

Reykjavíkurborg
annars vegar
og
Félagsráðgjafafélag Íslands
hins vegar

gera með sér eftirfarandi

S A M K O M U L A G

um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila

1. gr.

Gildistími

Gildandi kjarasamningur aðila ásamt bókunum og fylgiskjöllum framlengist 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.

2. gr.

Launahækkunir

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja samkomulagi þessu. Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. meðfylgjandi launatöflu þar sem mánaðarlaun taka eftirfarandi hlutfallshækkunum með krónutöluhækkun að lágmarki á samningstímanum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1.apríl 2024	3,25% eða 23.750 kr.
1.apríl 2025	3,50% eða 23.750 kr.
1.apríl 2026	3,50% eða 23.750 kr.
1.apríl 2027	3,50% eða 23.750 kr.

Persónuálag tekur eftirfarandi breytingum á samningstímanum:

Frá 1. apríl 2024 – 1,6%

Frá 1. apríl 2025 – 1,7%

Frá 1. apríl 2026 – 1,75%

Frá 1. apríl 2027 – 1,8%

3. gr.

Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2024	119.000 kr.
Á árinu 2025	123.000 kr.
Á árinu 2026	127.000 kr.
Á árinu 2027	132.000 kr.

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

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

4. gr.

Grein 1.2.2.2 breytist og verður svohljóðandi:

1.2.2.2 Persónuálag vegna starfsþróunar samkvæmt starfsþróunaráætlun stofnunar.

Gert er ráð fyrir að hver stofnun/fyrirtæki setji fram starfsþróunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar.

Fagreynsla og starfsreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

Eftir 1 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.

Eftir 2ja ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Eftir 3ja ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Eftir 5 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Eftir 7 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Eftir 9 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Launaprep/persónuálag, sjá grein 1.1.1, reiknast á grunnþrep launaflokks í launatöflu. Persónuálag fyrir fagreynslu og starfsreynslu getur mest numið samtals 6 þrepum.

Til þess að fá fagreynslu í starfsgrein metna þarf starfsmaður að leggja fram gögn sem staðfesta þann starfstíma sé þess óskað. Einungis er metin fagreynslu í viðkomandi starfsgrein sem aflað er eftir að formlegu grunnnámi á háskólastigi lýkur.

Grein 1.2.2.4 breytist og verður svohljóðandi:

1.2.2.4 Persónuálag vegna menntunar á háskólastigi

Framhaldsmenntun starfsmanns skal metin út frá framhaldsnámi á háskólastigi sem nýtist í starfi þannig að:

- Vegna diplomanáms fær starfsmaður 1 þrep
- Vegna 4ra ára grunnnáms (240 ECTS einingar) fær starfsmaður 1 þrep
- Vegna meistaraþrófs fær starfsmaður 2 þrep
- Vegna doktorsþrófs fær starfsmaður 2 þrep

Launabrep/persónuálag, sjá grein 1.1.1, skv. ofangreindu reiknast á grunnþrep launaflokks í launatöflu, sjá launatöflur í fylgiskjali. Persónuálag skv. þessari grein er að hámarki 4 þrep.

Við mat á námi eru einingar aldrei tvítaldar. Starfsmaður fær framhaldsmenntun sína metna frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram fullnægjandi gögn um námið.

Grein 1.6.2 breytist og verður svohljóðandi:

- 1.6.2 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin desemberuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

5. gr.

Betri vinnutími

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

Grein 1.1.2 breytist og verður svohljóðandi:

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

Grein 1.3.1 breytist og verður svohljóðandi:

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

Grein 1.4.1 breytist og verður svohljóðandi:

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

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

Greinar 1.5.1 og 1.5.2 breytast og verða svohljóðandi:

1.5.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

65,00% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

55,00% kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

75,00% kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga

120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.5.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1 með eftirtöldum hætti:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3. og 2.3.3.1.

Grein 2.1.1. breytist og verður svohljóðandi:

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.

