	520,581	530,221	539,862	549,502	559,143
125	485,857	495,574	505,291	515,008	524,726	534,443	544,160	553,877	563,594
126	489,737	499,532	509,326	519,121	528,916	538,711	548,505	558,300	568,095
127	493,659	503,533	513,406	523,279	533,152	543,025	552,899	562,772	572,645
128	497,625	507,578	517,530	527,483	537,435	547,388	557,340	567,293	577,245
129	501,636	511,669	521,701	531,734	541,767	551,799	561,832	571,865	581,898
130	505,690	515,804	525,917	536,031	546,145	556,259	566,373	576,486	586,600
131	509,787	519,983	530,179	540,375	550,570	560,766	570,962	581,158	591,353
132	513,932	524,210	534,489	544,768	555,046	565,325	575,604	585,882	596,161
133	518,121	528,483	538,846	549,208	559,570	569,933	580,295	590,658	601,020
134	522,355	532,802	543,250	553,697	564,144	574,591	585,038	595,485	605,932
135	526,638	537,171	547,703	558,236	568,769	579,302	589,834	600,367	610,900
136	530,967	541,587	552,206	562,825	573,445	584,064	594,683	605,303	615,922
137	535,343	546,050	556,757	567,464	578,171	588,878	599,585	610,291	620,998
138	539,768	550,564	561,359	572,154	582,950	593,745	604,541	615,336	626,131
139	544,242	555,127	566,012	576,897	587,782	598,667	609,551	620,436	631,321
140	548,763	559,738	570,714	581,689	592,664	603,640	614,615	625,590	636,565
141	553,335	564,402	575,469	586,535	597,602	608,669	619,735	630,802	641,869
142	557,958	569,117	580,277	591,436	602,595	613,754	624,913	636,072	647,232
143	562,632	573,885	585,138	596,390	607,643	618,896	630,148	641,401	652,654
144	567,358	578,705	590,052	601,399	612,746	624,094	635,441	646,788	658,135
145	572,134	583,577	595,020	606,462	617,905	629,348	640,790	652,233	663,676
146	576,963	588,502	600,042	611,581	623,120	634,659	646,199	657,738	669,277
147	581,846	593,483	605,120	616,757	628,394	640,031	651,668	663,305	674,942
148	586,783	598,518	610,254	621,990	633,725	645,461	657,197	668,932	680,668
149	591,773	603,609	615,444	627,280	639,115	650,951	662,786	674,622	686,457
150	596,818	608,754	620,690	632,627	644,563	656,499	668,436	680,372	692,308

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 1									
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%
151	601,920	613,959	625,997	638,036	650,074	662,113	674,151	686,189	698,228
152	607,077	619,218	631,360	643,501	655,643	667,784	679,926	692,067	704,209
153	612,290	624,535	636,781	649,027	661,273	673,518	685,764	698,010	710,256
154	617,561	629,912	642,264	654,615	666,966	679,317	691,668	704,020	716,371
155	622,890	635,348	647,806	660,264	672,722	685,179	697,637	710,095	722,553
156	628,279	640,845	653,411	665,976	678,542	691,107	703,673	716,238	728,804
157	633,725	646,400	659,074	671,749	684,423	697,098	709,772	722,447	735,121
158	639,232	652,016	664,801	677,585	690,370	703,155	715,939	728,724	741,509
159	644,799	657,695	670,591	683,487	696,383	709,279	722,175	735,071	747,967
160	650,429	663,437	676,446	689,454	702,463	715,471	728,480	741,489	754,497
161	656,118	669,240	682,363	695,485	708,607	721,730	734,852	747,974	761,097
162	660,367	673,574	686,781	699,989	713,196	726,403	739,611	752,818	766,025
163	665,409	678,717	692,025	705,333	718,642	731,950	745,258	758,566	771,874
164	670,502	683,912	697,322	710,732	724,142	737,552	750,962	764,372	777,783
165	675,645	689,158	702,671	716,184	729,697	743,210	756,723	770,236	783,749
166	680,839	694,456	708,073	721,690	735,307	748,923	762,540	776,157	789,774
167	688,003	701,763	715,523	729,283	743,043	756,803	770,563	784,323	798,083
168	695,262	709,167	723,073	736,978	750,883	764,788	778,694	792,599	806,504
169	702,620	716,672	730,725	744,777	758,830	772,882	786,934	800,987	815,039
170	710,074	724,276	738,477	752,679	766,880	781,082	795,283	809,485	823,686
171	717,629	731,982	746,335	760,687	775,040	789,392	803,745	818,097	832,450
172	725,288	739,793	754,299	768,805	783,311	797,816	812,322	826,828	841,334
173	733,047	747,708	762,369	777,030	791,690	806,351	821,012	835,673	850,334
174	740,909	755,727	770,546	785,364	800,182	815,000	829,818	844,637	859,455
175	748,877	763,855	778,832	793,810	808,787	823,765	838,742	853,720	868,697
176	757,032	772,172	787,313	802,454	817,594	832,735	847,876	863,016	878,157
177	766,403	781,731	797,059	812,387	827,715	843,043	858,371	873,699	889,027
178	775,909	791,427	806,945	822,464	837,982	853,500	869,018	884,536	900,055
179	785,553	801,264	816,975	832,687	848,398	864,109	879,820	895,531	911,242
180	795,337	811,244	827,151	843,058	858,964	874,871	890,778	906,685	922,591
181	805,264	821,369	837,474	853,580	869,685	885,790	901,896	918,001	934,106
182	815,333	831,640	847,947	864,254	880,560	896,867	913,174	929,480	945,787
183	825,550	842,061	858,572	875,083	891,594	908,105	924,616	941,127	957,638
184	835,915	852,633	869,351	886,070	902,788	919,506	936,225	952,943	969,661
185	846,429	863,357	880,286	897,214	914,143	931,071	948,000	964,929	981,857
186	857,097	874,239	891,381	908,523	925,664	942,806	959,948	977,090	994,232
187	867,918	885,276	902,635	919,993	937,352	954,710	972,068	989,427	1,006,785
188	878,896	896,474	914,052	931,630	949,208	966,786	984,363	1,001,941	1,019,519
189	890,034	907,834	925,635	943,436	961,236	979,037	996,838	1,014,638	1,032,439
190	901,334	919,361	937,388	955,414	973,441	991,468	1,009,494	1,027,521	1,045,548

