

## Nýr kjarasamningur við Starfsgreinasamband Íslands

Þann 3. júlí 2024 undirrituðu samninganefndir Sambands íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands, nýjan kjarasamning, sem gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028. Þau félög innan Starfsgreinasambandsins sem samningur nær yfir eru: Aldan stéttarfélag, Báran stéttarfélag, Drífandi stéttarfélag, Eining-Iðja, Framsýn stéttarfélag, Stéttarfélag Vesturlands, Stéttarfélagið Samstaða, Verkalýðsfélag Akraness, Verkalýðsfélag Grindavíkur, Verkalýðsfélagið Hlíf vegna Garðabæjar, Verkalýðsfélag Snæfellinga, Verkalýðsfélag Suðurlands, Verkalýðsfélag Vestfirðinga, Verkalýðs- og sjómannafélag Bolungarvíkur, Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur, Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis og Verkalýðsfélag Þórshafnar.

Með nýjum kjarasamningi eru fylgiskjöl 2 (um styttingu vinnuvikunnar hjá dagvinnufólki) og 3 (um betri vinnutíma vaktavinnufólks) færð inn í kjarasamning.

### Helstu breytingar sem hafa áhrif á framkvæmd samnings eru:

#### 1.1 Föst mánaðarlaun

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. apríl 2024: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,25% sbr. launatöflu 1.

1. apríl 2025: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 2.

1. apríl 2026: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 3.

1. apríl 2027: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 4.

#### 1.4.1 Tímavinnukaup breytist frá 1. nóvember 2024

Tímavinnukaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

#### 1.5.1 Yfirvinna 1 og 2 breytist hjá dagvinnufólki frá 1. nóvember 2024 og verður eins og hjá vaktavinnufólki

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

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

#### 1.6.1 Vaktaálag breytist hjá dagvinnufólki frá 1. nóvember 2024 og verður eins og hjá vaktavinnufólki

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

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

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

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

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

120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

165,00% kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgang sbr. gr. 2.1.4.3.

165,00% kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

#### 1.6.2 Bakvaktaálag breytist hjá dagvinnufólki frá 1. nóvember 2024 og verður eins og hjá vaktavinnufólki

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

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
120,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag sbr. gr. 2.1.4.3.
165,00%	kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr.2.3.3.

### 1.7.1 Persónuuppbætur (skáletraður texti er nýr)

Starfsmaður í 100% starfshlutfalli fær greidda persónuuppbót 1. maí og 1. desember ár hvert. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Hafi starfsmaður gengt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

*Tímavinnumaður fær fulla persónuuppbót ef hann vinnur 1504 virkar vinnustundir. Greitt skal hlutfallslega miðað við unna tíma og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag.*

*Hafi starfsmaður látið af störfum á árinu vegna aldurs skal hann fá greidda persónuuppbót hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.*

Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs sbr. 8. gr. laga nr. 144/2020. Sjá einnig gr. 11.1.8.

Persónuuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofslaun.

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

Persónuuppbót miðað við 100% starfshlutfall á samningstímanum verður sem hér segir:

1. maí 2024	kr. 57.500
1. desember 2024	kr. 135.500
1. maí 2025	kr. 59.500
1. desember 2025	kr. 140.000
1. maí 2026	kr. 62.000
1. desember 2026	kr. 145.000
1. maí 2027	kr. 64.000
1. desember 2027	kr. 150.000

### 2.1.1 Vinnuvika breytist frá 1. nóvember 2024

Vinnuvika starfsfólks í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir. Heimilt er að semja við starfsfólk um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

### 2.6.9 (áður grein 2.6.10) Vaktahvati breytist frá 1. nóvember 2024

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 dagvinnumarkna (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 dagvinnumarkna eru 42 og lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta eru 15. Eftir þrjá 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.

**Nýr kafli 3 um matar- og kaffitíma tekur gildi 1. nóvember 2024, sjá leiðbeiningar í fylgiskjali 4 með kjarasamningi.**

### **3.1.1 og 3.1.2 Hlé frá vinnu breytist 1. nóvember 2024**

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.