Grein 2.3.4.2 breytist og verður svohljóðandi:

2.3.4.2 Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

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

Grein 2.4.2 breytist og verður svohljóðandi:

- 2.4.2 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 2.4.4 breytist og verður svohljóðandi

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

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

Grein 2.5.1 og 2.5.2 breytast og verða svohljóðandi:

- 2.5.1 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.

Sjá skilgreiningu á vaktavinnuönnum í gr. 2.1.5.3.

- 2.5.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

Grein 2.5.7 breytist og verður svohljóðandi

- 2.5.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar

Því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar. Í þeim tilvikum þar sem vinnuskil vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga flytjast á milli mánaða skal halda utan um það og starfsfólk upplýst reglulega. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.5.1.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokuð á sérstökum frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsmaður sem á vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.

Grein 2.5.8 breytist og verður svohljóðandi:

2.5.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.5.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.5.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 120% vaktaálagi skv. gr. 1.5.1 hafa vægið 1,05 á tímabilinu 08:00-24:00 og vægið 1,2 á tímabilinu 00:00-08:00. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 165% vaktaálagi hafa vægið 1,20.

Grein 2.5.9 fellur á brott.

Grein 2.5.10 (vaktahvati) breytist í gr.2.5.9 og verður svohljóðandi:

2.5.9 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 2.5.11 verður 2.5.10

Kafli 3 breytist og verður svohljóðandi

3 Hlé frá vinnu, fæði og matstofa

3.1 Hlé frá vinnu

- 3.1.1 Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og slík hlé eru hluti af virkum vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.

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

Þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem fyrir gildistöku þessa samnings fengu að jafnaði reglubundið greiðslur skv. gr. 3.2. í eldri samning, skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. bókun 2

3.2 Fæði og mótuneyti

- 3.2.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

- 3.2.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.2.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2 skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til fæðispeninga skv. gr. 3.2.5.
- 3.2.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.2.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 883,82 kr. enda sé dagleg vinnuskylda starfsmanns 6 klukkustundir eða lengri.
- 3.2.5 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008.

Grein 4.1.1 breytist og verður svohljóðandi:

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

Grein 11.2.6 og 11.2.7 breytast og verða svohljóðandi:

- 11.2.6 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 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 11.2.7 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. 11.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.5.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.6.

Grein 11.8.1 breytist og verður svohljóðandi:

- 11.8.1 Starfsmaður (forsjáraðili barns) á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86,4 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

6. gr.

Grein 11.9. breytist og verður svohljóðandi:

11.9 Mæðravernd og tæknifrjóvgun

- 11.9.1 Barnshafandi einstaklingar eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á launum, þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.
- 11.9.2 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni.

7. gr.

Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu samningsaðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting gildi fyrir samning þennan. Slíkar breytingar skulu skila sambærilegum kjarabreytingum og á almennum markaði enda feli þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 13:00 þann 17. janúar 2025 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík 10. janúar 2025

f.h. Reykjavíkurborgar
með fyrirvara um samþykki borgarráðs

f.h. Félagssráðgjafafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

**Bókanir með samkomulagi
Reykjavíkurborgar
og
Félagsráðgjafafélagi Íslands**

10. janúar 2025

**Bókun 1
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 stéttarfélaganna er málið kann að varða.

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

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

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

**Bókun 2
Vegna niðurfellingar á gr. 3.2**

Þrátt fyrir niðurfellingu á gr. 3.2 eru samningsaðilar sammála um að þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem voru með matar- og kaffitíma í yfirvinnu sem hluta af vinnuskipulagi fyrir gildistöku kjarasamnings sem undirritaður var árið 2024 og hafa að jafnaði fengið reglubundið slíkar greiðslur skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. eftirfarandi. Breytingar skulu ekki leiða til launalækkunar og gæta skal jafnræðis innan starfahópa.

3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19:00-20:00, kl. 24:00-00:20, kl. 03:30-04:00, kl. 06:45-07:00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.4. skal vera 1 klst. á tímanum frá 11:30-13:30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08:00-17:00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað.