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 1									
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%
191	912,797	931,053	949,309	967,565	985,821	1,004,077	1,022,333	1,040,589	1,058,845
192	924,426	942,915	961,403	979,892	998,381	1,016,869	1,035,358	1,053,846	1,072,335
193	936,224	954,949	973,673	992,398	1,011,122	1,029,847	1,048,571	1,067,296	1,086,020
194	948,193	967,157	986,121	1,005,085	1,024,048	1,043,012	1,061,976	1,080,940	1,099,904
195	960,335	979,541	998,748	1,017,955	1,037,162	1,056,368	1,075,575	1,094,782	1,113,988
196	972,654	992,107	1,011,560	1,031,013	1,050,466	1,069,919	1,089,373	1,108,826	1,128,279
197	985,152	1,004,855	1,024,558	1,044,261	1,063,964	1,083,667	1,103,370	1,123,073	1,142,776
198	997,830	1,017,787	1,037,744	1,057,700	1,077,657	1,097,613	1,117,570	1,137,527	1,157,483
199	1,010,693	1,030,907	1,051,121	1,071,335	1,091,548	1,111,762	1,131,976	1,152,190	1,172,404
200	1,023,741	1,044,216	1,064,690	1,085,165	1,105,640	1,126,115	1,146,590	1,167,064	1,187,539

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 2									
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%
117	480,045	489,646	499,247	508,848	518,449	528,050	537,650	547,251	556,852
118	483,601	493,273	502,945	512,617	522,289	531,961	541,633	551,305	560,977
119	487,195	496,938	506,682	516,426	526,170	535,914	545,658	555,402	565,146
120	490,829	500,645	510,462	520,278	530,095	539,911	549,728	559,545	569,361
121	494,502	504,392	514,282	524,172	534,062	543,952	553,842	563,732	573,622
122	498,216	508,181	518,145	528,109	538,074	548,038	558,002	567,967	577,931
123	501,971	512,011	522,050	532,089	542,129	552,168	562,208	572,247	582,287
124	505,770	515,885	526,000	536,116	546,231	556,346	566,462	576,577	586,693
125	509,607	519,799	529,991	540,183	550,376	560,568	570,760	580,952	591,144
126	513,487	523,757	534,026	544,296	554,566	564,836	575,105	585,375	595,645
127	517,409	527,758	538,106	548,454	558,802	569,150	579,499	589,847	600,195
128	521,375	531,803	542,230	552,658	563,085	573,513	583,940	594,368	604,795
129	525,386	535,894	546,401	556,909	567,417	577,924	588,432	598,940	609,448
130	529,440	540,029	550,617	561,206	571,795	582,384	592,973	603,561	614,150
131	533,537	544,208	554,879	565,550	576,220	586,891	597,562	608,233	618,903
132	537,682	548,435	559,189	569,943	580,696	591,450	602,204	612,957	623,711
133	541,871	552,708	563,546	574,383	585,220	596,058	606,895	617,733	628,570
134	546,105	557,027	567,950	578,872	589,794	600,716	611,638	622,560	633,482
135	550,388	561,396	572,403	583,411	594,419	605,427	616,434	627,442	638,450
136	554,717	565,812	576,906	588,000	599,095	610,189	621,283	632,378	643,472
137	559,093	570,275	581,457	592,639	603,821	615,003	626,185	637,366	648,548
138	563,518	574,789	586,059	597,329	608,600	619,870	631,141	642,411	653,681
139	567,992	579,352	590,712	602,072	613,432	624,792	636,151	647,511	658,871
140	572,513	583,963	595,414	606,864	618,314	629,765	641,215	652,665	664,115
141	577,085	588,627	600,169	611,710	623,252	634,794	646,335	657,877	669,419
142	581,708	593,342	604,977	616,611	628,245	639,879	651,513	663,147	674,782
143	586,382	598,110	609,838	621,565	633,293	645,021	656,748	668,476	680,204
144	591,108	602,930	614,752	626,574	638,396	650,219	662,041	673,863	685,685
145	595,884	607,802	619,720	631,637	643,555	655,473	667,390	679,308	691,226
146	600,713	612,727	624,742	636,756	648,770	660,784	672,799	684,813	696,827
147	605,596	617,708	629,820	641,932	654,044	666,156	678,268	690,380	702,492
148	610,533	622,743	634,954	647,165	659,375	671,586	683,797	696,007	708,218
149	615,523	627,834	640,144	652,455	664,765	677,076	689,386	701,697	714,007
150	620,568	632,979	645,390	657,802	670,213	682,624	695,036	707,447	719,858

