



Innanhússtillaga ríkissáttasemjara í kjaradeilu
Sambands íslenskra sveitarfélaga
fyrir hönd þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir

og

Kennarasambands Íslands fyrir hönd
Félags grunnskólakennara
Félags kennara og stjórnenda í tónlistarskólum
Félags leikskólakennara
Félags stjórnenda leikskóla og
Skólastjórafélags Íslands

og í kjaradeilu

Fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs

og

Kennarasambands Íslands fyrir hönd
Félags framhaldsskólakennara
Félags stjórnenda í framhaldsskólum

Eftirfarandi er innanhússtillaga sem lögð er fram með samþykki samningsaðila í kjaradeilum aðildarfélaga Kennarasambands Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga og aðildarfélaga Kennarasambands Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs. Tillagan er lögð fram þann 25. febrúar 2025 kl. 23.00 og undirrituð um samþykki aðila með viðeigandi fyrirvörum. Tillagan byggir í meginatriðum á því sem aðilar hafa fjallað um í samningaviðræðum sínum. Varðandi þau atriði sem aðilar hafa ekki náð saman um leggur ríkissáttasemjari fram tillögur. Launabreytingar á grundvelli samkomulags aðila frá 29. nóvember 2024 sem fólu í sér að mánaðarlaun hækkuðu varanlega um 3,95% eða að lágmarki um kr. 23.750 frá því að samningar runnu út og sem þegar hafa komið til framkvæmda halda gildi sínu.

Kjarasamningur þessi er gerður á grundvelli kjarasamninga sem undirritaðir voru á almennum vinnumarkaði vorið 2024 sem og kjarasamningum sem gerðir hafa verið á opinberum vinnumarkaði, svokölluðum stöðugleika- og velferðarsamningum.

Með samningnum hafa aðilarnir ákveðið að feta í sameiningu svokallaða virðismatsvegferð sem skiptist í tvo meginþætti.

Annars vegar er um að ræða gerð virðismatskerfis sem ætlað er að skapa forsendur fyrir hlutlægu og málefnalegu mati á virði starfa kennara og sátt um val á viðmiðunarstéttum sem er skilyrði þess að unnt sé að ná því sameiginlega markmiði samningsaðila að jafna laun, vinnufyrirkomulag og kjör kennara við aðra sérfræðinga sem starfa á opinberum og almennum vinnumarkaði.

Hins vegar er verkáætlun sem hefur það markmið að greina og breyta launamyndunarkerfinu sem gilt hefur um störf kennara, auka vægi grunnlauna sem hlutfall af heildarlaunum þeirra og gera vinnutíma og vinnuumhverfi kennara sem best sambærilegt við það sem gildir um viðmiðunarstéttir, innan þeirra marka sem við á. Hluti verkáætlunar er innleiðing betri vinnutíma kennara en samið var um betri vinnutíma flestra annarra stétta opinberra starfsmanna á vordögum 2019 og tímabundin ákvæði þeirra samninga færð í miðlægan kjarasamning vorið 2024.

Samningsaðilar eru sammála um að til að ná markmiðum samningsins þurfi að gera grundvallarbreytingar á vinnutíma og launamyndunarkerfi kennara. Markmið breytinganna er að styrkja stöðu skólakerfisins og gera það betur í stakk búið til að takast á við þær áskoranir sem það stendur frammi fyrir og tryggja um leið þann sveigjanleika sem nauðsynlegur er til að unnt sé að skipuleggja störf í skólum þannig að hæfi þörfum starfseminnar og stuðli að betri árangri og bættri líðan nemenda. Um leið á að bæta starfsaðstöðu kennara og auka möguleika þeirra á að samþætta vinnu og einkalíf. Breytingunum er einnig ætlað að auka stöðugleika í mönnun í menntakerfinu, að draga úr yfirvinnu, að bæta þjónustu við almenning og gera störf kennara eftirsóknarverð.

Þá er það markmið samningsaðila að launagreiðslur til kennara endurspegli vinnufyrirkomulag þeirra og vinnuframlag og þær breytingar sem gerðar verða undir verkáætlun samkvæmt samningi þessum eiga ekki að leiða til þess að laun kennara lækki við breytingarnar miðað við sama vinnumagn og áður. Í því felst að kjarasamningsbundin kjör einstaks kennara lækki ekki en greiðslur fyrir vinnu umfram vinnuskyldu geti lækkað ef dregur úr vinnumagni.

