

Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Iðjupjálfafélag Íslands
hins vegar
gera með sér eftirfarandi
SAMKOMULAG
um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila

1. gr.

Gildistími

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

2. gr.

Launahækkunir

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

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

3. gr.

Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

| | |
|--------------|-------------|
| Á árinu 2024 | 106.000 kr. |
| Á árinu 2025 | 110.000 kr. |
| Á árinu 2026 | 114.000 kr. |
| Á árinu 2027 | 118.000 kr. |

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

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

4. gr.

Betri vinnutími

Með samkomulagi þessu falla fylgiskjöl 1 og 2 um betri vinnutíma á brott þann 31. desember 2024. Eftirfarandi breytingar verða gerðar á miðlægum kjarasamningi, frá 1. janúar 2025:

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 1.4.1 breytist og verður svohljóðandi:

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

Grein 1.5.1 breytist og verður svohljóðandi:

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).

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

Greinar 1.6.1 og 1.6.2 breytast og verða svohljóðandi:

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, 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.

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

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

Grein 2.1.1. breytist og verður svohljóðandi:

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.

Ný grein 2.3.3 skilgreinir yfirheiti á gr. 2.3.3.1 og gr. 2.3.3.2 sem haldast óbreyttar:

2.3.3 Útköll

Grein 2.3.6 breytist og verður svohljóðandi:

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

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

Grein 2.5.2 breytist og verður svohljóðandi:

2.5.2 Starfsmaður á rétt á 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 2.5.4 breytist og verður svohljóðandi

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

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.

Undirkaflí 2.6 um vaktavinnu breytist og verður svo hljóðandi:

2.6 Vaktavinna

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

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

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

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

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

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.

- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.

- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

- 2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því 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. 1.6.1.

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 vakta.

- 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.

2.6.9

Vaktahvati

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

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

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu:

| FJÖLDI VAKTA | TEGUNDIR VAKTA | | | |
|--------------|----------------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | | 10,0% | 12,5% | 12,5% |
| 18 | | 7,5% | 12,5% | 12,5% |
| 17 | | 7,5% | 10,0% | 12,5% |
| 16 | | 2,5% | 7,5% | 12,5% |
| 15 | | 2,5% | 2,5% | 10,0% |
| 14 | | | 2,5% | 7,5% |

Vaktahvati reiknast miðað við þrjú síðustu uppgjörstímabil. Með uppgjörstímabili er átt við uppgjörstímabil breytilegra launa á starfsstaðnum. Vaktahvati greiddur 1. apríl miðast því við uppgjörstímabil til greiðslu í útborgun launa 1. febrúar, 1. mars og 1. apríl og vaktahvati greiddur 1. maí við launatímabil til greiðslu 1. mars, 1. apríl og 1. maí.

2.6.10

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

Kafli 3 breytist og verður svohljóðandi:

3 Hlé frá vinnu, fæði og matstofa

3.1 Hlé frá vinnu

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

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

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

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

3.2 Fæði og mötuneyti

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

3.2.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

3.2.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.

3.2.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.2.1 eða er á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 638 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 maí mánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008.

3.2.6 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

Grein 4.1.1 breytist og verður svohljóðandi:

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

Grein 12.2.6 og 12.2.7 breytast og verða svohljóðandi:

12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vaktahvata, vakta-,

gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

- 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.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

Grein 12.8.1 breytist og verður svohljóðandi:

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

5. gr.

Mæðravernd og tæknifrjógungun

Við bætist ný grein 13.3 verður svohljóðandi:

13.3 Mæðravernd og tæknifrjógungun

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

6. gr. Frí í stað yfirvinnu

Grein 2.3.8 breytist og verður svohljóðandi:

2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar.

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

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

Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

7.gr. Mennta- og fræðslusjóður

Grein 10.5 breytist og verður svohljóðandi frá 1. janúar 2025:

10.5 Sérstakur mennta- og fræðslusjóður

10.5.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlegt framlag til Iðjubjálfafélags Íslands sem nemur 0,1% af heildarlaunum félagsmanna. Fjármunum þessum skal verja til hagfræðilegra greininga, fræðslu til trúnaðarmanna og námskeiðshalds í þágu félagsmanna. Á sama tíma fellur niður sama iðgjald til BHM af launum félagsmanna.