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 2									
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%
151	625,670	638,184	650,697	663,211	675,724	688,238	700,751	713,264	725,778
152	630,827	643,443	656,060	668,676	681,293	693,909	706,526	719,142	731,759
153	636,040	648,760	661,481	674,202	686,923	699,643	712,364	725,085	737,806
154	641,311	654,137	666,964	679,790	692,616	705,442	718,268	731,095	743,921
155	646,640	659,573	672,506	685,439	698,372	711,304	724,237	737,170	750,103
156	652,029	665,070	678,111	691,151	704,192	717,232	730,273	743,313	756,354
157	657,475	670,625	683,774	696,924	710,073	723,223	736,372	749,522	762,671
158	662,982	676,241	689,501	702,760	716,020	729,280	742,539	755,799	769,059
159	668,549	681,920	695,291	708,662	722,033	735,404	748,775	762,146	775,517
160	674,179	687,662	701,146	714,629	728,113	741,596	755,080	768,564	782,047
161	679,868	693,465	707,063	720,660	734,257	747,855	761,452	775,049	788,647
162	684,117	697,799	711,481	725,164	738,846	752,528	766,211	779,893	793,575
163	689,159	702,942	716,725	730,508	744,292	758,075	771,858	785,641	799,424
164	694,252	708,137	722,022	735,907	749,792	763,677	777,562	791,447	805,333
165	699,395	713,383	727,371	741,359	755,347	769,335	783,323	797,311	811,299
166	704,669	718,762	732,856	746,949	761,042	775,136	789,229	803,323	817,416
167	712,083	726,324	740,566	754,808	769,049	783,291	797,533	811,774	826,016
168	719,596	733,988	748,380	762,772	777,164	791,556	805,948	820,340	834,732
169	727,212	741,756	756,300	770,844	785,389	799,933	814,477	829,021	843,566
170	734,927	749,626	764,324	779,023	793,721	808,420	823,118	837,817	852,515
171	742,746	757,601	772,456	787,311	802,166	817,021	831,876	846,731	861,586
172	750,673	765,686	780,700	795,713	810,727	825,740	840,753	855,767	870,780
173	758,703	773,877	789,051	804,226	819,400	834,574	849,748	864,922	880,096
174	766,841	782,178	797,515	812,852	828,188	843,525	858,862	874,199	889,536
175	775,088	790,589	806,091	821,593	837,095	852,597	868,098	883,600	899,102
176	783,528	799,199	814,869	830,540	846,210	861,881	877,551	893,222	908,892
177	793,227	809,091	824,956	840,820	856,685	872,549	888,414	904,279	920,143
178	803,066	819,127	835,189	851,250	867,311	883,373	899,434	915,495	931,557
179	813,048	829,309	845,570	861,831	878,092	894,352	910,613	926,874	943,135
180	823,174	839,638	856,101	872,565	889,028	905,492	921,955	938,419	954,882
181	833,448	850,117	866,786	883,455	900,124	916,793	933,462	950,131	966,800
182	843,870	860,748	877,625	894,502	911,380	928,257	945,135	962,012	978,889
183	854,444	871,533	888,622	905,711	922,799	939,888	956,977	974,066	991,155
184	865,172	882,475	899,779	917,082	934,386	951,689	968,992	986,296	1,003,599
185	876,054	893,575	911,096	928,617	946,138	963,659	981,180	998,701	1,016,222
186	887,095	904,837	922,579	940,321	958,063	975,805	993,547	1,011,288	1,029,030
187	898,295	916,261	934,227	952,193	970,159	988,125	1,006,091	1,024,057	1,042,022
188	909,657	927,850	946,044	964,237	982,430	1,000,623	1,018,816	1,037,009	1,055,202
189	921,185	939,608	958,032	976,456	994,880	1,013,303	1,031,727	1,050,151	1,068,574
190	932,881	951,539	970,196	988,854	1,007,512	1,026,169	1,044,827	1,063,484	1,082,142

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 2									
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%
191	944,745	963,640	982,535	1,001,430	1,020,325	1,039,220	1,058,114	1,077,009	1,095,904
192	956,781	975,917	995,053	1,014,188	1,033,324	1,052,459	1,071,595	1,090,731	1,109,866
193	968,992	988,372	1,007,752	1,027,132	1,046,512	1,065,891	1,085,271	1,104,651	1,124,031
194	981,380	1,001,007	1,020,635	1,040,263	1,059,890	1,079,518	1,099,145	1,118,773	1,138,401
195	993,947	1,013,825	1,033,704	1,053,583	1,073,462	1,093,341	1,113,220	1,133,099	1,152,978
196	1,006,697	1,026,831	1,046,965	1,067,099	1,087,233	1,107,367	1,127,501	1,147,634	1,167,768
197	1,019,632	1,040,025	1,060,417	1,080,810	1,101,203	1,121,595	1,141,988	1,162,381	1,182,773
198	1,032,754	1,053,409	1,074,065	1,094,720	1,115,375	1,136,030	1,156,685	1,177,340	1,197,995
199	1,046,067	1,066,989	1,087,910	1,108,831	1,129,753	1,150,674	1,171,595	1,192,517	1,213,438
200	1,059,572	1,080,763	1,101,954	1,123,146	1,144,337	1,165,529	1,186,720	1,207,912	1,229,103