**Bókun 3
Hlutverk stýrihóps**

Komi til þess að breytingar á betri vinnutíma dags. 10. júní 2024 nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með eða álitæfni verða varðandi túlkun á breytingum, þá skal stýrihópur

aðila sem skrifuðu undir breytingarnar, fjalla um málið og finna lausn. Stýrihópur mun starfa út samningstímann, 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.

Tillögur stýrihóps skulu bornar upp við samningsaðila til samþykktar, feli þær í sér efnislegar breytingar á kjarasamningum.

Bókun 4

Önnur laun

Í heimildarákvæði í grein 1.1.3 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta sem starfsmat nær ekki til, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.4.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa breytingum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeirra geta tekið breytingum, að efni og umfangi.

Þrátt fyrir ofangreint eru aðilar sammála um að á samningstímanum taki önnur laun skv. gr. 1.1.3 hækkun um 3,25% þann 1. apríl 2024, 3,5% 1. apríl 2025, 3,5% 1. apríl 2026 og 3,5% 1. apríl 2027.

Bókun 5

Starfsmatskerfið SAMSTARF

Samningsaðilar eru sammála um það langtímamarkmið að greiða sömu laun fyrir jafnverðmæt störf hjá Reykjavíkurborg. 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 6

Útgáfa heildarkjarasamnings

Aðilar eru sammála um að fella texta þessa samnings að heildartexta kjarasamnings og eftir atvikum taka út bókanir sem eiga ekki lengur við. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 30. apríl 2025.

Bókun 7

Tækjabúnaður starfsfólks

Samhliða kjarasamningi þessum verður hafin vinna við að greina reglur Reykjavíkurborgar um notkun farsíma, snjalltækja og heimatenginga starfsfólks Reykjavíkurborgar. Markmiðið er að greina hvort núverandi reglur endurspegli þá tækjabörf sem störfin krefjast og hvort jafnræði sé gætt á milli sviða og sambærilegra starfa varðandi úthlutun og greiðslur fyrir tækjabúnað.

Við greininguna skal sérstaklega skoðað hvort reglurnar gildi jafnt fyrir öll sambærileg störf, óháð sviðum. Þá skal skoða hvort tækifæri séu til að auka samræmi og sanngirni í þessu efni. Þessi vinna felur í sér að greina þörf á breytingum og leggja fram tillögur til úrbóta ef þess er talin þörf.

Niðurstöður greiningarinnar verða kynntar fyrir fulltrúum stéttarfélaga eigi síðar en 1. febrúar 2025.

Bókun 8

Fjögurra ára nám

Samningsaðilar eru sammála um að beina því til Faglegrar stjórnar starfsmats að endurskoða mat á þekkingarþætti starfa þar sem grunnkrafa starfs er fjögur ár (180 ECTS + 60 ECTS). Málinu skal vísað til faglegrar stjórnar starfsmats eigi síðar en við undirritun þessa kjarasamnings.

Bókun 9

Faghandleiðsla

Aðilar eru sammála um að félagsráðgjafar skuli eiga kost á að fá faghandleiðslu eftir því sem nauðsyn krefur, allt að 10 tíma á ári miðað við fullt starf. Svið og stofnanir fylgja eftir efni þessarar bókunar með kynningu á verklagi varðandi faghandleiðslu fyrir starfsfólk fyrir 1.mars 2025.

Bókun 10

Starfsumhverfi

Aðilar eru sammála um að finna leiðir til að greina þróun og breytingar á starfsumhverfi félagsráðgjafa hjá Reykjavíkurborg. Markmið vinnunnar er að bregðast við breytingum á starfsumhverfi og þróa mælikvarða, sem gætu nýst við skilgreiningu og þróun á viðmiðum í umfangi starfa til að tryggja gæði þjónustu og heilbrigði starfsumhverfi.

Stofnaður verður vinnuhópur með fulltrúum aðila og skili hópurinn niðurstöðum fyrir 1. júní 2026.

Bókun 11

Virkar vinnustundir og nýleg dómaframkvæmd

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

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

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

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

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

Bókun 12

Um vísindasjóð og meirihlutakosningu félagsmanna

Samningsaðilar eru ásáttir um eftirfarandi fyrirkomulag um Vísindasjóð.

