

Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga
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.

Launahækkunar

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

1.4.2024	3,25% eða 23.750 kr. Ný launatafla tekur gildi skv. bókun 10.
1.4.2025	3,50% eða 23.750 kr.
1.4.2026	3,50% eða 23.750 kr.
1.4.2027	3,50% eða 23.750 kr.

3. gr.

Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

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

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

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

4. gr.

Betri vinnutími

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

Grein 1.1.2 breytist og verður svohljóðandi:

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

Grein 1.4.1 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 gamlárstag 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 gamlárstag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

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

Grein 2.1.1. breytist og verður svohljóðandi:

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.

Grein 2.3.2 breytist og verður svohljóðandi:

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

Skýringarkassi undir grein 2.3.3.2 falli út

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 yfirvinna 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. 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.

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 sérstöku frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokuð á sérstöku frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsmaður sem á vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 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 aðstoða 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.

3.3 Skyldumatur, greiðslur

- 3.3.1 Starfsmönnum sem er gert að matast með skjólstæðingum sínum og aðstoða þá við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem styttri vinnutíma eða greiðslu.

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 almanaksmánuði 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 almanaksmánuðina. 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 Annað foreldri 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.

5. gr.

Mæðravernd og tæknifrjógungun

Við bætist ný grein 13.3 verður svohljóðandi:

13.3 Mæðravernd og tæknifrjógungun

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

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

6. gr. Frí í stað yfirvinnu

Grein 2.3.8 breytist og verður svohljóðandi:

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

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

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

7. gr. Röðun starfa

Grein 1.2.1 og 1.2.2 breytist og verður svohljóðandi:

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.2.1.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti gr. 11.3.2.2 og 11.3.2.3. sem álagsþrep.

8. gr. Ferðatími erlendis

Grein 5.1.1 breytist og verður svohljóðandi:

5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:

Sé brottför/heimkoma flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33% álagi skv. gr. 1.6.1 fyrir hvort tilvik.

Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.

Á stórhátíðardögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 90% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.

Starfsmanni er heimilt að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 20 mínútna frí jafngildir 33,33% álagi, 33 mínútna frí jafngildir 55% álagi og 54 mínútna frí jafngildir 90% álagi.

9. gr. Búferlaflutningar

Ný grein 5.9. Búferlaflutninga

5.9 Búferlaflutningur

5.9.1 Þurfi starfsmaður í þjónustu ríkisins sem tekur við nýju starfi, að flytjast búferlum milli starfsumdæma viðkomandi stofnunar, á hann rétt á greiðslu fargjalda sinna og fjölskyldu sinnar og hæfilegs flutningskostnaðar búslóðar úr ríkissjóði.

10. gr. Faglegur stuðningur

Ný grein 6.7 Faglegur stuðningur

6.7.1 Vinnuveitandi skal meta þörf starfsmanna fyrir faglegan stuðning með það að markmiði að auka hæfni starfsmanna, efla faglega þekkingu þeirra og vinnubrögð og þar með stuðla að bættri þjónustu.

11. gr. Sí- og endurmenntun og lengri námsleyfi

Frá 1. nóvember 2024 breytist grein 10.3.1 og verður svohljóðandi:

10.3 Starfsmenntunarsjóður

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga er nemi 0,72% af heildarlaunum.

Frá 1. apríl 2027 breytist grein 10.3.1 og verður svohljóðandi:

10.3 Starfsmenntunarsjóður

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga er nemi 0,92% af heildarlaunum.

Frá 1. nóvember 2024 fellur grein 10.4 niður

Ný grein 10.5 Sérstakur mennta- og fræðslusjóður

10.5.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag til Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga er nemi 0,1% af heildarlaunum félagsmanna. Fjármunum þeim skal verja til eflingar hagfræðilegrar greiningar, fræðslu til trúnaðarmanna og námskeiðshalds í þágu félagsmanna.

Frá 1. nóvember 2024 breytist grein 10.5 í 10.4

12. gr.

Stofnanasamningur og samstarfsnefndir

Frá 1. nóvember 2024 breytist kafli 11 og verður svohljóðandi:

11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samstarfsnefndir eða nefndir samkvæmt gr. 11.4.1 annast gerð og breytingar stofnanasamninga.

11.2 Markmið

11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna. Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.