8. 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 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 16:00 þann 30. desember 2024 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík 19. desember 2024

f.h. fjármála- og efnahagsráðherra
með fyrirvara um samþykki

Jökull H. Úlfsson [sign.]
Haldóra Friðjónsdóttir [sign.]
Stefanía J. Nielsen [sign.]

f.h. Iðjubjálfafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki

Þóra Leósdóttir [sign.]

Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Iðjupjálfafélags Íslands

Reykjavík 19. desember 2024

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 (Matar- og kaffitímar í yfirvinnu)

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

3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og á tímabilinu 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr.2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

Bókun 3

Vegna vakta og viðverukerfa

Mikilvægt er að vakta- og viðverukerfi ríkisins taki mið af ólíkri starfsemi og þörfum stofnana, ólíkum störfum og vinnutímafyrirkomulagi starfsfólks og að kerfin séu notendavæn. Við skipulagningu vakta þarf að stuðla að betri vinnutíma, tryggja þarfir starfseminnar og jafnræði innan starfsmannahópsins ásamt því að tekið sé tillit til óska starfsfólks ef því verður við komið starfseminnar vegna. Tryggja skal fyrirsjáanleika, öryggi og heilsu starfsfólks til að stuðla að jafnvægi vinnu og einkalífs. Aðilar eru sammála um að samhliða innleiðingu nýrra vakta- og viðverukerfa, sem unnið er að verði farið í fræðsluáttak varðandi notkun og nýtingu kerfanna.

Bókun 4

Stýrihópur um betri vinnutíma

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

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

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

Bókun 5

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 6

Styrktarsjóður

Samningsaðilar eru sammála um að stofna vinnuhóp sem skipaður verði fulltrúum bandalaga opinberra starfsmann og opinberra launagreiðenda. Hópurinn hefur það að markmiði að kortleggja fyrirkomulag styrktarsjóða á opinberum vinnumarkaði. Gerður verði samanburður á réttindum eftir stéttarfélögum og kjarasamningum og samspili umræddra sjóða við almannatryggingar og starfsendurhæfingu. Sérstaklega skal horft til hlutverks sjóðanna í að fyrirbyggja langtímaveikindi sem og greiðslur sjóða á sjúkradagpeningum. Fyrirkomulag þessara mála skal borið saman við almennan vinnumarkað og valin Norðurlönd. Leitast verði við að varpa ljósi á kosti og galla núverandi fyrirkomulags og samspil þess við kjarasamninga. Fjármála- og efnahagsráðuneytið veitir allt að 5 milljónum króna vegna aðkeyptrar sérfræðipjónustu til verkefnisins. Verkefninu verði lokið eigi síðar en 1. júlí 2025.

Bókun 7

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 svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

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 á milli starfsmanna og stjórnenda. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeim 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 8

Mönnunar- og nýliðunarvandi

Í þeim tilgangi að draga úr mönnunar- og nýliðunarvanda stofnana og gera laun háskólamanna samkeppnishæfari eru aðilar ásáttir um að lægstu mánaðarlaun félagsmanna aðildarfélaga BHM skv. gr. 1.1.1 verði ekki undir 574.905 kr. frá 1. apríl 2024.

Þeim starfsmönnum sem fá greidd mánaðarlaun undir þeirri fjárhæð skal raðað í sérstakan launaflokk (launatölu) utan eiginlegrar launatöflu, sem er 574.905 kr. og breytist með eftirfarandi hætti; frá 1. apríl 2025 í 599.698 kr., frá 1. apríl 2026 í 623.448 kr. og 1. apríl 2027 í 647.198 kr. Sama gildir um þá starfsmenn sem ráðnir verða eftir 1. apríl 2024.

Þessi aðgerð skal ganga framur ákvæðum stofnanasamninga um lægri launasetningu, en einungis gilda þar til launasetning skv. stofnanasamningi verður hærri fyrir viðkomandi starfsmann en nemur þessari upphæð. Launasetning skv. ofangreindu hefur ekki áhrif á röðun annarra starfsmanna. Þessi bókun tekur ekki til þeirra sem starfa að rannsóknum og starf þeirra er fyrst og fremst metið sem nám til háskólagráðu.

