

Gerðardómur

í máli Tollvarðafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

Greinargerð og dómsorð

1. Skipan dómsins

Með tölvubréfi 26. ágúst 2024 tilkynnti ríkissáttasemjari um skipan gerðardóms á grundvelli fylgiskjals með kjarasamningi Tollvarðafélags Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 5. júní 2002, en sem kunnugt er hafa tollverðir, sem embættismenn, ekki verkfallsrétt.

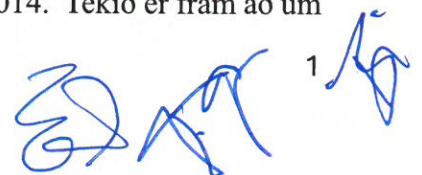
Kjarasamningur deiluaðila rann út 31. mars 2024. Tollvarðafélag Íslands (TFÍ) ákvað í byrjun apríl að afturkalla samningsumboð sitt til BRSB og semja sjálft við samninganefnd ríkisins. Haldnir voru þrjú samningafundir, síðast 12. júní sl. en ekki tókst samkomulag með aðilum. Á fundi hjá ríkissáttasemjara 28. júní sl. ákvað TFÍ að beita framangreindri heimild til að vísa deilunni í gerðardóm. Varð þá sammæli með aðilum að frá skipun gerðardómsmanna skyldi gengið fyrir lok ágústmánaðar og ráðgert að gerðardómurinn skyldi ljúka störfum fyrir lok septembermánaðar.

Samkvæmt framangreindu samkomulagi aðila um gerðardóm þennan er úrskurður gerðardómsins fullnaðarúrlausn viðkomandi kjaradeilu og kemur í stað kjarasamnings aðila fyrir það tímabil sem í úrskurðinum greinir.

2. Reifun málsins

Í 5. og 6. tl. fylgiskjals með kjarasamningnum frá 5. júní 2002 um störf dómsins segir að dómurinn setji sér starfsreglur og skuli hann í úrskurði sínum hafa til hliðsjónar þær tillögur sem deiluaðilar hafa sett fram. Setti dómurinn sér m.a. reglur um atkvæðagreiðslu og að auki var óskað eftir frekari gögnum frá málsaðilum og var orðið við því. Dómurinn gaf einnig kost á að deiluaðilar legðu fram viðbótargögn að eigin frumkvæði.

Á öðrum fundi gerðardómsins lögðu tollverðir fram endanlega greinargerð Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands um samanburð á kjörum tollvarða og annarra opinberra starfsmanna frá febrúar 2014 til 2024, auk kröfugerðar sinnar. Í skýrslu Hagfræðistofnunar kemur fram að gerður hafi verið samanburður á kjörum tollvarða og allra ríkisstarfsmanna á tímabilinu. Í skýrslunni segir að tollverðir sem stétt telji ríflega hundrað manns en stöðugildi allra ríkisstarfsmanna séu tæp 15 þúsund. Niðurstaða skoðunar Hagfræðistofnunar sýndi að regluleg laun tollvarða (dagvinnulaun og vaktalag) hefðu hækkað hægar en laun allra ríkisstarfsmanna í upphafi tímabilsins og mest hafi á þá hallað í þeim samanburði árið 2017. Eftir það hafi tollverðir sótt á aðra ríkisstarfsmenn og árin 2021 og 2022 farið nokkrum sinnum fram úr félögum sínum. Í september 2023, síðasta mánuðinum sem gögn um báða hópa hafi legið fyrir, hafi vantað 3% upp á að regluleg laun tollvarða hafi hækkað til jafns við alla ríkisstarfsmenn frá árinu 2014. Tekið er fram að um