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 3									
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%
117	503,795	513,871	523,947	534,023	544,099	554,175	564,250	574,326	584,402
118	507,351	517,498	527,645	537,792	547,939	558,086	568,233	578,380	588,527
119	510,945	521,163	531,382	541,601	551,820	562,039	572,258	582,477	592,696
120	514,579	524,870	535,162	545,453	555,745	566,036	576,328	586,620	596,911
121	518,252	528,617	538,982	549,347	559,712	570,077	580,442	590,807	601,172
122	521,966	532,406	542,845	553,284	563,724	574,163	584,602	595,042	605,481
123	525,721	536,236	546,750	557,264	567,779	578,293	588,808	599,322	609,837
124	529,520	540,110	550,700	561,291	571,881	582,471	593,062	603,652	614,243
125	533,357	544,024	554,691	565,358	576,026	586,693	597,360	608,027	618,694
126	537,237	547,982	558,726	569,471	580,216	590,961	601,705	612,450	623,195
127	541,159	551,983	562,806	573,629	584,452	595,275	606,099	616,922	627,745
128	545,125	556,028	566,930	577,833	588,735	599,638	610,540	621,443	632,345
129	549,136	560,119	571,101	582,084	593,067	604,049	615,032	626,015	636,998
130	553,190	564,254	575,317	586,381	597,445	608,509	619,573	630,636	641,700
131	557,287	568,433	579,579	590,725	601,870	613,016	624,162	635,308	646,453
132	561,432	572,660	583,889	595,118	606,346	617,575	628,804	640,032	651,261
133	565,621	576,933	588,246	599,558	610,870	622,183	633,495	644,808	656,120
134	569,855	581,252	592,650	604,047	615,444	626,841	638,238	649,635	661,032
135	574,138	585,621	597,103	608,586	620,069	631,552	643,034	654,517	666,000
136	578,467	590,037	601,606	613,175	624,745	636,314	647,883	659,453	671,022
137	582,843	594,500	606,157	617,814	629,471	641,128	652,785	664,441	676,098
138	587,268	599,014	610,759	622,504	634,250	645,995	657,741	669,486	681,231
139	591,742	603,577	615,412	627,247	639,082	650,917	662,751	674,586	686,421
140	596,263	608,188	620,114	632,039	643,964	655,890	667,815	679,740	691,665
141	600,835	612,852	624,869	636,885	648,902	660,919	672,935	684,952	696,969
142	605,458	617,567	629,677	641,786	653,895	666,004	678,113	690,222	702,332
143	610,132	622,335	634,538	646,740	658,943	671,146	683,348	695,551	707,754
144	614,858	627,155	639,452	651,749	664,046	676,344	688,641	700,938	713,235
145	619,634	632,027	644,420	656,812	669,205	681,598	693,990	706,383	718,776
146	624,463	636,952	649,442	661,931	674,420	686,909	699,399	711,888	724,377
147	629,346	641,933	654,520	667,107	679,694	692,281	704,868	717,455	730,042
148	634,283	646,968	659,654	672,340	685,025	697,711	710,397	723,082	735,768
149	639,273	652,059	664,844	677,630	690,415	703,201	715,986	728,772	741,557
150	644,318	657,204	670,090	682,977	695,863	708,749	721,636	734,522	747,408