Bókun 9

Samningsaðilar eru einhuga um að stofnanir ríkisins eigi að vera eftirsóknarverðir vinnustaðir bæði hvað varðar vinnuumhverfi og launakjör. Sú umgjörð sem kjarasamningar og launakerfi skapa þarf því að vera í stöðugri endurskoðun og þróun. Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að stofnanir greiði sömu laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf innan stofnana.

Í ljósi framangreinds beina samningsaðilar því til stofnana ríkisins að í kjölfar samþykktar kjarasamninga fari fram formlegt samtal samstarfsnefnda skv. 11. kafla kjarasamnings. Fulltrúar stéttarféлага og stofnana hafi þannig tækifæri til að ræða inntak stofnanasamninga með það að leiðarljósi að þeir endurspegli ákvæði viðeigandi greina í 11. kafla. Skal því beint til stofnana að þessi samtöl fari fram sem fyrst.

Bókun 10

Mönnunarviðmið vegna iðjubjálfunar

Samkvæmt gildandi heilbrigðisstefnu stjórnvalda er sett fram það markmið að árið 2030 hafi mannaflapörf heilbrigðiskerfisins verið greind. Samhliða kjarasamningi þessum verður gerð yfirlýsing heilbrigðisráðherra um að á samningstímanum verði unnið að greiningu á mannaflapörf. Byggt verði á þeirri aðferðafræði sem beitt var við greiningar sem þegar hafa verið unnar og lúta að stærstu heilbrigðisstéttunum. Samráð skal haft við viðkomandi félag og skuli tillögur liggja fyrir á gildistíma kjarasamnings.

Bókun 11

Faglegur stuðningur

Samningsaðilar eru sammála um að með hliðsjón af grein 6.7.1 um faglegan stuðning sé mikilvægt að þær stofnanir ríkisins þar sem iðjubjálfar starfa hafi úrræði sem fela í sér forvarnir og stuðning við iðjubjálfa. Sérstaklega skal horfa til stöðu þeirra sem starfa einir á starfstöð eða hafa af öðrum ástæðum ekki greiðan aðgang að jafningjastuðningi. Þannig verði þeim tryggð tækifæri til faglegs stuðnings, handleiðslu og úrvinnslu óvæntra atvika. Markmiðið með auknum og markvissum faglegum stuðningi er að bæta líðan starfsfólks, bæta gæði þjónustu, auka öryggi á vinnustöðum og draga úr starfsmannaveltu.

Bókun 12

Útgáfa heildarkjarasamnings

Aðilar eru sammála um að gefa út nýjan heildarkjarasamning. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 31. maí 2025.

Fylgiskjal
með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Iðjupjálfafélags Íslands
hins vegar

Reykjavík 19. desember 2024

Launatöflur sem gilda á samningstímanum.