Stöðugleika- og velferðarsamningarnir ásamt aðgerðum stjórnvalda styðja við sameiginleg markmið um vaxandi velsæld og aukinn kaupmátt. Meginmarkmið þeirra er að stuðla að fyrirsjáanleika í efnahagslífinu. Aðilar eru sammála um að vinna áfram að þessum markmiðum og leggja sitt af mörkum til að halda þeirri kjarastefnu sem mótuð hefur verið og tryggja þannig að kjör kennara og starfsumhverfi fylgi almennri þróun á samningstímanum.

Með vísan til alls ofangreinds eru sameiginleg markmið samningsaðilanna eftirtalin;

- Að bæta starfsumhverfi og auka virðingu fyrir störfum kennara.
- Að styrkja stöðu kennara sem faglega sjálfstæðra sérfræðinga.
- Að tryggja kennurum sanngjörn og málefnalega ákvörðuð laun sem eru í samræmi við laun og kjör viðmiðunarhópa.

- Að hækka grunnlaun kennara.
- Að breyta launamyndunarkerfi kennara og endurskapa viðmið um vinnutíma og vinnufyrirkomulag með það að markmiði að auka sveigjanleika til að skólar geti gert þær breytingar sem þarf til að styðja við framtíðarsýn í menntamálum.
- Að gera störf kennara eftirsóknarverðari.
- Að auka skilvirkni skólakerfisins þannig að það þjóni betur markmiðum sínum.
- Að auka fagmennsku, stöðugleika og festu í mönnun skólakerfisins með það að markmiði að stuðla að hagkvæmni í nýtingu fjármuna.

1. gr. Gildistími

Gildandi kjarasamningar aðila, ásamt bókunum og fylgiskjölum, þar á meðal bókunum og fylgiskjölum sem kunna að hafa takmarkaðan gildistíma samkvæmt efni sínu, framlengjast til 31. mars 2028 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. gr. Launahækkanir

Frá og með 1. febrúar 2025 kemur til framkvæmda sérstök hækkun mánaðarlauna sem nánar er lýst í 5. gr og sem er innáborgun gerð á grundvelli samkomulags um virðismat kennara. Hækkunin nemur 8% hækkun mánaðarlauna þeirra sem taka laun eftir samningum aðildarféлага Kennarasambands Íslands (KÍ) og Sambands íslenskra sveitarfélaga (SNS) og 3,5% hækkun mánaðarlauna þeirra sem taka laun eftir samningum aðildarféлага KÍ og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

Á því sem eftir er af samningstímanum hækka mánaðarlaun sem hér segir:

1.4.2025	3,50% þó að lágmarki um 23.750 kr.
1.4.2026	3,50% þó að lágmarki um 23.750 kr.
1.4.2027	3,50% þó að lágmarki um 23.750 kr.

3. gr. Önnur laun og tímabundin viðbótarlaun

Önnur laun og tímabundin viðbótarlaun taka almennum hækkunum á samningstímanum og hækka um 8% hjá sveitarfélögum og 3,5% hjá ríki 1. febrúar 2025. Hjá bæði ríki og sveitarfélögum hækka önnur laun og tímabundin viðbótarlaun um 3,5% 1. apríl 2025, 3,5% 1. apríl 2026 og 3,5% 1. apríl 2027.

4. gr.
Persónuuppbót og orlofsuppbót

Upphæðir breytast með eftirfarandi hætti:

Hjá sveitarfélögum:

Félag grunnskólakennara, Félag kennara og stjórnenda í tónlistaskólum og Skólastjórafélag Íslands

Annaruppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Annaruppbót 1. júní 2025	kr. 107.750,-
Annaruppbót 1. desember 2025	kr. 107.750,-
Annaruppbót 1. júní 2026	kr. 111.530,-
Annaruppbót 1. desember 2026	kr. 111.530,-
Annaruppbót 1. júní 2027	kr. 115.450,-
Annaruppbót 1. desember 2027	kr. 115.450,-

Félag leikskólakennara og Félag stjórnenda leikskóla

Persónuuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Persónuuppbót 1. júní 2025	kr. 107.750,-
Persónuuppbót 1. desember 2025	kr. 107.750,-
Persónuuppbót 1. júní 2026	kr. 111.530,-
Persónuuppbót 1. desember 2026	kr. 111.530,-
Persónuuppbót 1. júní 2027	kr. 115.450,-
Persónuuppbót 1. desember 2027	kr. 115.450,-

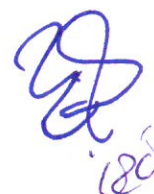
Hjá ríki:

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.