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 3									
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%
151	649,420	662,409	675,397	688,386	701,374	714,363	727,351	740,339	753,328
152	654,577	667,668	680,760	693,851	706,943	720,034	733,126	746,217	759,309
153	659,790	672,985	686,181	699,377	712,573	725,768	738,964	752,160	765,356
154	665,061	678,362	691,664	704,965	718,266	731,567	744,868	758,170	771,471
155	670,390	683,798	697,206	710,614	724,022	737,429	750,837	764,245	777,653
156	675,779	689,295	702,811	716,326	729,842	743,357	756,873	770,388	783,904
157	681,225	694,850	708,474	722,099	735,723	749,348	762,972	776,597	790,221
158	686,732	700,466	714,201	727,935	741,670	755,405	769,139	782,874	796,609
159	692,299	706,145	719,991	733,837	747,683	761,529	775,375	789,221	803,067
160	697,929	711,887	725,846	739,804	753,763	767,721	781,680	795,639	809,597
161	703,663	717,737	731,810	745,883	759,956	774,030	788,103	802,176	816,249
162	708,061	722,222	736,383	750,545	764,706	778,867	793,028	807,189	821,351
163	713,279	727,545	741,811	756,076	770,342	784,607	798,873	813,139	827,404
164	718,551	732,922	747,293	761,664	776,035	790,406	804,777	819,148	833,519
165	723,874	738,352	752,829	767,307	781,784	796,262	810,739	825,217	839,694
166	729,332	743,919	758,506	773,092	787,679	802,266	816,852	831,439	846,025
167	737,006	751,746	766,486	781,226	795,966	810,706	825,446	840,186	854,927
168	744,782	759,678	774,574	789,469	804,365	819,261	834,156	849,052	863,947
169	752,664	767,717	782,771	797,824	812,877	827,931	842,984	858,037	873,090
170	760,649	775,862	791,075	806,288	821,501	836,714	851,927	867,140	882,353
171	768,743	784,117	799,492	814,867	830,242	845,617	860,992	876,366	891,741
172	776,946	792,485	808,024	823,563	839,102	854,641	870,180	885,719	901,258
173	785,258	800,963	816,668	832,373	848,079	863,784	879,489	895,194	910,899
174	793,681	809,554	825,428	841,301	857,175	873,049	888,922	904,796	920,669
175	802,216	818,260	834,304	850,349	866,393	882,437	898,482	914,526	930,570
176	810,951	827,170	843,390	859,609	875,828	892,047	908,266	924,485	940,704
177	820,990	837,410	853,829	870,249	886,669	903,089	919,509	935,928	952,348
178	831,173	847,797	864,420	881,044	897,667	914,291	930,914	947,538	964,161
179	841,504	858,334	875,165	891,995	908,825	925,655	942,485	959,315	976,145
180	851,985	869,025	886,065	903,105	920,144	937,184	954,224	971,263	988,303
181	862,619	879,871	897,124	914,376	931,628	948,881	966,133	983,385	1,000,638
182	873,406	890,874	908,342	925,810	943,278	960,746	978,214	995,682	1,013,151
183	884,350	902,037	919,723	937,410	955,097	972,784	990,471	1,008,158	1,025,845
184	895,453	913,362	931,271	949,180	967,089	984,998	1,002,907	1,020,816	1,038,725
185	906,715	924,850	942,984	961,118	979,253	997,387	1,015,521	1,033,656	1,051,790
186	918,143	936,506	954,869	973,232	991,595	1,009,958	1,028,321	1,046,684	1,065,046
187	929,736	948,330	966,925	985,520	1,004,114	1,022,709	1,041,304	1,059,898	1,078,493
188	941,495	960,325	979,155	997,985	1,016,815	1,035,645	1,054,475	1,073,305	1,092,135
189	953,426	972,495	991,563	1,010,632	1,029,700	1,048,769	1,067,837	1,086,906	1,105,974
190	965,532	984,843	1,004,153	1,023,464	1,042,774	1,062,085	1,081,396	1,100,706	1,120,017

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 3									
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%
191	977,811	997,367	1,016,924	1,036,480	1,056,036	1,075,592	1,095,149	1,114,705	1,134,261
192	990,269	1,010,074	1,029,879	1,049,685	1,069,490	1,089,296	1,109,101	1,128,906	1,148,712
193	1,002,907	1,022,965	1,043,023	1,063,081	1,083,139	1,103,198	1,123,256	1,143,314	1,163,372
194	1,015,728	1,036,043	1,056,357	1,076,672	1,096,986	1,117,301	1,137,615	1,157,930	1,178,245
195	1,028,735	1,049,309	1,069,884	1,090,459	1,111,033	1,131,608	1,152,183	1,172,757	1,193,332
196	1,041,931	1,062,770	1,083,609	1,104,447	1,125,286	1,146,124	1,166,963	1,187,802	1,208,640
197	1,055,319	1,076,426	1,097,532	1,118,638	1,139,745	1,160,851	1,181,958	1,203,064	1,224,170
198	1,068,901	1,090,279	1,111,657	1,133,035	1,154,413	1,175,791	1,197,169	1,218,547	1,239,925
199	1,082,680	1,104,333	1,125,987	1,147,640	1,169,294	1,190,947	1,212,601	1,234,255	1,255,908
200	1,096,657	1,118,590	1,140,523	1,162,456	1,184,389	1,206,322	1,228,255	1,250,189	1,272,122

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 4									
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%
117	527,545	538,096	548,647	559,198	569,749	580,300	590,850	601,401	611,952
118	531,101	541,723	552,345	562,967	573,589	584,211	594,833	605,455	616,077
119	534,695	545,388	556,082	566,776	577,470	588,164	598,858	609,552	620,246
120	538,329	549,095	559,862	570,628	581,395	592,161	602,928	613,695	624,461
121	542,002	552,842	563,682	574,522	585,362	596,202	607,042	617,882	628,722
122	545,716	556,631	567,545	578,459	589,374	600,288	611,202	622,117	633,031
123	549,471	560,461	571,450	582,439	593,429	604,418	615,408	626,397	637,387
124	553,270	564,335	575,400	586,466	597,531	608,596	619,662	630,727	641,793
125	557,107	568,249	579,391	590,533	601,676	612,818	623,960	635,102	646,244
126	560,987	572,207	583,426	594,646	605,866	617,086	628,305	639,525	650,745
127	564,909	576,208	587,506	598,804	610,102	621,400	632,699	643,997	655,295
128	568,875	580,253	591,630	603,008	614,385	625,763	637,140	648,518	659,895
129	572,886	584,344	595,801	607,259	618,717	630,174	641,632	653,090	664,548
130	576,940	588,479	600,017	611,556	623,095	634,634	646,173	657,711	669,250
131	581,037	592,658	604,279	615,900	627,520	639,141	650,762	662,383	674,003
132	585,182	596,885	608,589	620,293	631,996	643,700	655,404	667,107	678,811
133	589,371	601,158	612,946	624,733	636,520	648,308	660,095	671,883	683,670
134	593,605	605,477	617,350	629,222	641,094	652,966	664,838	676,710	688,582
135	597,888	609,846	621,803	633,761	645,719	657,677	669,634	681,592	693,550
136	602,217	614,262	626,306	638,350	650,395	662,439	674,483	686,528	698,572
137	606,593	618,725	630,857	642,989	655,121	667,253	679,385	691,516	703,648
138	611,018	623,239	635,459	647,679	659,900	672,120	684,341	696,561	708,781
139	615,492	627,802	640,112	652,422	664,732	677,042	689,351	701,661	713,971
140	620,013	632,413	644,814	657,214	669,614	682,015	694,415	706,815	719,215
141	624,585	637,077	649,569	662,060	674,552	687,044	699,535	712,027	724,519
142	629,208	641,792	654,377	666,961	679,545	692,129	704,713	717,297	729,882
143	633,882	646,560	659,238	671,915	684,593	697,271	709,948	722,626	735,304
144	638,608	651,380	664,152	676,924	689,696	702,469	715,241	728,013	740,785
145	643,384	656,252	669,120	681,987	694,855	707,723	720,590	733,458	746,326
146	648,213	661,177	674,142	687,106	700,070	713,034	725,999	738,963	751,927
147	653,096	666,158	679,220	692,282	705,344	718,406	731,468	744,530	757,592
148	658,033	671,193	684,354	697,515	710,675	723,836	736,997	750,157	763,318
149	663,023	676,284	689,544	702,805	716,065	729,326	742,586	755,847	769,107
150	668,068	681,429	694,790	708,152	721,513	734,874	748,236	761,597	774,958