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2024

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 01 | 452.332 | 463.640 | 474.949 | 486.257 | 497.565 | 508.874 | 520.182 | 531.490 | 542.798 |
| 02 | 468.218 | 479.923 | 491.629 | 503.334 | 515.040 | 526.745 | 538.451 | 550.156 | 561.862 |
| 03 | 484.897 | 497.019 | 509.142 | 521.264 | 533.387 | 545.509 | 557.632 | 569.754 | 581.876 |
| 04 | 502.411 | 514.971 | 527.532 | 540.092 | 552.652 | 565.212 | 577.773 | 590.333 | 602.893 |
| 05 | 520.800 | 533.820 | 546.840 | 559.860 | 572.880 | 585.900 | 598.920 | 611.940 | 624.960 |
| 06 | 540.109 | 553.612 | 567.114 | 580.617 | 594.120 | 607.623 | 621.125 | 634.628 | 648.131 |
| 07 | 560.383 | 574.393 | 588.402 | 602.412 | 616.421 | 630.431 | 644.440 | 658.450 | 672.460 |
| 08 | 587.836 | 602.532 | 617.228 | 631.924 | 646.620 | 661.316 | 676.012 | 690.708 | 705.404 |
| 09 | 613.869 | 629.215 | 644.562 | 659.909 | 675.255 | 690.602 | 705.949 | 721.296 | 736.642 |
| 10 | 639.258 | 655.239 | 671.221 | 687.202 | 703.184 | 719.165 | 735.147 | 751.128 | 767.110 |
| 11 | 665.920 | 682.568 | 699.216 | 715.864 | 732.512 | 749.160 | 765.808 | 782.456 | 799.104 |
| 12 | 693.913 | 711.260 | 728.608 | 745.956 | 763.304 | 780.652 | 797.999 | 815.347 | 832.695 |
| 13 | 722.109 | 740.162 | 758.215 | 776.267 | 794.320 | 812.373 | 830.426 | 848.478 | 866.531 |
| 14 | 758.215 | 777.170 | 796.125 | 815.081 | 834.036 | 852.991 | 871.947 | 890.902 | 909.858 |
| 15 | 796.125 | 816.028 | 835.932 | 855.835 | 875.738 | 895.641 | 915.544 | 935.447 | 955.350 |
| 16 | 835.932 | 856.830 | 877.728 | 898.626 | 919.525 | 940.423 | 961.321 | 982.220 | 1.003.118 |
| 17 | 877.728 | 899.671 | 921.615 | 943.558 | 965.501 | 987.444 | 1.009.387 | 1.031.331 | 1.053.274 |
| 18 | 921.615 | 944.655 | 967.695 | 990.736 | 1.013.776 | 1.036.816 | 1.059.857 | 1.082.897 | 1.105.938 |
| 19 | 967.695 | 991.888 | 1.016.080 | 1.040.272 | 1.064.465 | 1.088.657 | 1.112.850 | 1.137.042 | 1.161.234 |
| 20 | 1.013.975 | 1.039.324 | 1.064.673 | 1.090.023 | 1.115.372 | 1.140.722 | 1.166.071 | 1.191.420 | 1.216.770 |
| 21 | 1.063.110 | 1.089.688 | 1.116.266 | 1.142.844 | 1.169.421 | 1.195.999 | 1.222.577 | 1.249.155 | 1.275.732 |
| 22 | 1.114.468 | 1.142.330 | 1.170.191 | 1.198.053 | 1.225.915 | 1.253.776 | 1.281.638 | 1.309.500 | 1.337.362 |
| 23 | 1.166.343 | 1.195.502 | 1.224.660 | 1.253.819 | 1.282.977 | 1.312.136 | 1.341.294 | 1.370.453 | 1.399.612 |
| 24 | 1.220.812 | 1.251.332 | 1.281.853 | 1.312.373 | 1.342.893 | 1.373.414 | 1.403.934 | 1.434.454 | 1.464.974 |
| 25 | 1.278.004 | 1.309.954 | 1.341.905 | 1.373.855 | 1.405.805 | 1.437.755 | 1.469.705 | 1.501.655 | 1.533.605 |
| 26 | 1.338.056 | 1.371.508 | 1.404.959 | 1.438.411 | 1.471.862 | 1.505.313 | 1.538.765 | 1.572.216 | 1.605.668 |
| 27 | 1.401.112 | 1.436.140 | 1.471.168 | 1.506.195 | 1.541.223 | 1.576.251 | 1.611.279 | 1.646.307 | 1.681.334 |