Á samningstímanum fer fram kosning, eigi síðar en 1. mars 2027, um hvort halda skuli núverandi fyrirkomulagi varðandi Vísindasjóð eða fella niður greiðslur í Vísindasjóð samhliða hækkun á launatöflu.

Niðurstaða kosningar verður bindandi fyrir allt félagsfólk og mun gilda frá 1. apríl 2027.

330	1.083.465	1.100.801	1.118.136	1.135.472	1.152.807	1.170.142	1.187.478	1.204.813	1.222.149	1.239.484	1.256.820
331	1.092.757	1.110.241	1.127.725	1.145.209	1.162.693	1.180.177	1.197.661	1.215.145	1.232.630	1.250.114	1.267.598
332	1.102.141	1.119.775	1.137.410	1.155.044	1.172.678	1.190.312	1.207.947	1.225.581	1.243.215	1.260.849	1.278.484
333	1.111.618	1.129.404	1.147.190	1.164.976	1.182.762	1.200.548	1.218.334	1.236.120	1.253.906	1.271.691	1.289.477
334	1.121.191	1.139.130	1.157.069	1.175.008	1.192.947	1.210.886	1.228.825	1.246.764	1.264.703	1.282.642	1.300.581
335	1.130.859	1.148.953	1.167.047	1.185.140	1.203.234	1.221.328	1.239.422	1.257.515	1.275.609	1.293.703	1.311.796
336	1.140.624	1.158.874	1.177.124	1.195.374	1.213.624	1.231.874	1.250.124	1.268.374	1.286.624	1.304.874	1.323.124
337	1.150.487	1.168.895	1.187.302	1.205.710	1.224.118	1.242.526	1.260.934	1.279.341	1.297.749	1.316.157	1.334.565
338	1.160.448	1.179.016	1.197.583	1.216.150	1.234.717	1.253.284	1.271.851	1.290.419	1.308.986	1.327.553	1.346.120
339	1.170.509	1.189.237	1.207.965	1.226.694	1.245.422	1.264.150	1.282.878	1.301.606	1.320.334	1.339.062	1.357.791
340	1.180.671	1.199.562	1.218.452	1.237.343	1.256.234	1.275.125	1.294.015	1.312.906	1.331.797	1.350.688	1.369.578
341	1.190.934	1.209.989	1.229.044	1.248.099	1.267.154	1.286.209	1.305.264	1.324.319	1.343.374	1.362.429	1.381.483
342	1.201.299	1.220.520	1.239.741	1.258.962	1.278.182	1.297.403	1.316.624	1.335.845	1.355.066	1.374.286	1.393.507
343	1.211.769	1.231.157	1.250.545	1.269.934	1.289.322	1.308.710	1.328.099	1.347.487	1.366.875	1.386.264	1.405.652
344	1.222.344	1.241.901	1.261.459	1.281.016	1.300.574	1.320.131	1.339.689	1.359.246	1.378.804	1.398.361	1.417.919
345	1.233.023	1.252.751	1.272.480	1.292.208	1.311.936	1.331.665	1.351.393	1.371.121	1.390.850	1.410.578	1.430.307
346	1.243.809	1.263.710	1.283.611	1.303.512	1.323.413	1.343.314	1.363.215	1.383.116	1.403.017	1.422.918	1.442.819
347	1.254.704	1.274.780	1.294.855	1.314.930	1.335.005	1.355.081	1.375.156	1.395.231	1.415.306	1.435.382	1.455.457
348	1.265.708	1.285.959	1.306.210	1.326.462	1.346.713	1.366.964	1.387.216	1.407.467	1.427.718	1.447.970	1.468.221
349	1.276.822	1.297.251	1.317.680	1.338.109	1.358.538	1.378.967	1.399.396	1.419.826	1.440.255	1.460.684	1.481.113
350	1.288.046	1.308.655	1.329.263	1.349.872	1.370.481	1.391.089	1.411.698	1.432.307	1.452.916	1.473.524	1.494.133