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 4									
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%
151	673,170	686,634	700,097	713,561	727,024	740,488	753,951	767,414	780,878
152	678,327	691,893	705,460	719,026	732,593	746,159	759,726	773,292	786,859
153	683,540	697,210	710,881	724,552	738,223	751,893	765,564	779,235	792,906
154	688,811	702,587	716,364	730,140	743,916	757,692	771,468	785,245	799,021
155	694,140	708,023	721,906	735,789	749,672	763,554	777,437	791,320	805,203
156	699,529	713,520	727,511	741,501	755,492	769,482	783,473	797,463	811,454
157	705,068	719,169	733,271	747,372	761,473	775,575	789,676	803,777	817,879
158	710,767	724,983	739,198	753,413	767,629	781,844	796,059	810,275	824,490
159	716,530	730,860	745,191	759,521	773,852	788,183	802,513	816,844	831,174
160	722,356	736,803	751,250	765,697	780,145	794,592	809,039	823,486	837,933
161	728,292	742,857	757,423	771,989	786,555	801,121	815,687	830,252	844,818
162	732,843	747,500	762,157	776,814	791,470	806,127	820,784	835,441	850,098
163	738,244	753,009	767,774	782,539	797,304	812,069	826,833	841,598	856,363
164	743,700	758,574	773,448	788,322	803,196	818,070	832,944	847,818	862,692
165	749,210	764,194	779,178	794,162	809,147	824,131	839,115	854,099	869,083
166	754,859	769,956	785,053	800,150	815,248	830,345	845,442	860,539	875,636
167	762,801	778,057	793,313	808,569	823,825	839,081	854,337	869,593	884,849
168	770,850	786,267	801,684	817,101	832,518	847,935	863,352	878,769	894,186
169	779,007	794,588	810,168	825,748	841,328	856,908	872,488	888,068	903,649
170	787,272	803,018	818,763	834,509	850,254	865,999	881,745	897,490	913,236
171	795,649	811,561	827,474	843,387	859,300	875,213	891,126	907,039	922,952
172	804,139	820,222	836,305	852,388	868,471	884,553	900,636	916,719	932,802
173	812,742	828,997	845,252	861,507	877,761	894,016	910,271	926,526	942,781
174	821,459	837,889	854,318	870,747	887,176	903,605	920,034	936,464	952,893
175	830,293	846,899	863,505	880,111	896,717	913,323	929,929	946,534	963,140
176	839,335	856,121	872,908	889,695	906,482	923,268	940,055	956,842	973,628
177	849,724	866,719	883,713	900,708	917,702	934,697	951,691	968,686	985,680
178	860,264	877,470	894,675	911,880	929,085	946,291	963,496	980,701	997,907
179	870,957	888,376	905,795	923,214	940,634	958,053	975,472	992,891	1,010,310
180	881,805	899,441	917,077	934,713	952,349	969,985	987,621	1,005,258	1,022,894
181	892,810	910,667	928,523	946,379	964,235	982,091	999,948	1,017,804	1,035,660
182	903,975	922,054	940,134	958,213	976,293	994,372	1,012,452	1,030,531	1,048,611
183	915,302	933,608	951,914	970,220	988,526	1,006,832	1,025,138	1,043,444	1,061,750
184	926,794	945,330	963,865	982,401	1,000,937	1,019,473	1,038,009	1,056,545	1,075,081
185	938,451	957,220	975,989	994,758	1,013,527	1,032,296	1,051,065	1,069,834	1,088,603
186	950,278	969,284	988,290	1,007,295	1,026,301	1,045,306	1,064,312	1,083,317	1,102,323
187	962,276	981,522	1,000,767	1,020,013	1,039,258	1,058,504	1,077,749	1,096,995	1,116,240
188	974,448	993,937	1,013,426	1,032,914	1,052,403	1,071,892	1,091,381	1,110,870	1,130,359
189	986,796	1,006,532	1,026,268	1,046,004	1,065,740	1,085,476	1,105,212	1,124,948	1,144,684
190	999,326	1,019,312	1,039,299	1,059,285	1,079,272	1,099,258	1,119,245	1,139,231	1,159,218