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2025

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 476.082 | 487.984 | 499.886 | 511.788 | 523.690 | 535.592 | 547.494 | 559.396 | 571.298 |
| 2 | 491.968 | 504.267 | 516.566 | 528.866 | 541.165 | 553.464 | 565.763 | 578.062 | 590.362 |
| 3 | 508.647 | 521.363 | 534.079 | 546.796 | 559.512 | 572.228 | 584.944 | 597.660 | 610.376 |
| 4 | 526.161 | 539.315 | 552.469 | 565.623 | 578.777 | 591.931 | 605.085 | 618.239 | 631.393 |
| 5 | 544.550 | 558.164 | 571.778 | 585.391 | 599.005 | 612.619 | 626.233 | 639.846 | 653.460 |
| 6 | 563.859 | 577.955 | 592.052 | 606.148 | 620.245 | 634.341 | 648.438 | 662.534 | 676.631 |
| 7 | 584.133 | 598.736 | 613.340 | 627.943 | 642.546 | 657.150 | 671.753 | 686.356 | 700.960 |
| 8 | 611.586 | 626.876 | 642.166 | 657.455 | 672.745 | 688.035 | 703.324 | 718.614 | 733.904 |
| 9 | 637.619 | 653.559 | 669.499 | 685.440 | 701.380 | 717.321 | 733.261 | 749.202 | 765.142 |
| 10 | 663.008 | 679.583 | 696.158 | 712.734 | 729.309 | 745.884 | 762.459 | 779.034 | 795.610 |
| 11 | 690.000 | 707.250 | 724.500 | 741.750 | 759.000 | 776.250 | 793.500 | 810.750 | 828.000 |
| 12 | 718.777 | 736.746 | 754.716 | 772.685 | 790.655 | 808.624 | 826.593 | 844.563 | 862.532 |
| 13 | 747.383 | 766.068 | 784.752 | 803.437 | 822.121 | 840.806 | 859.490 | 878.175 | 896.860 |
| 14 | 784.752 | 804.371 | 823.990 | 843.609 | 863.227 | 882.846 | 902.465 | 922.084 | 941.703 |
| 15 | 823.990 | 844.589 | 865.189 | 885.789 | 906.389 | 926.988 | 947.588 | 968.188 | 988.788 |
| 16 | 865.189 | 886.819 | 908.449 | 930.078 | 951.708 | 973.338 | 994.968 | 1.016.597 | 1.038.227 |
| 17 | 908.449 | 931.160 | 953.871 | 976.582 | 999.294 | 1.022.005 | 1.044.716 | 1.067.427 | 1.090.138 |
| 18 | 953.871 | 977.718 | 1.001.565 | 1.025.411 | 1.049.258 | 1.073.105 | 1.096.952 | 1.120.799 | 1.144.645 |
| 19 | 1.001.565 | 1.026.604 | 1.051.643 | 1.076.682 | 1.101.721 | 1.126.760 | 1.151.799 | 1.176.838 | 1.201.878 |
| 20 | 1.050.190 | 1.076.444 | 1.102.699 | 1.128.954 | 1.155.209 | 1.181.463 | 1.207.718 | 1.233.973 | 1.260.228 |
| 21 | 1.101.620 | 1.129.160 | 1.156.701 | 1.184.241 | 1.211.782 | 1.239.322 | 1.266.863 | 1.294.403 | 1.321.944 |
| 22 | 1.155.458 | 1.184.345 | 1.213.231 | 1.242.118 | 1.271.004 | 1.299.891 | 1.328.777 | 1.357.663 | 1.386.550 |
| 23 | 1.210.570 | 1.240.834 | 1.271.098 | 1.301.362 | 1.331.627 | 1.361.891 | 1.392.155 | 1.422.419 | 1.452.684 |
| 24 | 1.268.434 | 1.300.145 | 1.331.856 | 1.363.567 | 1.395.278 | 1.426.988 | 1.458.699 | 1.490.410 | 1.522.121 |
| 25 | 1.329.189 | 1.362.419 | 1.395.648 | 1.428.878 | 1.462.108 | 1.495.338 | 1.528.567 | 1.561.797 | 1.595.027 |
| 26 | 1.392.979 | 1.427.803 | 1.462.628 | 1.497.452 | 1.532.277 | 1.567.101 | 1.601.926 | 1.636.750 | 1.671.575 |
| 27 | 1.459.957 | 1.496.455 | 1.532.954 | 1.569.453 | 1.605.952 | 1.642.451 | 1.678.950 | 1.715.449 | 1.751.948 |
| 28 | 1.532.954 | 1.571.278 | 1.609.602 | 1.647.926 | 1.686.250 | 1.724.574 | 1.762.897 | 1.801.221 | 1.839.545 |