332	1.140.716	1.160.108	1.179.500	1.198.893	1.218.285	1.237.677	1.257.069	1.276.461	1.295.853	1.315.246	1.334.638
333	1.150.525	1.170.084	1.189.643	1.209.202	1.228.761	1.248.320	1.267.879	1.287.438	1.306.996	1.326.555	1.346.114
334	1.160.432	1.180.160	1.199.887	1.219.614	1.239.342	1.259.069	1.278.796	1.298.524	1.318.251	1.337.979	1.357.706
335	1.170.439	1.190.337	1.210.234	1.230.132	1.250.029	1.269.926	1.289.824	1.309.721	1.329.619	1.349.516	1.369.414
336	1.180.546	1.200.616	1.220.685	1.240.754	1.260.823	1.280.893	1.300.962	1.321.031	1.341.101	1.361.170	1.381.239
337	1.190.754	1.210.997	1.231.240	1.251.482	1.271.725	1.291.968	1.312.211	1.332.454	1.352.696	1.372.939	1.393.182
338	1.201.064	1.221.482	1.241.900	1.262.318	1.282.736	1.303.155	1.323.573	1.343.991	1.364.409	1.384.827	1.405.245
339	1.211.477	1.232.072	1.252.667	1.273.262	1.293.857	1.314.452	1.335.048	1.355.643	1.376.238	1.396.833	1.417.428
340	1.221.994	1.242.768	1.263.542	1.284.316	1.305.090	1.325.864	1.346.638	1.367.412	1.388.186	1.408.960	1.429.734
341	1.232.617	1.253.571	1.274.526	1.295.480	1.316.435	1.337.389	1.358.344	1.379.298	1.400.253	1.421.207	1.442.162
342	1.243.345	1.264.482	1.285.618	1.306.755	1.327.892	1.349.029	1.370.166	1.391.303	1.412.440	1.433.577	1.454.713
343	1.254.181	1.275.502	1.296.823	1.318.144	1.339.465	1.360.786	1.382.107	1.403.428	1.424.749	1.446.070	1.467.391
344	1.265.126	1.286.633	1.308.140	1.329.647	1.351.154	1.372.661	1.394.169	1.415.676	1.437.183	1.458.690	1.480.197
345	1.276.179	1.297.874	1.319.569	1.341.264	1.362.959	1.384.654	1.406.349	1.428.044	1.449.739	1.471.434	1.493.129
346	1.287.343	1.309.228	1.331.112	1.352.997	1.374.882	1.396.767	1.418.652	1.440.536	1.462.421	1.484.306	1.506.191
347	1.298.619	1.320.695	1.342.772	1.364.849	1.386.925	1.409.002	1.431.078	1.453.155	1.475.231	1.497.308	1.519.384
348	1.310.007	1.332.278	1.354.548	1.376.818	1.399.088	1.421.358	1.443.628	1.465.898	1.488.168	1.510.439	1.532.709
349	1.321.510	1.343.976	1.366.442	1.388.907	1.411.373	1.433.839	1.456.304	1.478.770	1.501.236	1.523.701	1.546.167
350	1.333.127	1.355.791	1.378.454	1.401.117	1.423.780	1.446.443	1.469.106	1.491.770	1.514.433	1.537.096	1.559.759