11.2.2 Markmið stofnanasamningsins er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

11.3 Gerð stofnanasamnings

11.3.1 Við gerð stofnanasamningsins skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.2.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

- 11.3.2 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:
- 11.3.2.1 **Röðun starfs.** Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.
- 11.3.2.2 **Persónubundnir þættir.** Laun fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:
- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.
- Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).
- 11.3.2.3 **Tímabundnir þættir** eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:
- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.
- 11.3.2.4 Þættir skv. 11.3.2.3 eru metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.
- Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.
- 11.3.3 Í stofnanasamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinna ákvæða í kjarasamningi aðila:
- Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, samanber grein 1.5.3,
- Heimild til að semja um fasta þóknun, samanber grein 1.5.4,
- Að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla, samanber grein. 2.1.2,
- Ákvörðun um dagleg hlé, samanber grein 3.1.2
- fjarvistaruppbót sbr. gr. 5.4.

11.4 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

11.4.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 3 til vara. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.4.2 Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga skulu samningsaðilar með sama hætti tilnefna allt að 3 fulltrúa í samstarfsnefnd og 3 til vara. Fjárýsla ríkisins annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga.

11.5 Starfshættir samstarfsnefnda

11.5.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings.

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings telji þeir að breytingar hafi orðið á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa.

Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst.

Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á samningnum.

Verði aðilar sammála um breytingar skal fella þær inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

11.5.2 Vegna ágreiningsmála.

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.6 Staðlað form stofnanasamninga

11.6.1 Í þeim tilvikum sem einn eða mjög fáir félagsmenn starfa á stofnun er heimilt að semja um ráðningarkjör, með vísan í hlutlaust staðlað form stofnanasamnings.

13. 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 aðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting gildi

fyrir samning þennan. Slíkar breytingar skulu skila sambærilegum kjarabreytingum og á almennum markaði enda þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 25. nóvember 2024 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík 14. nóvember 2024

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

f.h. Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga
með fyrirvara um samþykki

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs**

og

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga

14. nóvember 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 viðverkerfa

Mikilvægt er að vakta- og viðverkerfi 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 viðverkerfa, 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 sammingsaðila sem skrifuðu undir breytingarnar, fjalla um málið og finna lausn. Stýrihópur mun starfa út samningstímam, 2024-2028.

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

Bókun 5

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

Starfsmenntunarsjóður

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að tryggja sem best skilvirka nýtingu Starfsmenntunarsjóðs Fíh þannig að réttindi og greiðslur úr sjóðnum til hjúkrunarfræðinga sem starfa hjá ríkinu og þeirra stofnana sem hjúkrunarfræðingar starfa hjá taki mið af heildarumgjörð fræðslumála sem mælt er um í kjarasamningi aðila.

Frá 1. nóvember 2024 hækkar framlag í Starfsmenntunarsjóð úr 0,22% í 0,72% og frá 1. apríl 2027 verður framlag í Starfsmenntunarsjóð 0,92%, sbr. gr. 10.3.

Frá 1. nóvember 2024 mun framlag í vísindasjóð skv. gr. 10.4 falla niður.

Stjórn sjóðsins skuli vinna að og koma með tillögu um breytingar á samþykktum Starfsmenntunarsjóðsins eigi síðar en 1. mars 2025.

Bókun 7

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 8

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. 1.1.1 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 9

Sérfræðiráðgjöf á bakvakt

Samningsaðilar eru sammála um að auk þeirrar vinnu sem farið verður í á samningstímanum sbr. bókun 1 um bakvaktir þá verði jafnframt farið í sérstaka kortlagningu á umfangi sérfræðiráðgjafar sem unnin er á bakvöktum. Eigi síðar en 1. janúar 2025 munu samningsaðilar tilnefna tvo fulltrúa hvor í starfshópinn og mun Fíh boða til fyrsta fundar. Stefnt er að því að sú vinna liggi fyrir eigi síðar en 31. maí 2025.

Bókun 10

Ný launatafla

Þann 1. apríl 2024 á sér stað vörpun á launatöflu félags íslenskra hjúkrunarfræðinga í nýja launatöflu sem er í samræmi við launatöflur margra háskólamenntaðra stétta innan BHM.

Til að enginn lækki í launum við vörpun í nýja launatöflu skulu störf raðast 2 launaflokkum ofar en röðun segir til um í stofnanasamningum Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga. Frá 1. nóvember 2024 mun framlag í vísindasjóð hjúkrunarfræðinga skv. grein 10.4 falla niður.