Bæjarstarfsmannafélög									
Launatafla 4									
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%
191	1,012,035	1,032,275	1,052,516	1,072,757	1,092,997	1,113,238	1,133,479	1,153,719	1,173,960
192	1,024,928	1,045,427	1,065,925	1,086,424	1,106,922	1,127,421	1,147,919	1,168,418	1,188,917
193	1,038,009	1,058,769	1,079,529	1,100,289	1,121,049	1,141,809	1,162,570	1,183,330	1,204,090
194	1,051,279	1,072,304	1,093,330	1,114,355	1,135,381	1,156,406	1,177,432	1,198,458	1,219,483
195	1,064,740	1,086,035	1,107,330	1,128,625	1,149,920	1,171,214	1,192,509	1,213,804	1,235,099
196	1,078,399	1,099,967	1,121,535	1,143,103	1,164,671	1,186,239	1,207,807	1,229,375	1,250,943
197	1,092,255	1,114,101	1,135,946	1,157,791	1,179,636	1,201,481	1,223,326	1,245,171	1,267,016
198	1,106,312	1,128,439	1,150,565	1,172,691	1,194,817	1,216,944	1,239,070	1,261,196	1,283,322
199	1,120,573	1,142,985	1,165,396	1,187,808	1,210,219	1,232,631	1,255,042	1,277,454	1,299,865
200	1,135,040	1,157,740	1,180,441	1,203,142	1,225,843	1,248,544	1,271,244	1,293,945	1,316,646

TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT			TENGITAFLA VIÐ STARFSMAT		
Gildir frá 1. apríl 2024-31. mars 2028			Gildir frá 1. apríl 2024-31. mars 2028		
Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk	Launaflokkur	Neðri mörk	Efri mörk
115	249	256	158	595	601
116	257	264	159	602	608
117	265	274	160	609	615
118	275	284	161	616	622
119	285	294	162	623	629
120	295	304	163	630	636
121	305	314	164	637	643
122	315	324	165	644	650
123	325	334	166	651	657
124	335	344	167	658	664
125	345	354	168	665	671
126	355	363	169	672	678
127	364	372	170	679	685
128	373	381	171	686	692
129	382	390	172	693	699
130	391	399	173	700	706
131	400	408	174	707	713
132	409	417	175	714	720
133	418	426	176	721	727
134	427	433	177	728	734
135	434	440	178	735	741
136	441	447	179	742	748
137	448	454	180	749	755
138	455	461	181	756	762
139	462	468	182	763	769
140	469	475	183	770	776
141	476	482	184	777	783
142	483	489	185	784	790
143	490	496	186	791	797
144	497	503	187	798	804
145	504	510	188	805	811
146	511	517	189	812	818
147	518	524	190	819	825
148	525	531	191	826	832
149	532	538	192	833	839
150	539	545	193	840	846
151	546	552	194	847	853
152	553	559	195	854	860
153	560	566	196	861	867
154	567	573	197	868	874
155	574	580	198	875	881
156	581	587	199	882	888
157	588	594	200	889	895

FYLGISKJAL 2: SÉRSTAKAR GREIÐSLUR LÆGSTU LAUNA**4.1. Samkomulag um sérstakar greiðslur lægstu launa á starfsmatsstigabilum**

Samkomulag Sambands íslenskra sveitarfélaga og bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB um sérstakar greiðslur sem gilda frá 1. apríl 2024.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi sérstakar greiðslur til hækkunnar lægstu launa. Yfirlit yfir fjárhæðir er á starfsmatsstigabilum og verður eftirfarandi frá 1. apríl 2024.

SÉRSTAKAR GREIÐSLUR LÆGSTU LAUNA Á MÁNUÐI						
STARFSMATSSTIG OG LAUNAFLOKKAR			GILDISTÍMI:			
Starf með starfsmats stig frá	Starf með starfsmats stig til	Launa-flokkar	Frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025	Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026	Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027	Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028
265	274	117	20,134	20,838	21,568	22,323
275	284	118	20,134	20,838	21,568	22,323
285	294	119	20,134	20,838	21,568	22,323
295	304	120	20,134	20,838	21,568	22,323
305	314	121	20,134	20,838	21,568	22,323
315	324	122	20,134	20,838	21,568	22,323
325	334	123	20,134	20,838	21,568	22,323
335	344	124	20,134	20,838	21,568	22,323
345	354	125	18,327	18,968	19,632	20,319
355	363	126	16,107	16,671	17,254	17,858
364	372	127	12,080	12,503	12,941	13,394
373	381	128	10,067	10,419	10,784	11,161
382	390	129	6,040	6,252	6,470	6,697
391	399	130	2,685	2,778	2,876	2,976

Greiðslan er föst fjárhæð miðað við starfshlutfall, óháð einstaklingsbundnum launamyndunarpáttum. Orlofslaun teljast innifalin í ofangreindum fjárhæðum. Greiðslur skv. ofangreindu falla niður í lok samningstímans, þann 31. mars 2028, án frekari fyrirvara, en þó þannig að greiðslur haldast í samræmi við framkvæmd þar til gengið hefur verið frá nýjum kjarasamningi milli aðila.