5. gr.

Jöfnun launa og virðismatsvegferð

Aðilar eru sammála um að fara í virðismatsvegferð þar sem unnið er að gerð virðismatskerfis og verkáætlun samtímis.

Til að koma til móts við það mögulega vanmat á störfum tiltekinna hópa félagsfólks KÍ sem aðilar hafa vísbendingar um á grundvelli bráðabirgðamats sem þegar hefur verið unnið í starfsmatskerfi koma til hækkunar eins og lýst er í 2. gr. samnings þessa. Þessi innáborgun er óháð þeim niðurstöðum sem kunna að verða af nefndri virðismatsvegferð og er því óendurkræf.

Skipaður verður stýrihópur með þremur eða fjórum fulltrúum launagreiðenda og jafnmörgum fulltrúum frá KÍ. Embætti ríkissáttasemjara mun sjá um fundarstjórn. Stýrihópnum er ætlað að halda utan um virðismatsvegferðina í heild sinni. Hann fylgist með framvindu við gerð virðismatskerfis, tryggir að markmið náist og forsendur standist og tryggir upplýsingagjöf til allra þeirra sem upplýstir þurfa að vera um stöðuna á hverjum tíma. Stýrihópurinn setur sér starfs- og vinnureglur og hittist reglulega eins og nauðsyn krefur.

Gerð virðismatskerfis

Í þeim tilgangi að stuðla að ofangreindum markmiðum og um leið faglegri, gagnsærri og málefnalegri launasetningu í samræmi við jafnlaunaákvæði laga munu aðilar á gildistíma kjarasamningsins þróa í sameiningu virðismatskerfi til grundvallar launasetningu félagsfólks KÍ. Þróun kerfisins verður byggð á leiðbeiningum Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar um þróun og notkun virðismatskerfa í þágu launajafnréttis. Verkefnið verður unnið af Jafnlaunastofu og fjármagnað af Sambandi íslenskra sveitarfélaga og fjármála- og efnahagsráðuneytinu. Gerðar skulu ítarlegar starfagreiningar þar sem dregnir eru fram þættir sem einkenna störf félagsfólks KÍ og ekki hafa verið metnir út frá þeim launasetningaraðferðum sem hingað til hefur verið beitt. Þá verður litið til virðismatskerfa sem fanga sértæka þætti í störfum kennara að einhverju leyti auk þess sem virðismatskerfi sem notuð eru í jafnlaunamálum t.d. í Nýja-Sjálandi verða höfð til hliðsjónar.

Skipuð verður fagnefnd með jafnmörgum fulltrúum launagreiðenda og stéttarfélagum. Nefndinni er ætlað að halda utan um verkefnið, allt frá því að afla þekkingar og ráðgjafar á viðfangsefninu, skilgreina verkefnið, sjá til þess að hagaðilar fái viðeigandi fræðslu og þjálfun, standa að ítarlegum starfagreiningum, velja matsþætti, vinna þátta- og þrepaskilgreiningar, vinna spurningalista, þróa og prófa kerfið, skilgreina verklag við notkun þess og tryggja að kerfið fái reglubundna endurskoðun. Þá ber nefndin ábyrgð á að fá til verksins sérfræðinga með þekkingu á þróun og notkun virðismatskerfa í þágu launajafnréttis.

Í ferlinu verða unnar ítarlegar starfagreiningar á störfum félagsfólks KÍ, valin verða viðmiðunarstörf og þau metin út frá kerfisdrögunum. Í þeim tilgangi að tryggja að kerfið þjóni markmiðum um leiðréttingu á mögulegu vanmati starfa og að störf séu rétt metin verða valin samanburðarstörf úr öðrum starfsstéttum, þau metin og borin saman við störf félagsfólks KÍ. Verkefnið er samstarfsverkefni þar sem aðilar hafa jafnt vægi og ákvarðanir eru teknar einróma. Verkefnið skal hefjast í mars 2025 og vera lokið fyrir árslok 2027.