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2026

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 01 | 499.832 | 512.328 | 524.824 | 537.319 | 549.815 | 562.311 | 574.807 | 587.303 | 599.798 |
| 02 | 515.718 | 528.611 | 541.504 | 554.397 | 567.290 | 580.183 | 593.076 | 605.969 | 618.862 |
| 03 | 532.397 | 545.707 | 559.017 | 572.327 | 585.637 | 598.947 | 612.257 | 625.566 | 638.876 |
| 04 | 549.911 | 563.659 | 577.407 | 591.154 | 604.902 | 618.650 | 632.398 | 646.145 | 659.893 |
| 05 | 568.300 | 582.508 | 596.715 | 610.923 | 625.130 | 639.338 | 653.545 | 667.753 | 681.960 |
| 06 | 587.609 | 602.299 | 616.989 | 631.680 | 646.370 | 661.060 | 675.750 | 690.441 | 705.131 |
| 07 | 607.883 | 623.080 | 638.277 | 653.474 | 668.671 | 683.868 | 699.065 | 714.263 | 729.460 |
| 08 | 636.232 | 652.138 | 668.044 | 683.950 | 699.856 | 715.761 | 731.667 | 747.573 | 763.479 |
| 09 | 661.969 | 678.519 | 695.068 | 711.617 | 728.166 | 744.715 | 761.265 | 777.814 | 794.363 |
| 10 | 687.490 | 704.677 | 721.864 | 739.052 | 756.239 | 773.426 | 790.613 | 807.801 | 824.988 |
| 11 | 714.951 | 732.825 | 750.699 | 768.572 | 786.446 | 804.320 | 822.194 | 840.068 | 857.941 |
| 12 | 744.532 | 763.145 | 781.759 | 800.372 | 818.985 | 837.599 | 856.212 | 874.825 | 893.439 |
| 13 | 773.541 | 792.880 | 812.218 | 831.557 | 850.896 | 870.234 | 889.573 | 908.911 | 928.250 |
| 14 | 812.218 | 832.524 | 852.829 | 873.135 | 893.440 | 913.746 | 934.051 | 954.357 | 974.662 |
| 15 | 852.829 | 874.150 | 895.471 | 916.792 | 938.112 | 959.433 | 980.754 | 1.002.075 | 1.023.395 |
| 16 | 895.471 | 917.858 | 940.244 | 962.631 | 985.018 | 1.007.405 | 1.029.791 | 1.052.178 | 1.074.565 |
| 17 | 940.244 | 963.750 | 987.257 | 1.010.763 | 1.034.269 | 1.057.775 | 1.081.281 | 1.104.787 | 1.128.293 |
| 18 | 987.257 | 1.011.938 | 1.036.619 | 1.061.301 | 1.085.982 | 1.110.664 | 1.135.345 | 1.160.026 | 1.184.708 |
| 19 | 1.036.619 | 1.062.535 | 1.088.450 | 1.114.366 | 1.140.281 | 1.166.197 | 1.192.112 | 1.218.028 | 1.243.943 |
| 20 | 1.087.698 | 1.114.891 | 1.142.083 | 1.169.275 | 1.196.468 | 1.223.660 | 1.250.853 | 1.278.045 | 1.305.238 |
| 21 | 1.141.524 | 1.170.062 | 1.198.600 | 1.227.138 | 1.255.676 | 1.284.214 | 1.312.752 | 1.341.290 | 1.369.829 |
| 22 | 1.197.956 | 1.227.905 | 1.257.854 | 1.287.803 | 1.317.752 | 1.347.701 | 1.377.650 | 1.407.598 | 1.437.547 |
| 23 | 1.256.474 | 1.287.885 | 1.319.297 | 1.350.709 | 1.382.121 | 1.413.533 | 1.444.945 | 1.476.356 | 1.507.768 |
| 24 | 1.317.914 | 1.350.862 | 1.383.810 | 1.416.758 | 1.449.705 | 1.482.653 | 1.515.601 | 1.548.549 | 1.581.497 |
| 25 | 1.382.423 | 1.416.984 | 1.451.545 | 1.486.105 | 1.520.666 | 1.555.226 | 1.589.787 | 1.624.348 | 1.658.908 |
| 26 | 1.450.156 | 1.486.410 | 1.522.664 | 1.558.917 | 1.595.171 | 1.631.425 | 1.667.679 | 1.703.933 | 1.740.187 |
| 27 | 1.521.272 | 1.559.304 | 1.597.336 | 1.635.368 | 1.673.400 | 1.711.432 | 1.749.463 | 1.787.495 | 1.825.527 |
| 28 | 1.597.336 | 1.637.269 | 1.677.203 | 1.717.136 | 1.757.070 | 1.797.003 | 1.836.936 | 1.876.870 | 1.916.803 |
| 29 | 1.677.203 | 1.719.133 | 1.761.063 | 1.802.993 | 1.844.923 | 1.886.853 | 1.928.783 | 1.970.713 | 2.012.643 |