Fái starf endurmat/endurskoðun til hærri stigaröðunar og/eða ef breyting verður á starfsheitum/ráðningarkjörum starfsfólks á ofangreindum stigabilum, þannig að launaröðun taki mið af hærri stigaröðun, tekur greiðsla breytingum í samræmi við breytt stigabil. Ná stigaröðun starfs hærri stigaröðun en 399 starfsmatsstigum falla greiðslur skv. ofangreindu niður.

FYLGISKJAL 3: VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI**Samkomulag um viðbótarlaun á einstök starfsheiti í leikskólum og heimaþjónustu**

Samkomulag Sambands íslenskra sveitarfélaga og bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB um viðbótarlaun sem gildir frá 1. apríl 2024.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi fjárhæðir vegna viðbótarlauna starfsfólks leikskóla og í heimaþjónustu:

VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI				
STARFSHEITI	GILDISTÍMI			
Starfsfólk í leikskóla	Frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025	Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026	Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027	Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028
Starfsmaður/leiðbeinandi leikskóla	40,546	41,965	43,434	44,954
Starfsmaður í leikskóla með aukna ábyrgð	40,546	41,965	43,434	44,954
Starfsmaður í leikskóla með stuðningi 1	40,546	41,965	43,434	44,954
Starfsmaður í leikskóla með stuðningi 2	46,834	48,473	50,170	51,926
Leikskólaliði	46,834	48,473	50,170	51,926
Deildarstjóri 1 og 2 á leikskóla	53,122	54,981	56,905	58,897

Starfsfólk í heimaþjónustu	Frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2025	Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026	Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027	Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028
Heimaþjónusta 1, 2 og 3	51,171	52,962	54,816	56,735
Félagliði í heimaþjónustu 1	56,158	58,124	60,158	62,264
Félagliði í heimaþjónustu 2 (með flokkstjórni)	62,446	64,632	66,894	69,235

Við aðlögun viðbótarlauna á einstök starfsheiti skal horfa til sömu viðmiða og gilda í samningi Reykjavíkurborgar við Eflingu stéttarfélag. Viðbótarlaun á einstök starfsheiti í leikskólum og heimaþjónustu taka gildi frá 1. apríl 2024.

FYLGISKJAL 4: LEIÐBEININGAR

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>

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 árabil. Með nýlegum breytingum á vinnutíma á hið sama við um dagvinnufólk. Þá verða ekki breytingar t.d. á ákvæðum kjarasamninga um aðgengi starfsfólks að mótuneytum. 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.

Leiðbeiningar vegna ráðningarfyrrkomulagsins tímavinnu

Samkvæmt flestum kjarasamningum er heimilt að ráða starfsfólk í tímavinnu í ákveðnum 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 fyrrkomulag ráðningar er undantekning frá þeirri meginreglu að ráða fólk í fast starfshlutfall á mánaðarlaun 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 árabil 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 fyrrkomulagið til endurskoðunar. Í því samhengi áréttast þó sú meginregla að ráða ekki starfsfólk eldra en 70 ára á mánaðarlaun og í starfshlutfall.

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

Starfsfólki er bent á að leita til sinna stéttarfélaganna 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/>

VIÐAUKI 4: 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 liggja samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkningar 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 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)		3,4%
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)		
Vigtun m.v. hlutfall samþyktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)		3,4%
		2,4%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		1,9%

VIÐAUKI 5: VINNUSKÓLI

Samningur þessi nær ekki til nemenda vinnuskóla sem starfræktir eru á vegum sveitarfélaga. Með vinnuskóla er átt við starfsemi á vegum sveitarfélaga þar sem börnum er gefinn kostur á samspili vinnu, þjálfunar og fræðslu í sumarleyfi sínu. Að öðru leyti vísast til 10. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðar 426/1999 um vinnu barna og unglinga.

Það er sameiginlegur skilningur aðila að með börnum skv. gr. 1.4.3. í kjarasamningi aðila sé átt við einstakling sem er undir 15 ára aldri eða ungmenni sem er í fullu skyldunámi sbr. 2. mgr. 59 gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Að höfðu samráði við viðkomandi stéttarfélag, geta sveitarfélög boðið ungmennum sem ná 16 ára aldri á almanaksárinu störf þar sem þeim er gefinn kostur á samspili vinnu, þjálfunar og fræðslu í vinnuskóla, þ.e. störf vinnuskólanemenda.

Til grundvallar nefndu samráði og fyrirhuguðu úrræði fyrir ungmenni sem verða 16 ára á almanaksárinu skal liggja fyrir skrifleg áætlun um vinnuskólann þar sem komi fram helstu viðfangsefni, vinnutími og skipulag þjálfunar og fræðslu.

Við sérstakar aðstæður þegar nauðsynlegt getur verið að grípa til úrræða vegna atvinnuástands, geta sveitarfélög gefið ungmennum sem ná 17 ára aldri á almanaksárinu kost á vinnuskóla. Sveitarfélag þarf að gera um þetta tímabundið samkomulag við viðkomandi stéttarfélag þar sem fram kemur vinnufyrirkomulag og launakjör.

Sé starfsfólki sem verður 16 ára á almanaksárinu og eldri falið að sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga skal það fá laun sem starfinu fylgja sbr. gr. 1.1.1 og öðrum almennum ákvæðum kjarasamnings aðila.