### **4.1.1 Lengd orlofs breytist 1. nóvember 2024**

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

### **4.3.1 Orlofsár. Nýr skýringarkassi gildir frá 1. nóvember 2024**

*Samkvæmt orlofslögum nr. 30/1987 er framsal orlofslauna og flutningur þeirra milli orlofsára óheimill. Samkvæmt 5. gr. laga um orlof nr. 30/1987 ber vinnuveitandi ábyrgð á að skipuleggja orlofstöku starfsfólks síns að teknu tilliti til óska þess eins og unnt er vegna starfseminnar. Samtal skal fara fram eigi síðar en í janúar ár hvert milli starfsmanns og yfirmanns um hvernig töku orlofs skuli lokið innan komandi orlofsárs.*

*Í þeim tilfellum sem starfsfólki hefur ekki verið gert kleift að taka uppsafnað orlof á líðandi orlofsári verði þeim aðstæðum mætt af hálfu vinnuveitenda með gerð skriflegs samkomulags við viðkomandi starfsfólk um hvernig töku þess verði lokið. Gerð samkomulags skal lokið eigi síðar en 1. apríl ár hvert. Náist slíkt samkomulag ekki, skal vinnuveitandi tilkynna starfsmanni eigi síðar en 30. apríl ár hvert hvernig orlofstöku skuli háttáð þannig að tryggt verði að starfsmaður nái að ljúka töku uppsafnaðs orlofs.*

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

### 12.8.1 Veikindi barna breytist 1. nóvember 2024

Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86,4 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum. Nýta má að hluta eða að öllu leyti framangreindan rétt vegna barna undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar.

### 12.2.6 og 12.2.7 breytist samkvæmt fylgiskjali 3 frá 1. nóvember 2024 fyrir dagvinnufólk.

### 13.10 Félagsmannasjóður breytist frá 1. apríl 2024

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

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

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

### Gildistími, gildissvið og samningsforsendur

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykkis. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 12:00 þann 15. júlí 2024 skoðast samningurinn samþykktur.

## FYLGISKJAL 2: BREYTINGAR Á SÉRSTÖKUM GREIÐSLUM LÆGSTU LAUNA

### Samkomulag um sérstakar greiðslur lægstu launa á starfsmatsstigabilum

Samkomulag Sambands Íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands um sérstakar greiðslur lægstu launa sem gilda frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028.

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

SÉRSTAKAR GREIÐSLUR LÆGSTU LAUNA Á MÁNUÐI						
STARFSMATSSTIG OG LAUNAFLOKKAR			GILDISTÍMI:			
Starf með starfsmats stig frá	Starf með starfsmats stig til	Launa-flokkar	Frá 1. apríl 2024 til 31. desember 2024	Árið 2025	Árið 2026	Árið 2027 og til 31. mars 2028
265	274	117	20.134	20.838	21.568	22.323
275	284	118	20.134	20.838	21.568	22.323
285	294	119	20.134	20.838	21.568	22.323
295	304	120	20.134	20.838	21.568	22.323
305	314	121	20.134	20.838	21.568	22.323
315	324	122	20.134	20.838	21.568	22.323
325	334	123	20.134	20.838	21.568	22.323
335	344	124	20.134	20.838	21.568	22.323
345	354	125	18.327	18.968	19.632	20.319
355	363	126	16.107	16.671	17.254	17.858
364	372	127	12.080	12.503	12.941	13.394
373	381	128	10.067	10.419	10.784	11.161
382	390	129	6.040	6.252	6.470	6.697
391	399	130	2.685	2.778	2.876	2.976

Greiðslan er föst fjárhæð miðað við starfshlutfall, óháð einstaklingsbundnum launamyndunarpáttum. Orlofslaun teljast innifalin í ofangreindum fjárhæðum. Greiðslur skv. ofangreindu falla niður í lok

samningstímans, þann 31. mars 2028, án frekari fyrirvara, en þó þannig að greiðslur haldast í samræmi við framkvæmd þar til gengið hefur verið frá nýjum kjarasamningi milli aðila.