Vörpunin er liður í samræmingu og með þeirri aðgerð telst viljayfirlýsing fjármála- og efnahagsráðherra, dagsett 13. júní 2024 gagnvart hjúkrunarfræðingum, um seinna áfangasamkomulag um jöfnun launa og kjara á milli markaða að fullu uppfyllt.

Bókun 11

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 Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga kv. 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 12

Faglegur stuðningur

Samningsaðilar eru sammála um að með hliðsjón af grein 6.7.1 um faglegan stuðning sé mikilvægt að heilbrigðisstofnanir hafi úrræði sem feli bæði í sér forvarnir og stuðning við hjúkrunarfræðinga.

Þannig verði hjúkrunarfræðingum tryggð tækifæri til faglegs stuðnings, handleiðslu og úrvinnslu óvæntra atvika og í forvarnarskygni enda leiði það til aukins árangurs í starfi, bættrar líðan, aukins öryggis á vinnustöðum og minni starfsmannaveltu.

Á þeim stofnunum sem hjúkrunarfræðingar starfa skal meta þörf fyrir faglegan stuðning, handleiðslu og úrvinnslu óvæntra atvika.

Til að tryggja faglegan stuðning við hjúkrunarfræðinga skal hver stofnun skilgreina úrræði/ verklagsreglur sem taka til þessara þátta og standa hjúkrunarfræðingum til boða. Samningsaðilar eru sammála um að stofnanir kynni umgjörð faglegs stuðnings innan samstarfsnefnda Fíh og viðkomandi stofnana fyrir 1. maí 2025.

Bókun 13

Sérfræðingar í hjúkrun

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að störf hjúkrunarfræðinga nýtist með sem skilvirkustum hætti. Þannig þurfi starfsumhverfi hjúkrunarfræðinga að tryggja hjúkrunarfræðingum tækifæri til aukinnar menntunar og hvatningu til að eflast í starfi, taka að sér aukna ábyrgð m.a. með stuðningi í vegferð að sérfræðileyfi hjúkrunarfræðinga.

Um röðun starfa sérfræðinga í hjúkrun í launaflokka er samið í í stofnanasamningum skv. gr. 11.3.2.1. Jafnframt er möguleiki að semja um áfanga að sérfræðiviðurkenningu í stofnanasamningi skv. gr. 11.3.2.2.

Bókun 14

Launatöfluauki

Í viðauka með kjarasamningi þessum er samið um launatöfluauka fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028. Þar sem Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga er ekki hluti af heildarsamtökum og ekki er til sérstök mæling fyrir það á launavísitölu þá eru aðilar sammála um að launtöfluauki, komi hann til framkvæmda samkvæmt forsendum viðaukans, verði sá sami og hjá félögum BHM, á samningstímabilinu.

Bókun 15

Mönnunarviðmið í hjúkrun

Samhliða kjarasamningi þessum verður gerð yfirlýsing heilbrigðisráðherra um mönnunarviðmið í hjúkrun og skipaður vinnuhópur um innleiðingu á verklagi um mönnunarviðmið í hjúkrun. Skulu tillögur hópsins liggja fyrir eigi síðar en 1. apríl 2026.

Bókun 16

Víkkað starfssvið sérfræðinga í hjúkrun

Samhliða kjarasamningi þessum verður gerð yfirlýsing heilbrigðisráðherra um víkkað starfssvið sérfræðinga í hjúkrun og skipaður vinnuhópur sem er ætlað að skoða hvernig hámarka megi nýtingu menntunar og þekkingu sérfræðinga í hjúkrun sem og víkkað starfssvið þeirra. Skulu tillögur hópsins liggja fyrir eigi síðar en 1. maí 2025.

Bókun 17

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 1. maí 2025.

Eftirfarandi bókanir halda gildi sínu

Bókun um leiðréttingu á launatöflu með samkomulagi Félags íslenska hjúkrunarfræðinga og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs frá 12. apríl 2023.

Bókun 1 um undanþágu vegna lífaldurs með miðlunartillögu ríkissáttasemjara í kjaradeilu Félags íslenska hjúkrunarfræðinga og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og frá 21. júní 2020.

Fylgiskjal
með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga
hins vegar
14. nóvember 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 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 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 stéttarfélaganna 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 samþykkrar samninga og réttar til launatöfluauka (70%)		2,36%
Launatöfluauki (80% af mismuni)		1,89%