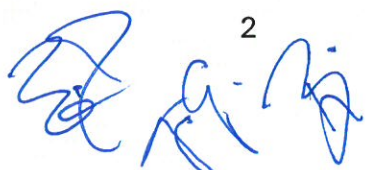
 1

meðaltöl sé að ræða, þá hafi það áhrif á niðurstöðurnar að ekki sé alltaf sama fólk í gagnasafninu auk þess sem fjöldi félagsmanna og starfsaldur kunni að torvelda samaburðinn, auk þess sem einstakar stéttir vegi ekki alltaf jafnþungt í hópi ríkisstarfsmanna. Þannig sé t.d. líklegt að háskólamönnum fjölgi með tímanum. Þá er enn fremur gerður samanburður á þróun heildarlauna tollvarða gagnvart ríkisstarfsmönnum. Sá samanburður sýnir að heildarlaun allra ríkisstarfsmanna hafi hækkað 12% meira en tollvarða á tímabilinu frá febrúar 2014 til september 2023. Tekið er fram að sérstakar aðstæður kunni að verða til þess að heildarlaun hækki mikið um tíma, t.d. skortur á starfsfólki. Fjölgun háskólamanna hjá ríkinu kunni einnig að skýra það að einhverju leyti og breytingar á vinnutíma.

Á grundvelli þessa samanburðar gerði TFÍ kröfu um 12% launahækkun auk sömu hækkana og aðrir ríkisstarfsmenn hefðu fengið með samningum. Að auki kröfðust tollverðir þess að aðfangadagur og gamlársdagur yrðu skilgreindir sem stórhátíðardagar að fullu. Þá gerðu tollverðir kröfu um að skertir möguleikar þeirra til aukastarfa, sem birtust þeim í sérstökum reglum og kvöðum, sbr. 20. gr. laga um réttindi og skyldu starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 yrðu bættir. Þá settu tollverðir fram kröfu um að þeir skyldu leystir frá embætti þegar þeir yrðu fullra 65 ára eða fyrr, til samræmis við kjör lögreglumanna og fangavarda. Þá var krafist aukins sveiganleika varðandi vinnutíma og að réttur til hlutastarfs yrði ótvíræður. Tollverðir kröfðust einnig greiðslu klukkustundar til viðbótar greiðslu vegna útkalla og að stofnanasamningar yrðu færðir inn í aðalkjarasamninga.

Af hálfu fjármála- og efnahagsráðherra (fjr.) var lögð áhersla á að samningar ríkisins við viðsemjendur sína væri rammi um launhækkanir en samningar um launaröðun væru gerðir innan hverrar stofnunar. Frá árinu 2019 hefði aðallega verið samið á grundvelli krónutöluhækkana þannig að þeir sem lægst væru launaðir hefðu fengið hlutfallslega meiri hækkanir er hærra launaðar stéttir. Á þessum sama grunni hefði nú verið samið við önnur stéttarfélag innan BSRB. Í tvígang hefði nú verið samið við TFÍ á þessum nótum.

Fjr. gerði athugasemir við skýrslu Hagfræðistofnunar og hafnaði því að til hennar yrði litið við mat á launaþróun tollvarða. Meðal annars var gerður fyrirvari við skilgreiningu reglulegra launa sem meðaltal dagvinnulauna og vaktaálags og vísað til skilgreiningar Hagstofunnar um inntak reglulegra launa, inn í reikniforsendur Hagfræðistofnunar vantaði því fasta yfirvinnu. Þá geti tilfallandi yfirvinna og álag haft áhrif á heildarlaun. Fjr. áréttaði að í skýrslu Hagfræðistofnunar væri stuðst við tölur sem sýni heildarlaun, án þess að tillit væri tekið til bandalaga eða stéttarfélaga eða fjölda stöðugilda innan hvers hóps launamanna hjá ríkinu. Af þessu hljótist óraunhæf mynd af stöðunni. Vegið meðaltal hefði gefið raunhæfari mynd af þróuninni. Af hálfu frj. voru lagðir fram útreikningar og tölulegar upplýsingar m.a. um laun og fjölda stöðugilda innan allra hópa starfsmanna ríkisins. Þar voru borin saman heildarlaun þau sem skýrsla Hagfræðistofnunar lagði til grundvallar og vegin meðaltals heildarlauna ríkisstarfsmanna. Samanburður á þessu leiddi í ljós að óvegin heildarlaun ríkisstarfsmanna í febrúar 2014 námu liðlega 544.000 krónum, en ef litið væri til vegins meðaltals námu þau liðlega 500.000 krónum. Á sama hátt námu óvegin heildaralaun allra ríkisstarfsmanna í september 2023 1.054.000 krónum en vegin 898.000 krónum. Þá kom þar fram að vegið meðaltal launa tollvarða í febrúar 2014 hafi numið

