

Spurt og svarað

Kjarasamningar SNS og bæjarstarfsmannafélaga/SGS

Er útreikningur á tímavinnukaupi að taka breytingum?

Já, frá og með 1. nóvember n.k. breytist deilitala tímavinnukaups úr 0,615% af mánaðarlaunum í 0,632%.

Er yfirvinna 2 ekki greidd fyrir vinnu umfram 36 stundir á viku hjá dagvinnufólki?

Nei, frá og með 1. nóvember n.k. er yfirvinna 2 greidd fyrir vinnu umfram 38,92 stundir á viku hjá dagvinnufólki og er þar með eins og hjá vaktavinnufólki. 38,92 stundir á viku er tilbúin stærð sem tekur mið af 168,63 stundum í meðalmánuði.

Er breyting á bakvaktarálagi dagvinnufólks?

Já, frá og með 1. nóvember n.k. er bakvaktarálag hjá dagvinnufólki eins og hjá vaktavinnufólki.

Fær tímavinnumaður persónuuppbót (orlofsuppbót og desemberuppbót)?

Tímavinnufólk fær fulla persónuuppbót ef það vinnur 1504 virkar vinnustundir. Greitt skal hlutfallslega miðað við unna tíma og starfstíma síðustu 12 mánuði fyrir greiðsludag. Þeir starfsmenn sem eru með sömu vinnuskyldu og eru í sömu launatöflu eða launatöflum er hægt að setja upp mismunandi viðmið á útreikning uppbótar.

Þeir launaliðir sem eiga að reikna réttindin eru með ákveðin reiknistofn á sér og aðeins þeir launaliðir teljast þá inn í virkar vinnustundir. Aðgerðin í H3 launakerfinu reiknar út uppbætur miðað við unnar vinnustundir (greiddir tímar) og það er hægt að velja út frá fjölda vinnustunda frá ákveðnu tímabili.

Það er líka hægt að reikna niður á ákveðnar launatöflur, taka saman þær launatöflur sem eru með sömu vinnuskyldu og viðmiðið fyrir fulla uppbót er þá sett inn miðað við þær forsendur sem á við.

Sjá frekari leiðbeiningar hér;

<https://advaniaconfluence.atlassian.net/wiki/spaces/H3/pages/12615706/Reikna+uppb+tur>

Reiknireglan, 40 stundir á viku og 173,33 tímar á mánuði, hvernig breytist hún með 36 stunda vinnuviku?

Tímafjöldi verður 156 í stað 173,33 ef vinnuvikan er 36 stundir. Athugið þó að yfirvinna 2 (grein 1.5.1) tekur mið af 38,92 stundum.

Er vinnuvika dagvinnufólks að breytast?

Já, frá 1. nóvember n.k. verður vinnuvika starfsfólks í fullu starfi 36 virkar vinnustundir. Starfsfólki er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður viðkomið starfsins vegna en hefur ekki forræði á þeim hléum nema um annað sé samið.

Heimilt verður með samkomulagi að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsfólks en lengd hléa lengir daglega viðveru starfsfólks sem þeim nemur.

Vinnutímastytting samkvæmt fylgiskjali 2 gildir til 31 október n.k.

Frekari leiðbeiningar varðandi vinnutíma og neysluhlé má sjá í fylgiskjali 4 með kjarasamningum.

Getur starfsfólk t.d. í leikskóla sem eru í styttingu vinnuviku um jól og páska ekki haldið því fyrirkomulagi?

Jú, það er hægt með heimild í kjarasamningi að flytja vinnuskyldu milli vikna eða árstíða sbr. grein 2.1.1 sem tekur gildi 1. nóvember n.k.

Verður ekki greitt fyrir matar- og kaffitíma í yfirvinnu frá 1. nóvember sbr. grein 3.2?

Þeir starfsmenn sem voru með matar- og kaffitíma í yfirvinnu sem hluti af vinnuskipulagi sínu fyrir 1. apríl 2024, fá þá greidda áfram, þrátt fyrir niðurfellingu greinar í kjarasamningi sbr. bókun 2 í kjarasamningum. Hið sama á við um starfsmenn sem tilheyra starfahópum sem nutu sömu kjara. Nýjir starfsmenn eða aðrir starfahópar en höfðu þessar greiðslur, fá þær ekki.

Falla fæðispeningar niður með breyttum kafla um hlé frá vinnu?

Skilgreining um fæðispeninga breytist þannig að starfsfólk sem ekki nýtur mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.2.1 – 3.2.3, fá fæðispeninga ef vinnuskylda starfsmanns er 6 klukkustundir eða lengur. Það skiptir ekki máli hvenær sólarhrings vinnuskylda starfsmanns er.

Hvenær er starfsfólk skilgreint sem vaktavinnufólk og hvenær sem dagvinnufólk?

Með betri vinnutíma sem var innleiddur 1. maí 2021 var eftirfarandi skilgreining gerð um vaktavinnufólk:

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

Er breyting á útreikningi vaktahvata?

Já, frá 1. nóvember n.k. verður breyting á útreikningi á vaktahvata samkvæmt nýrri grein 2.6.9 í kjarasamningum.

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 sem hlutfall greiddra mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á þremur síðustu uppgjörstímabilum samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu.

Einnig er bent á nýja töflu um hlutfall vaktahvata:

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.

Vaktahvati greiddur 1. maí miðast við launatímabil til greiðslu 1. mars, 1. apríl og 1. maí.

Er félagsmannasjóður að breytast?

Félagsmannasjóður hækkar í 2,2% af heildarlaunum starfsmanns (var 1,24% og 1,50%).

Eru láglaualyfting og viðbótarlaun að falla niður?

Sérstakar greiðslur lægstu launa og viðbótarlaun á einstök starfsheiti í heimaþjónustu halda áfram út samningstímabilið og uppfærast 1. apríl ár hvert samkvæmt fylgiskjali 1 og 2 með kjarasamningum.

Einnig verða greidd viðbótarlaun á einstök starfsheiti starfsfólk í föstu starfshlutfalli í dagvinnu sem starfar í grunnskóla samkvæmt eftirfarandi töflu:

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

Allar frekari fyrirspurnir varðandi framkvæmd kjarasamninga má senda fyrirspurnir á þjónustugátt sambandsins, thjonusta@samband.is