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2027

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 01 | 523.582 | 536.672 | 549.761 | 562.851 | 575.940 | 589.030 | 602.119 | 615.209 | 628.298 |
| 02 | 539.468 | 552.955 | 566.441 | 579.928 | 593.415 | 606.902 | 620.388 | 633.875 | 647.362 |
| 03 | 556.147 | 570.051 | 583.954 | 597.858 | 611.762 | 625.665 | 639.569 | 653.473 | 667.376 |
| 04 | 573.661 | 588.003 | 602.344 | 616.686 | 631.027 | 645.369 | 659.710 | 674.052 | 688.393 |
| 05 | 592.050 | 606.851 | 621.653 | 636.454 | 651.255 | 666.056 | 680.858 | 695.659 | 710.460 |
| 06 | 611.359 | 626.643 | 641.927 | 657.211 | 672.495 | 687.779 | 703.063 | 718.347 | 733.631 |
| 07 | 631.633 | 647.424 | 663.215 | 679.005 | 694.796 | 710.587 | 726.378 | 742.169 | 757.960 |
| 08 | 661.905 | 678.452 | 695.000 | 711.548 | 728.095 | 744.643 | 761.190 | 777.738 | 794.286 |
| 09 | 687.415 | 704.601 | 721.786 | 738.971 | 756.157 | 773.342 | 790.527 | 807.713 | 824.898 |
| 10 | 712.954 | 730.778 | 748.602 | 766.425 | 784.249 | 802.073 | 819.897 | 837.721 | 855.545 |
| 11 | 740.804 | 759.325 | 777.845 | 796.365 | 814.885 | 833.405 | 851.925 | 870.445 | 888.965 |
| 12 | 771.210 | 790.491 | 809.771 | 829.051 | 848.331 | 867.612 | 886.892 | 906.172 | 925.452 |
| 13 | 800.615 | 820.631 | 840.646 | 860.661 | 880.677 | 900.692 | 920.708 | 940.723 | 960.738 |
| 14 | 840.646 | 861.662 | 882.678 | 903.695 | 924.711 | 945.727 | 966.743 | 987.759 | 1.008.775 |
| 15 | 882.678 | 904.745 | 926.812 | 948.879 | 970.946 | 993.013 | 1.015.080 | 1.037.147 | 1.059.214 |
| 16 | 926.812 | 949.983 | 973.153 | 996.323 | 1.019.494 | 1.042.664 | 1.065.834 | 1.089.004 | 1.112.175 |
| 17 | 973.153 | 997.482 | 1.021.811 | 1.046.139 | 1.070.468 | 1.094.797 | 1.119.126 | 1.143.455 | 1.167.784 |
| 18 | 1.021.811 | 1.047.356 | 1.072.901 | 1.098.446 | 1.123.992 | 1.149.537 | 1.175.082 | 1.200.627 | 1.226.173 |
| 19 | 1.072.901 | 1.099.724 | 1.126.546 | 1.153.369 | 1.180.191 | 1.207.014 | 1.233.836 | 1.260.659 | 1.287.481 |
| 20 | 1.126.546 | 1.154.710 | 1.182.873 | 1.211.037 | 1.239.201 | 1.267.364 | 1.295.528 | 1.323.692 | 1.351.855 |
| 21 | 1.182.873 | 1.212.445 | 1.242.017 | 1.271.589 | 1.301.161 | 1.330.733 | 1.360.304 | 1.389.876 | 1.419.448 |
| 22 | 1.242.017 | 1.273.068 | 1.304.118 | 1.335.168 | 1.366.219 | 1.397.269 | 1.428.320 | 1.459.370 | 1.490.421 |
| 23 | 1.304.118 | 1.336.721 | 1.369.324 | 1.401.927 | 1.434.530 | 1.467.133 | 1.499.736 | 1.532.339 | 1.564.942 |
| 24 | 1.369.324 | 1.403.557 | 1.437.790 | 1.472.023 | 1.506.256 | 1.540.489 | 1.574.722 | 1.608.956 | 1.643.189 |
| 25 | 1.437.790 | 1.473.735 | 1.509.680 | 1.545.624 | 1.581.569 | 1.617.514 | 1.653.459 | 1.689.403 | 1.725.348 |
| 26 | 1.509.680 | 1.547.422 | 1.585.164 | 1.622.906 | 1.660.648 | 1.698.390 | 1.736.132 | 1.773.874 | 1.811.616 |
| 27 | 1.585.164 | 1.624.793 | 1.664.422 | 1.704.051 | 1.743.680 | 1.783.309 | 1.822.938 | 1.862.567 | 1.902.196 |
| 28 | 1.664.422 | 1.706.032 | 1.747.643 | 1.789.253 | 1.830.864 | 1.872.474 | 1.914.085 | 1.955.696 | 1.997.306 |
| 29 | 1.747.643 | 1.791.334 | 1.835.025 | 1.878.716 | 1.922.407 | 1.966.098 | 2.009.789 | 2.053.480 | 2.097.171 |
| 30 | 1.835.025 | 1.880.901 | 1.926.776 | 1.972.652 | 2.018.527 | 2.064.403 | 2.110.279 | 2.156.154 | 2.202.030 |