 2

558.000 krónum, og í september 2023 966.000 krónum. Endurreiknað meðaltal heildarlauna samkvæmt þessu leiddi til þeirrar niðurstöðu að tollverðir hefðu í reynd fengið meiri hækkunir en aðrir ríkisstarfsmenn öll viðmiðunarárin. Niðurstaða Hagfræðistofnunar gefi því ekki rétta mynd af launaþróun tollvarða sem í reynd standi mun betur en niðurstaða Hagfræðistofnunar sýni. Ekkert tilefni væri því til sérstakrar eingreiðslu þeim til handa á þessum grunni.

Þá vísað fjr. einnig til aðgerða stjórnvalda á grundvelli stöðugleikasamnings sem gerður var á almennum vinnumarkaði, sem hefði það markmið að skapa skilyrði fyrir minni verðbólgu og lækkun vaxta. Tollverðir nyttu góðs af þeim aðgerðum sem ríkið hefði ráðist í á grundvelli þess samnings og launastefnunnar. Þá lagði fjr. fram drög að samningi þar sem launatafla tollvarða hefur verið uppfærð eftir skekkingar sem orðið hafa með krónutöluhækkunum sl. ár, og kvað þá leiðréttingu muna nýtast tollvörðum vel sakir þess hvernig þeir raðist innan töflunnar og lagði fram talnaefni því til stuðnings.

Á þriðja fundi gerðardóms kom fulltrúi Hagfræðistofnunar fyrir gerðardóminn og gerði grein fyrir forsendum útreikninga stofnunarinnar og svaraði spurningum gerðardómsmanna. Hann upplýsti m.a. að þær tölur sem stuðst hefði verið við í útreikningum stofnunarinnar hefðu verið fengnar af heimasíðu fjármála- og efnahagsráðuneytis og þar væri um að ræða óvegnað meðaltalstölur.

3. Viðmið og túlkun gagna

Við endanlega niðurstöðu gerðardómsins hefur dómurinn einna helst tekið tillit til eftirfarandi atriða:

- Þróunar kjaramála tollvarða á undanförunum árum, m.v. framlögð gögn.
- Krafna og tillagna málsaðila.
- Kjarasamnings fjármála- efnahagsráðherra við Sameyki 2024.
- Laga og reglna er varða réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Sem fyrr segir liggur gerðardómsmeðferð þessari til grundvallar bókun sem málsaðilar gerðu sín á milli við kjarasamningsgerð árið 2002, í ljósi þess að tollverðir hafa ekki verkfallsrétt. Í þeirri bókun segir berum orðum að við upphaf viðræðuáætlunar aðila geti hvor aðili um sig óskað eftir því að fyrir liggi mat óháðs aðila, t.d. Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands, á því hvort tollverðir hafi haldið kjaralegri stöðu sinni til jafns við aðra opinbera starfsmenn sem falla undir lög nr. 94/1986. Skulu aðilar hafa það mat til hliðsjónar í viðræðum sín á milli um enurnýjun eða breytingar á kjarasamningi.

Eins og rakið hefur verið aflaði TFÍ slíks mats frá Hagfræðistofnun og lá það fyrir í byrjun apríl 2024. Verulegur ágreiningur var með málsaðilum um það hvort matið gæfi rétta mynd af þróun kjara tollvarða og gerði fjr. athugasemdir við þær tölulegu forsendur sem lagðar eru til grundvallar í niðurstöðu Hagfræðistofnunar. Á fundi með fulltrúa Hagfræðistofnunar fékkst staðfest að þær tölur sem stofnunin studdist við væru ekki sambærilegar þeim tölum sem stofnunin hefur áður stuðst við í matsgerðum, síðast við gerðardómsmeðferð árið 2014.