Verkátun um önnur kjör og vinnuuhverfi kennara

Fram til 1. október 2026 munu aðilar vinna saman að verkátun undir verkstjórn embættis ríkissáttasemjara. Liður í þessari verkátun er heildarskoðun á kjara-, vinnutíma- og launauhverfi félagsfólks KÍ. Þá verður gert sérstakt áfangamat annarsvegar og verðmat hins vegar á kjörum og vinnutíma félagsfólks KÍ og þau borin saman við viðmiðunarhópa. Við gerð áfangamats verður farið ofan í kjölinn á öllum kjörum og vinnutímaþáttum kennara og þeir bornir saman við kjör og vinnutímaþætti viðmiðunarhópa. Einnig munu aðilar meta þá þætti sem ólíkir eru til að geta áttað sig á virði þeirra. Í verkátuninni felst einnig að aðilarnir munu leita leiða til að breyta vinnufyrirkomulagi kennara og samræma kjarasamninga þeirra samningum annarra háskólamenntaðra sérfræðinga svo sem með betri vinnutíma og auknum sveigjanleika í vinnuframlagi og rekstrarlegum þáttum eins og frekast er unnt. Þá munu aðilar skoða möguleika á launahækkunum gegn breyttu vinnuframlagi, svo sem með frekari launalegum framgangi kennara þar sem kennarar gætu meðal annars fengið val um að taka að sér meiri kennslu gegn launauka. Þá munu aðilar taka til skoðunar hvaða breytingar er hægt að gera á kjarasamningum þeirra sem gætu stuðlað að betri samþættingu starfsþróunar og endurmenntunar við dagleg störf og þarfir starfseminnar. Þá eru aðilar sammála um að í þágu gagnsæis í launasetningu og starfsumhverfi þurfi að samræma launatöflur að launasetningu. Þá munu aðilar taka til sérstakrar skoðunar á hvern hátt stofnanasamningar hafi hlutverki að gegna komi til þess að aðilar taki upp virðismat við launasetningu.

Vinna við verkátun er unnin samhliða gerð virðismatskerfis í þeim tilgangi að tryggja að þær breytingar sem þarf að gera á kjara-, launa- og vinnutímauuhverfinu geti gengið fram á sama tíma og virðismatið tekur gildi.

Forsenduákvæði og bráðabirgðamat

Þann 1. október 2026 verða forsendur virðismatsvegferðarinnar endurskoðaðar. Þá mun liggja fyrir bráðabirgðamat með tilliti til virðismatskerfis og að teknu tilliti til grunnlaunasetningar. Með grunnlaunasetningu er átt við röðun starfa í launatöflu og að viðbættu persónubundnu álagi. Á þeim tíma skal liggja fyrir áfangamat sem felur í sér greiningu á inntaki kjara- og launamyndandi þátta og vinnutíma kennara og tækifærum til launamyndunar umfram grunnlaunasetningu. Þá skal einnig liggja fyrir verðmat á framangreindum þáttum sem einstaka hópar kennara kunna að hafa.

Aðilar munu á grundvelli fyrirliggjandi forsendna semja um það sín á milli á hvern hátt gerðar verði breytingar á tilteknum þáttum í launamyndunarkerfi kennara eða á vinnutíma samhliða því að launum kennara verði breytt á grundvelli fyrirliggjandi áfangamats.

Við endurskoðun á forsendum virðismatsvegferðar mun KÍ hafa eitt atkvæði og launagreiðendur (SNS og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs) eitt atkvæði enda er það sammæli samningsaðila að nauðsynlegt sé að virðismatskerfi verði tekið upp fyrir hópinn í heild sinni. Niðurstaða endurskoðunar getur orðið með eftirfarandi hætti:

1. Samningsaðilar samþykkja að virðismat verði tekið upp. Samhliða því verða þegar umsamar breytingar á kjarasamningum aðila varðandi laun, vinnutíma og launamyndandi þætti settar í framkvæmd. Virðismatsvegferð heldur áfram og lokið verður við gerð virðismats og verkátun kláruð.