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 launahækkanir í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

Samanburðarhópar heildarsamtaka

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

| Heildarsamtök | Launagreiðandi | Stétt á almennum markaði |
|---------------|----------------|--|
| BHM | Ríki | Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2) |
| KÍ | Ríki | Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2) |
| BSRB | Ríki | 45% tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 35% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 15% skrifstofufólk (ÍSTARF bálkur 4) og 5% sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2) |
| ASÍ | Ríki | 50% verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0,1) 43% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 7% iðnaðarmenn (ÍSTARF 7 og stöðutala 2,3) |

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7 gr. samkomulagsins. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum.

Mældur launatöfluauki miðast við útreikninga á breytingum á launavísitölu og launakostnaði sem hér segir:

| Viðmiðunartímabil | Breytt launatafla tæki gildi |
|-------------------------------|------------------------------|
| desember 2023 - desember 2024 | 1.september 2025 |
| desember 2023 - desember 2025 | 1.september 2026 |
| desember 2023 - desember 2026 | 1.september 2027 |

Leiði niðurstöður mælinga til breytinga á launatöflu tekur breytt launatafla gildi samkvæmt ofangreindu.

Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggja samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkunir 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 ríkisstarfsmanna út frá:

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

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

Reikningur launatöfluauka

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1. september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launaþróun liðins tíma og launaþróun viðkomandi hóps gæti hafa breyst frá því tímabili sem mælingin tekur til. Verði þróunin aftur á móti opinberum starfsmönnum í hag skal ekkert aðhafst.

Ef heildarfjöldi ársverka stéttarfélaga sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarfélaga sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

| | Stétt/ Almennur markaður | Bandalag / Opinber launagreiðandi |
|--|--------------------------------|---|
| Vísitala launakostnaðar í desember 2023 | 100 | 100 |
| Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands | 16,5% | 12,5% |
| Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins | | -0,2% |
| Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð | 0,1% | 0,5% |
| Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar | 116,6 | 112,8 |
| Mismunur, % (116,6/112,8-1) | | 3,37% |
| Launatöfluauki (80% af mismuni) | | 2,70% |

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka ef 70% eiga rétt á launatöfluauka – mat og uppgjör

| | Stétt/ Almennur markaður | Bandalag / Opinber launagreiðandi |
|--|--------------------------------|---|
| Vísitala launakostnaðar í desember 2023 | 100 | 100 |
| Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands | 16,5% | 12,5% |
| Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins | | -0,2% |
| Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð | 0,1% | 0,5% |
| Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar | 116,6 | 112,8 |
| Mismunur, % (116,6/112,8-1) | | 3,37% |
| Vigtun m.v. hlutfall samþykktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%) | | 2,36% |
| Launatöfluauki (80% af mismuni) | | 1,89% |