 3

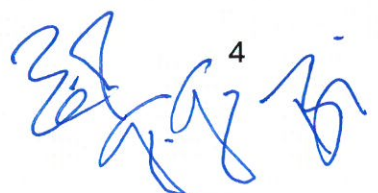
Sömuleiðis að mögulega hefði verið heppilegra að styðjast við launatölur með vegnu meðaltali þannig að viðmiðunarhópar hefðu réttara vægi í matinu. Þá virðist ljóst af samanburði á því talnaefni sem málsaðilar hafa lagt fyrir dóminn, að við mat Hagfræðistofnunar hafi auk þeirra hópa ríkisstarfsmanna sem falla undir lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986, einnig verið litið til launa a.m.k. hluta þess hóps ríkisstarfsmanna sem þau lög taka ekki til. Kann það að skekkja niðurstöður þessa samanburðar.

Óumþrætt er að frá árinu 2019 hefur launastefna ríkisins miðað að hækkun lægstu launa gegnum krónutöluhækkanir. Slíkar krónutöluhækkanir leiða eðli máls samkvæmt til hlutfallslega meiri hækkunar á lægstu launaflokkum umfram þær prósentuhækkanir sem almennt er samið um og því meiri sem launin eru lægri. Á þessum nótum hefur verið samið við TFÍ í tvígang frá árinu 2014, líkt og við aðra hópa og tollverðir því fengið sömu eða sambærilegar prósentuhækkanir og aðrir hópar viðsemjenda ríkisins. Að þessu virtu verður litið svo á að skerðing sem kann að hafa orðið á kjörum tollvarða á því tímabili sem liðið er frá því ágreiningur málsaðila var síðast lagður í gerð, kunni m.a. að eiga sér skýringu í framangreindri launastefnu. Sömuleiðis kunni skýringa á niðurstöðu Hagfræðistofnunar að vera að leita í þeirri aðferðarfræði sem beitt var við matið. Af framansögðu virtu verður litið svo á að TFÍ hafi ekki sýnt fram á að þeir hafi dregist aftur úr kjörum miðað við samanburðarhópinn sem nemi 12% á umræddu tímabili.

Á hitt ber þá að líta sem TFÍ hefur haldið á lofti í skriflegri greinargerð sinni til dómsins að ýmsar breytingar á stofnanasamningum, m.a. hjá öðrum stéttum sem starfa hjá sömu stofnun og tollverðir, hafi leitt til hækkana grunnlauna hjá öðrum félögum en tollvörðum. Sömuleiðis hafa tollverðir vísað til þess að þrátt fyrir jafnlaunavottun sem fengist hafi árið 2020 sitji tollverðir með viðbótarmenntun eftir í launum.

Stofnanasamningar eru hluti af kjarasamningi, gerðir undir friðarskyldu, sbr. 11. kafla kjarasamnings TFÍ og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs. Með stofnanasamningi er samið um launasetningu einstakra starfa og starfsheita innan stofnunar og virðingu einstakra þátta í því samhengi, svo sem viðbótarmenntun og starfsreynslu sem nýtist í starfi. Þessi samningar hafa því vissulega áhrif á launakjör stéttarinnar. Fyrir liggur að gildandi stofnanasamningur TFÍ er frá árinu 2018, og að endurskoðun hans mun vera í farvatninu en upplýst var að viðræðum þar um var frestað þar til kjarasamningur hefði verið gerður. Þeir þættir sem TFÍ telur vanmetna hvað tollverði varðar í stofnanasamningi geta ekki komið til skoðunar gerðardómsins. Þá er heldur ekki á forræði gerðardómsins að kveða á um að stofnanasamningur verði felldur inn í aðalkjarasamning. Hvað jafnlaunavottun varðar er markmið með henni að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti kynja á vinnumarkaði. Jafnlaunavottun byggir á sérstökum reglum og stöðlum, sem sæta eftirliti og endurskoðun sem gerðardóminum er ekki ætlað að fjalla um.

Hvað varðar kröfur tollvarða um uppbót vegna skerðingar á möguleikum þeirra til að aukastarfa og rétt til hlutastarfs verður að líta til þess að embættismönnum eru hvað það varðar, almennt settar skorður lögum samkvæmt. Þá hlýtur framboð eða möguleikar á hlutastarfi hjá einstökum stofnunum að ráðast af starfseminni sem slíkri og teljast ekki réttindi í þeim skilningi. Þá er það ekki á færi eða hlutverk gerðardómsins að hlutast til um breytingar á framangreindu.