2. Ef fyrir liggur að framangreind tímasetning á endurskoðun á forsendum hinnar tvíþættu vegferðar og/eða staða verkefnisins er sú að ekki næst að sýna fram á raunhæft bráðabirgðamat geta samningsaðilar ákveðið með samkomulagi að fresta endurskoðun um þrjá til sex mánuði.
3. Verði niðurstaðan að ekki náist samkomulag um innleiðingu virðismats skv. framansögðu getur hvor aðili fyrir sig tilkynnt með skriflegum hætti, fyrir 1. nóvember 2026 að hann hyggist beita forsenduákvæði og munu samningsaðilar þá skipa forsendunefnd sem starfar undir verkstjórn ríkissáttasemjara með tveimur eða þremur frá hvorum aðila. Ef annar hvor aðilinn er ósáttur við tiltekinn þátt og/eða afmarkaða þætti virðismatsvegferðarinnar getur nefndin sammælt um að fá hlutlausan aðila til að leggja mat á þann þátt/þá þætti. Verkefni forsendunefndar er að ræða þá þætti sem aðilar eru ósammála um og reyna til hlítar að komast að sameiginlegri niðurstöðu. Forsendunefndin starfar til 31. desember 2026. Kjósi aðilar að segja upp samningi eftir að hafa kynnt sér niðurstöður forsendunefndar, skulu aðilar tilkynna um það með skriflegum hætti og verða þá samningar lausir frá 1. mars 2027.

6. 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 feli þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 4. mars 2025 skoðast hann samþykktur. Atkvæðagreiðsla innan KÍ er sameiginleg og skulu atkvæðin talin í einu lagi. Þá er öllum fyrirhuguðum og yfirstandandi vinnustöðvunum aðila aflýst við undirritun kjarasamnings þessa.



Reykjavík 25. febrúar 2025

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

Enga Rindal

Bjarni Ólafsson
Halla Eiríksdóttir
MARCELT B.

F.h. Félags grunnskólakennara, með
fyrirvara um samþykki félagsfólks

Njóll Matthíasdóttir

F.h. Félags kennara og stjórnenda í
tónlistarskólum, með fyrirvara um samþykki
félagsfólks

Ágúst Brundá

F.h. Félags leikskólakennara, með fyrirvara
um samþykki félagsfólks

Haraldur F. Guðsson

F.h. Félags stjórnenda leikskóla, með
fyrirvara um samþykki félagsfólks

Ágúst Þorjónsson

F.h. Skólastjórafélags Íslands, með fyrirvara
um samþykki félagsfólks

Dorthea Seberg

F.h. fjármála- og efnahagsráðherra,
með fyrirvara um samþykki

Emil P. Póðsson
Bergur H. Jónsson
Ásm Eiríksdóttir

F.h. Kennarasambands Íslands, vegna

Félags framhaldsskólakennara

Félags stjórnenda í framhaldsskólum með

fyrirvara um samþykki félagsfólks

Ágúst Þorjónsson
Ágúst Þorjónsson

Viðauki
Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028

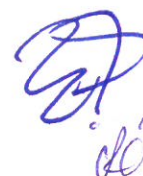
Tekinn skal upp launatöfluauki fyrir stéttarfélagið á kjarasamningstímabilinu 2024-2028. Launatöfluauka er ætlað að stuðla að því að þróun launakostnaðar starfsfólks á opinberum markaði innan vébanda hlutaðeigandi heildarsamtaka haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra hópa á almennum 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 eða virðismats, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

Samaburðarhópar heildarsamtaka

Bera skal saman þróun á launakostnaði þeirra heildarsamtaka 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)

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Stétt á almennum markaði
BHM	Sveitarfélög	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
KÍ	Sveitarfélög	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
65% BSRB og 35% ASÍ	Sveitarfélög	5% Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2), 15% Tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 70% Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), og 10% Verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0 eða 1)



Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7. gr. samkomulagsins eða virðismatsvegferðar. 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 hjá ríki en samkvæmt neðangreindu hjá sveitarfélögum:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Áhrif á launaflokka/launatöflur
BHM	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaganna heildarsamtakanna Frá og með launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg
KÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaganna heildarsamtakanna
BSRB og ASÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaganna heildarsamtakanna Að launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg

Forsenda launatöfluauka

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

Nefnd um launatöfluauka

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

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

1. þróun launavísitölu viðkomandi hóps m.v. þróun launavísitölu samanburðarhóps á almennum markaði að undanskildum áhrifum af útfærslu 7. gr. samkomulagsins eða virðismatsvegferðar

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 stéttarféлага 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 stéttarféлага 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. samkl. og virðismats		-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. samkl. og virðismats		-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%

Fylgiskjal