332	1.180.641	1.201.302	1.221.964	1.242.625	1.263.286	1.283.947	1.304.608	1.325.270	1.345.931	1.366.592	1.387.253
333	1.190.793	1.211.632	1.232.471	1.253.310	1.274.149	1.294.988	1.315.827	1.336.666	1.357.505	1.378.343	1.399.182
334	1.201.048	1.222.066	1.243.084	1.264.103	1.285.121	1.306.139	1.327.158	1.348.176	1.369.194	1.390.213	1.411.231
335	1.211.404	1.232.604	1.253.804	1.275.003	1.296.203	1.317.402	1.338.602	1.359.802	1.381.001	1.402.201	1.423.400
336	1.221.865	1.243.248	1.264.631	1.286.013	1.307.396	1.328.779	1.350.161	1.371.544	1.392.927	1.414.309	1.435.692
337	1.232.430	1.253.998	1.275.565	1.297.133	1.318.700	1.340.268	1.361.835	1.383.403	1.404.971	1.426.538	1.448.106
338	1.243.101	1.264.856	1.286.610	1.308.364	1.330.118	1.351.873	1.373.627	1.395.381	1.417.136	1.438.890	1.460.644
339	1.253.879	1.275.821	1.297.764	1.319.707	1.341.650	1.363.593	1.385.536	1.407.479	1.429.422	1.451.365	1.473.307
340	1.264.764	1.286.898	1.309.031	1.331.164	1.353.298	1.375.431	1.397.565	1.419.698	1.441.831	1.463.965	1.486.098
341	1.275.758	1.298.084	1.320.410	1.342.736	1.365.061	1.387.387	1.409.713	1.432.039	1.454.364	1.476.690	1.499.016
342	1.286.862	1.309.382	1.331.902	1.354.422	1.376.942	1.399.462	1.421.982	1.444.502	1.467.022	1.489.543	1.512.063
343	1.298.077	1.320.793	1.343.510	1.366.226	1.388.942	1.411.659	1.434.375	1.457.092	1.479.808	1.502.524	1.525.241
344	1.309.405	1.332.320	1.355.234	1.378.149	1.401.064	1.423.978	1.446.893	1.469.807	1.492.722	1.515.636	1.538.551
345	1.320.845	1.343.960	1.367.074	1.390.189	1.413.304	1.436.419	1.459.534	1.482.648	1.505.763	1.528.878	1.551.993
346	1.332.400	1.355.717	1.379.034	1.402.351	1.425.668	1.448.985	1.472.302	1.495.619	1.518.936	1.542.253	1.565.570
347	1.344.071	1.367.592	1.391.113	1.414.634	1.438.156	1.461.677	1.485.198	1.508.719	1.532.241	1.555.762	1.579.283
348	1.355.858	1.379.585	1.403.313	1.427.040	1.450.768	1.474.495	1.498.223	1.521.950	1.545.678	1.569.405	1.593.133
349	1.367.763	1.391.699	1.415.635	1.439.571	1.463.507	1.487.442	1.511.378	1.535.314	1.559.250	1.583.186	1.607.122
350	1.379.787	1.403.933	1.428.079	1.452.226	1.476.372	1.500.518	1.524.665	1.548.811	1.572.957	1.597.103	1.621.250

332	1.221.964	1.243.959	1.265.954	1.287.950	1.309.945	1.331.940	1.353.936	1.375.931	1.397.926	1.419.922	1.441.917
333	1.232.471	1.254.656	1.276.840	1.299.025	1.321.209	1.343.394	1.365.578	1.387.763	1.409.947	1.432.132	1.454.316
334	1.243.084	1.265.460	1.287.835	1.310.211	1.332.586	1.354.962	1.377.337	1.399.713	1.422.088	1.444.464	1.466.839
335	1.253.804	1.276.372	1.298.941	1.321.509	1.344.078	1.366.646	1.389.214	1.411.783	1.434.351	1.456.920	1.479.488
336	1.264.631	1.287.394	1.310.157	1.332.921	1.355.684	1.378.447	1.401.211	1.423.974	1.446.738	1.469.501	1.492.264
337	1.275.565	1.298.526	1.321.486	1.344.446	1.367.406	1.390.366	1.413.326	1.436.287	1.459.247	1.482.207	1.505.167
338	1.286.610	1.309.769	1.332.928	1.356.087	1.379.246	1.402.405	1.425.564	1.448.723	1.471.882	1.495.041	1.518.200
339	1.297.764	1.321.124	1.344.484	1.367.844	1.391.203	1.414.563	1.437.923	1.461.283	1.484.642	1.508.002	1.531.362
340	1.309.031	1.332.594	1.356.156	1.379.719	1.403.281	1.426.844	1.450.406	1.473.969	1.497.531	1.521.094	1.544.657
341	1.320.410	1.344.177	1.367.945	1.391.712	1.415.479	1.439.247	1.463.014	1.486.781	1.510.549	1.534.316	1.558.084
342	1.331.902	1.355.876	1.379.850	1.403.825	1.427.799	1.451.773	1.475.747	1.499.722	1.523.696	1.547.670	1.571.644
343	1.343.510	1.367.693	1.391.876	1.416.059	1.440.242	1.464.426	1.488.609	1.512.792	1.536.975	1.561.158	1.585.342
344	1.355.234	1.379.629	1.404.023	1.428.417	1.452.811	1.477.205	1.501.600	1.525.994	1.550.388	1.574.782	1.599.176
345	1.367.074	1.391.682	1.416.289	1.440.897	1.465.504	1.490.111	1.514.719	1.539.326	1.563.933	1.588.541	1.613.148
346	1.379.034	1.403.856	1.428.679	1.453.502	1.478.324	1.503.147	1.527.969	1.552.792	1.577.615	1.602.437	1.627.260
347	1.391.113	1.416.153	1.441.193	1.466.233	1.491.273	1.516.313	1.541.353	1.566.393	1.591.433	1.616.473	1.641.513
348	1.403.313	1.428.572	1.453.832	1.479.092	1.504.351	1.529.611	1.554.871	1.580.130	1.605.390	1.630.649	1.655.909
349	1.415.635	1.441.116	1.466.598	1.492.079	1.517.561	1.543.042	1.568.523	1.594.005	1.619.486	1.644.968	1.670.449
350	1.428.079	1.453.785	1.479.490	1.505.196	1.530.901	1.556.607	1.582.312	1.608.017	1.633.723	1.659.428	1.685.134