Um starfslok lögreglumanna fer samkvæmt 29. gr.a., lögreglulaga nr. 90/1996, sbr. 3. gr. laga nr. 56/2003. Samkvæmt því skulu lögreglumenn leystir undan störfum við 65 ára aldur, eða fyrr eftir því sem ráðherra ákveður með reglugerð. Ákvæði þetta kom nýtt inn í lögin árið 2003 og var því ætlað að taka af skarið um að lögreglumönnum væri skylt að láta af störfum við 65 ára aldur. Samhliða þessari lagabreytingu voru gerðar breytingar á ákvæðum laga nr. 1/1997 um lífeyrissjóð starfsmanna ríkisins varðandi lífeyriskjör lögreglumanna. Engum slíkum lagaákvæðum er fyrir að fara varðandi tollverði eða störf þeirra og fer því um skipan þeirra og starfstíma samkvæmt lögum nr. 70/1996. Ákvörðun um breytingu á starfslokaaldri tollvarða er því ekki á forræði gerðardómsins og verður því að hafna þeirri kröfu.

Í þeim kjarasamningum sem þegar hafa verið gerðir við félagsmenn innan BSRB hafa verið gerðar margvíslegar breytingar í tengslum við styttingu vinnuviku almennt. Þar á meðal breytingar sem varða reiknitölur dagvinnustunda og greiðslur fyrir yfirvinnu og útköll. Sömuleiðis hafa verið gerðar breytingar á vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks þeim til hagsbóta. Þá stendur til að endurskoða fyrirkomulag bakvakta og útkalla og stýrihópi um betri vinnutíma er ætlað að starfa til ársins 2028 til að tryggja að þau markmið sem lagt var upp með í því verkefni náist. Í þeim stýrihópi eiga tollverðir sinn fulltrúa. Gerðardómurinn fellst því ekki á kröfur TFÍ um viðbótargreiðslur vegna útkalla, umfram það sem almennt er í kjarasamningum, né heldur kröfur um sérstakar greiðslur til viðbótar vegna stórhátíðardaga.

Að öllu framansögðu virtu er það mat dómsins að TFÍ hafi ekki sýnt fram á að þeir hafi dregist aftur úr í kjörum samanbórið við aðra opinbera starfsmenn sem falla undir lög nr. 94/1986. Því verði að hafna kröfu TFÍ um 12% launahækkun til viðbótar þeim hækkunum sem þegar hefur verið samið um við aðra starfsmenn ríkisins. Til þess að tryggja tollvörðum þau kjör og þá endurskoðun launa og réttinda sem þegar hefur verið samið um við aðra ríkisstarfsmenn, þykir á hinn bóginn rétt að kjarasamningur aðila framlengist með þeim hætti sem hér að neðan greinir.

Dómsorð

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist með eftirfarandi breytingum og viðbótum:

1. gr.

Gildistími

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

2. gr.

Launahækkanir

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

1.4.2024	3,25% eða 23.750 kr.
1.4.2025	3,50% eða 23.750 kr.

 5 

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).

 6 

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

Greinar 1.6.1 og 1.6.2 breytast og verða svohljóðandi:

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
65,00%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
55,00%	kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00%	kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
120,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
120,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

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

Grein 2.1.1. breytist og verður svohljóðandi:

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.

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

2.3.3 Útköll

Grein 2.3.6 breytist og verður svohljóðandi:

2.3.6 Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það



sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

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

Grein 2.5.2 breytist og verður svohljóðandi:

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 72 mínútna frí jafngildir 120% vaktaálagi og 99 mínútna frí jafngildir 165% vaktaálagi.

Grein 2.5.4 breytist og verður svohljóðandi

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. 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.

Undirkafla 2.6 um vaktavinnu breytist og verður svo hljóðandi:

2.6 Vaktavinna

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

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

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

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

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

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar. Í þeim tilvikum þar sem vinnuskil vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga flytjast á milli mánaða skal halda utan um það og starfsfólk upplýst reglulega. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokuð á sérstökum frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsmaður sem á vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarkna skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 120% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 á tímabilinu 08:00-24:00 og vægið 1,2 á tímabilinu 00:00-08:00. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 165% vaktaálagi hafa vægið 1,20.