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

### FYLGISKJAL 3: VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI

#### Samkomulag um viðbótarlaun á einstök starfsheiti í leikskólum og heimaþjónustu

Aðilar eru sammála um eftirfarandi fjárhæðir vegna viðbótarlauna starfsfólks leikskóla og í heimaþjónustu gildi frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028:

VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI				
STARFSHEITI	GILDISTÍMI			
Starfsfólk í leikskóla	Frá 1. apríl 2024 til 31. desember 2024	Árið 2025	Árið 2026	Árið 2027 og til 31. mars 2028
Starfsmaður/leiðbeinandi leikskóla	40.546	41.965	43.434	44.954
Starfsmaður í leikskóla með aukna ábyrgð	40.546	41.965	43.434	44.954
Starfsmaður í leikskóla með stuðningi 1	40.546	41.965	43.434	44.954
Starfsmaður í leikskóla með stuðningi 2	46.834	48.473	50.170	51.926
Leikskólaliði	46.834	48.473	50.170	51.926
Deildarstjóri 1 og 2 á leikskóla	53.122	54.981	56.905	58.897

Starfsfólk í heimaþjónustu	Frá 1. apríl 2024 til 31. desember 2024	Árið 2025	Árið 2026	Árið 2027 og til 31. mars 2028
Heimaþjónusta 1, 2 og 3	51.171	52.962	54.816	56.735
Félagliði í heimaþjónustu 1	56.158	58.124	60.158	62.264
Félagliði í heimaþjónustu 2 (með flokkstjórn)	62.446	64.632	66.894	69.235

Viðbótarlaunin greiðast eingöngu starfsfólki í föstu starfshlutfalli í dagvinnu. Greiðslan er föst mánaðarleg fjárhæð, þar meðtalið í orlofi, miðað við starfshlutfall og tekur ekki hækkunum á samningstímanum. Orlofslaun teljast innifalin í ofangreindum fjárhæðum. Greiðslur skv. ofangreindu falla niður í lok samningstímans, þann 31. mars 2028, án frekari fyrirvara, en þó þannig að greiðslur haldast í samræmi við framkvæmd þar til gengið hefur verið frá nýjum kjarasamningi milli aðila.

Persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1, starfsþróunarnámskeið, gr. 10.2.3, menntun á framhaldsskólastigi, og gr. 10.2.4, meistarábréf, getur að hámarki orðið 6%. Persónuálag vegna símenntunar og starfsreynslu skv. gr. 10.2.2 er óbreytt.

Velji starfsmaður sem fær greitt persónuálag skv. gr. 10.2.5 að fá ofangreind viðbótarlaun, falla niður greiðslur samkvæmt gr. 10.2.5.

Fái starfsheiti endurmat/endurskoðun til breytingar á stigaröðun í starfsmati mun samstarfsnefnd aðila taka upphæðir viðbótarlauna til endurskoðunar.

## Samkomulag um viðbótarlaun á einstök starfsheiti í grunnskólum

Aðilar eru sammála um eftirfarandi fjárhæðir vegna viðbótarlauna starfsfólks grunnskóla sem gildi frá 1. ágúst 2024 til 31. mars 2028:

VIÐBÓTARLAUN Á EINSTÖK STARFSHEITI Í GRUNNSKÓLA				
STARFSHEITI	GILDISTÍMI			
	Frá 1. ágúst 2024 til 31. mars 2025	Frá 1. apríl 2025 til 31. mars 2026	Frá 1. apríl 2026 til 31. mars 2027	Frá 1. apríl 2027 til 31. mars 2028
Skólaliði	8,500	8,798	9,105	9,424
Starfsmaður í skóla með stuðning	8,500	8,798	9,105	9,424

Viðbótarlaunin greiðast eingöngu starfsfólki í föstu starfshlutfalli í dagvinnu. Greiðslan er föst mánaðarleg fjárhæð, þar meðtalið í orlofi, miðað við starfshlutfall og tekur ekki hækkunum á samningstímanum. Orlofslaun teljast innifalin í ofangreindum fjárhæðum. Greiðslur skv. ofangreindu falla niður í lok samningstímans, þann 31. mars 2028, án frekari fyrirvara, en þó þannig að greiðslur haldast í samræmi við framkvæmd þar til gengið hefur verið frá nýjum kjarasamningi milli aðila.

Persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1, starfsþróunarnámskeið, gr. 10.2.3, menntun á framhaldsskólastigi, og gr. 10.2.4, meistarabréf, getur að hámarki orðið 6%. Persónuálag vegna símenntunar og starfsreynslu skv. gr. 10.2.2 er óbreytt.

Velji starfsmaður sem fær greitt persónuálag skv. gr. 10.2.5 að fá ofangreind viðbótarlaun, falla niður greiðslur samkvæmt gr. 10.2.5.

Fái starfsheiti endurmat/endurskoðun til breytingar á stigaröðun í starfsmati mun samstarfsnefnd aðila taka upphæðir viðbótarlauna til endurskoðunar.