Viðauki

Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028

Tekinn skal upp launatöfluauki fyrir stéttarfélagið á kjarasamningstímabilinu 2024-2028. Launatöfluauka er ætlað að stuðla að því að þróun launakostnaðar starfsfólks á opinberum markaði innan vébanda hlutaðeigandi heildarsamtaka haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra hópa á almennum markaði en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra 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 launahækkunir 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 sveitarféлага 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 aðildarféлага heildarsamtakanna Frá og með launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg
KÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarféлага heildarsamtakanna
BSRB og ASÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarféлага heildarsamtakanna Að launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg

Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggi samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkanir hafi verið greiddar út á því tímabili. Þannig kemur ekki til uppgjörs launatöfluauka hafi samningar ekki náðst og komið til útgreiðslu kjarasamningsbundinna launahækkana innan viðmiðunartímabils.

Nefnd um launatöfluauka

Heildarsamtök launafólks (BHM, KÍ, BSRB og ASÍ), Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skulu skipa hvert um sig einn aðalfulltrúa og einn til vara en ríki tvo og tvo til vara, í nefnd sem hefur það hlutverk að skilgreina nánar hvaða forsendur verði lagðar til grundvallar mælingum á þróun launakostnaðar á milli markaða. Fulltrúi ríkisins stýrir fundum nefndarinnar en nefndarmaður getur óskað eftir aðkomu og fundarstjórn ríkissáttasemjara og skal verða við því.

Nefndin skal yfirfara og staðfesta niðurstöður útreikninga hvers tímabils vegna mögulegs launatöfluauka hvers hóps starfsfólks sveitarfélaga út frá:

- 1) þróun launavísitölu viðkomandi hóps m.v. þróun launavísitölu samanburðarhóps á almennum markaði að undanskildum áhrifum af útfærslu 7 gr. samkomulagsins
- 2) þróun annars launakostnaðar á milli markaða sem reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð

Nefndin skal leita eftir samstarfi við stjórnvöld m.a. um söfnun og vinnslu upplýsinga og meta hvort tilefni sé til að endurmeta vogir samanburðarhópa og heildarsamtaka eða taka til skoðunar óvæntar breytingar í launavísitölu sem rekja megi til annarra þátta en launa eða raunverulegs vinnuframlags. Auk þess sem nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reikningur launatöfluauka

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1. september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launaþróun liðins tíma og launaþróun viðkomandi hóps gæti hafa breyst frá því tímabili sem mælingin tekur til. Verði þróunin aftur á móti opinberum starfsmönnum í hag skal ekkert aðhafst.

Ef heildarfjöldi ársverka 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 samþykktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)		3,4%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		2,4%
		1,9%