2.6.9 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti. Vaktahvati greiðist sem hlutfall greiddra mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á þremur síðustu uppgjörstímabilum samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á því tímabili utan 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

 9 

(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 50 ára aldri.

2.6.11 Um vinnutíma þeirra vaktavinnumanna, er fyrir gildistöku kjarasamnings fjármálaráðherra og BSRB frá 19. desember 1970 unnu 36 og 37 klst. vinnuviku, skal eftirfarandi gilda:

Þegar skylduvinna er unnin kl. 24:00-08:00, á laugardögum eftir kl. 12:00 á hádegi eða sunnudögum, teljast 50 mín. jafngilda einni klst.

Regla þessi gildir einungis um þá starfsmenn persónulega sem fullnægja ofangreindum kröfum um vinnutíma, enda leggi BSRB fram lista með nöfnum þeirra einstaklinga sem njóta þessara sérstöku réttinda.

Ákvæði þetta tekur einungis til þeirra manna er voru í starfi 1. jan. 1974. Sjá samstarfsnefnd BSRB 23. febr. 1979.

Kafli 3 breytist og verður svohljóðandi:

3 Hlé frá vinnu, fæði og matstofa

3.1 Hlé frá vinnu

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

3.1.2 Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna.

Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.

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

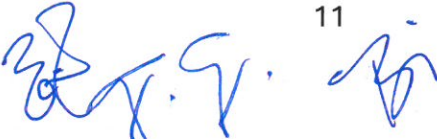
Þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem fyrir gildistöku þessa samnings fengu að jafnaði reglubundið greiðslur skv. gr. 3.2. í eldri samning, skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. bókun 2.

3.2 Fæði og mötuneyti

- 3.2.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.2.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.2.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.
- 3.2.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.2.1 eða er á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 638 kr. enda sé dagleg vinnuskylda starfsmanns 6 klukkustundir eða lengri.
- 3.2.5 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maí mánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008.
- 3.2.6 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

Grein 4.1.1 breytist og verður svohljóðandi:

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


11

Fræðslumál

10.1 Nám á grundvelli endurmenntunar-/starfsþróunaráætlunar

10.1.1 Í þeim námskerfum sem samningsaðilar standa að, á starfsmaður sem unnið hefur a.m.k. fjóra mánuði hjá sömu stofnun, rétt á leyfi til að stunda þær námsleiðir sem þar er boðið upp á.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun ávinnur sér einnar viku leyfi hverju ári til að stunda aðra endurmenntun en um getur í 1. mgr. þessarar greinar, sem fellur að starfsþróunaráætlun stofnunar og/eða starfsmanns, þannig að eftir fyrstu fjögur árin í starfi á starfsmaður uppsafnaðar fjórar vikur í námsleyfi. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun og starfs síns vegna sækir sér menntun á hæfnisprepi 5 (bakkalárpróf) eða ofar samkvæmt hinu íslenska hæfnisþrepakerfi, á grundvelli starfsþróunaráætlunar stofnunar og/eða starfsmanns, ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Í stofnun sem ekki hefur sett sér starfsþróunaráætlun á starfsmaður sama rétt til leyfis vegna náms og um getur í 2. og 3. mgr. þessarar greinar, enda sé um nám að ræða sem tengist starfi viðkomandi.

Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

10.1.2 Launagreiðslur í námsleyfi

Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.

Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.

10.1.3 Stofnun er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsmanna sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar.

10.2 Launalaust leyfi

10.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalaus leyfi ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

10.3 Fræðslusjóðir

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag er nemi 0,72% af heildarlaunum félaga í Tollvarðafélagi Íslands og skiptist sem hér segir:

10.3.1.1. Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,32% af heildarlaunum félaga í Tollvarðafélagi Íslands.

10.3.1.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Fræðslu- og starfsþróunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,40% af heildarlaunum félaga í Tollvarðafélagi Íslands.

Grein 12.2.6 og 12.2.7 breytast og verða svohljóðandi:

12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vaktahvata, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

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

Grein 12.8.1 breytist og verður svohljóðandi:

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

5. gr.

Mæðravernd og tæknifrjógungun

Við bætist ný grein 13.3 verður svohljóðandi:

13.3 Mæðravernd og tæknifrjógungun

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

13.3.2 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjógungunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins

 13 

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.

Forsenduákvæði

Gerðardómsniðurstaða þessi, er tilkomin 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.

Bókun 1

Vegna bakvakta

Skipa skal 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 tölfraði 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

Þrátt fyrir niðurfellingu á gr. 3.2 skulu 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 halda sambærilegum greiðslum sbr. eftirfarandi. Breytingar skulu ekki leiða til launalækkunar og gæta skal jafnræðis innan starfahópa.

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og á tímabilinu 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr.2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

Bókun 3

Vegna vakta og viðverukerfa

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

Bókun 4

Stýrihópur um betri vinnutíma

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

15



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

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 aðkeyprtar sérfræðipjónustu til verkefnisins. Verkefninu verði lokið eigi síðar en 1. júlí 2025.

Bókun 6

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.

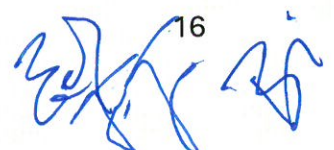
Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa breytingum og með því er hvatt til samtals á milli starfsmanna og stjórnenda. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeim geta tekið breytingum að efni og umfangi.

Þrátt fyrir ofangreint skulu á samningstímanum, önnur laun skv. gr. 1.1.3 taka 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 7

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 31. október 2024.



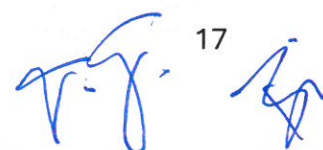
Fylgiskjal
með gerðardómi
dags. 27.09 2024

Launatöflur sem gilda á samningstímanum.

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2024

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	426.025	436.676	447.326	457.977	468.628	479.278	489.929	500.579	511.230
2	433.612	444.452	455.293	466.133	476.973	487.814	498.654	509.494	520.334
3	441.363	452.397	463.431	474.465	485.499	496.533	507.567	518.602	529.636
4	449.281	460.513	471.745	482.977	494.209	505.441	516.673	527.905	539.137
5	456.368	467.777	479.186	490.596	502.005	513.414	524.823	536.232	547.642
6	463.632	475.223	486.814	498.404	509.995	521.586	533.177	544.768	556.358
7	471.075	482.852	494.629	506.406	518.183	529.959	541.736	553.513	565.290
8	478.701	490.669	502.636	514.604	526.571	538.539	550.506	562.474	574.441
9	486.516	498.679	510.842	523.005	535.168	547.331	559.493	571.656	583.819
10	494.524	506.887	519.250	531.613	543.976	556.340	568.703	581.066	593.429
11	503.345	515.928	528.512	541.096	553.679	566.263	578.846	591.430	604.014
12	512.968	525.793	538.617	551.441	564.265	577.089	589.914	602.738	615.562
13	522.837	535.908	548.979	562.050	575.121	588.192	601.262	614.333	627.404
14	532.957	546.281	559.605	572.929	586.253	599.577	612.901	626.225	639.549
15	543.141	556.720	570.299	583.877	597.456	611.034	624.613	638.191	651.770
16	553.529	567.368	581.206	595.044	608.882	622.720	636.559	650.397	664.235
17	564.125	578.228	592.331	606.434	620.537	634.640	648.744	662.847	676.950
18	572.231	586.536	600.842	615.148	629.454	643.759	658.065	672.371	686.677
19	580.458	594.969	609.481	623.992	638.503	653.015	667.526	682.038	696.549
20	588.735	603.453	618.171	632.890	647.608	662.327	677.045	691.763	706.482
21	597.209	612.140	627.070	642.000	656.930	671.861	686.791	701.721	716.651
22	605.811	620.957	636.102	651.247	666.392	681.538	696.683	711.828	726.974
23	614.542	629.906	645.269	660.633	675.996	691.360	706.724	722.087	737.451
24	623.404	638.989	654.574	670.159	685.745	701.330	716.915	732.500	748.085
25	634.797	650.667	666.537	682.407	698.277	714.147	730.017	745.887	761.757
26	646.407	662.567	678.727	694.887	711.048	727.208	743.368	759.528	775.688
27	657.615	674.055	690.496	706.936	723.376	739.817	756.257	772.698	789.138
28	669.025	685.750	702.476	719.202	735.927	752.653	769.379	786.104	802.830
29	680.639	697.655	714.671	731.687	748.703	765.719	782.735	799.751	816.767
30	692.464	709.775	727.087	744.399	761.710	779.022	796.333	813.645	830.957
31	705.838	723.484	741.130	758.776	776.422	794.068	811.714	829.360	847.006
32	719.480	737.467	755.454	773.441	791.428	809.415	827.402	845.389	863.376
33	733.394	751.729	770.064	788.399	806.734	825.069	843.404	861.739	880.073
34	749.085	767.812	786.539	805.266	823.994	842.721	861.448	880.175	898.902
35	766.764	785.934	805.103	824.272	843.441	862.610	881.779	900.948	920.117
36	785.483	805.120	824.757	844.394	864.031	883.668	903.305	922.942	942.579
37	804.662	824.779	844.895	865.012	885.129	905.245	925.362	945.478	965.595
38	824.317	844.925	865.533	886.141	906.749	927.357	947.965	968.573	989.180
39	844.456	865.567	886.679	907.790	928.902	950.013	971.124	992.236	1.013.347
40	865.093	886.720	908.347	929.974	951.602	973.229	994.856	1.016.484	1.038.111
41	886.238	908.394	930.550	952.706	974.862	997.018	1.019.174	1.041.330	1.063.486
42	907.906	930.604	953.301	975.999	998.697	1.021.394	1.044.092	1.066.790	1.089.487
43	930.108	953.361	976.613	999.866	1.023.119	1.046.372	1.069.624	1.092.877	1.116.130
44	952.860	976.682	1.000.503	1.024.325	1.048.146	1.071.968	1.095.789	1.119.611	1.143.432
45	976.173	1.000.577	1.024.982	1.049.386	1.073.790	1.098.195	1.122.599	1.147.003	1.171.408
46	1.000.062	1.025.063	1.050.065	1.075.067	1.100.068	1.125.070	1.150.071	1.175.073	1.200.074
47	1.024.540	1.050.154	1.075.767	1.101.381	1.126.995	1.152.608	1.178.222	1.203.835	1.229.449
48	1.049.623	1.075.864	1.102.104	1.128.345	1.154.585	1.180.826	1.207.066	1.233.307	1.259.548
49	1.075.325	1.102.208	1.129.091	1.155.974	1.182.858	1.209.741	1.236.624	1.263.507	1.290.390
50	1.100.146	1.127.650	1.155.154	1.182.657	1.210.161	1.237.665	1.265.168	1.292.672	1.320.176

17



Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2025

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	449.775	461.019	472.264	483.508	494.753	505.997	517.241	528.486	539.730
2	457.362	468.796	480.230	491.664	503.098	514.532	525.966	537.400	548.834
3	465.113	476.741	488.369	499.996	511.624	523.252	534.880	546.508	558.136
4	473.031	484.857	496.683	508.508	520.334	532.160	543.986	555.811	567.637
5	480.118	492.121	504.124	516.127	528.130	540.133	552.136	564.139	576.142
6	487.382	499.567	511.751	523.936	536.120	548.305	560.489	572.674	584.858
7	494.825	507.196	519.566	531.937	544.308	556.678	569.049	581.419	593.790
8	502.451	515.012	527.574	540.135	552.696	565.257	577.819	590.380	602.941
9	510.266	523.023	535.779	548.536	561.293	574.049	586.806	599.563	612.319
10	518.274	531.231	544.188	557.145	570.101	583.058	596.015	608.972	621.929
11	527.095	540.272	553.450	566.627	579.804	592.982	606.159	619.336	632.514
12	536.718	550.136	563.554	576.972	590.390	603.808	617.226	630.644	644.062
13	546.587	560.252	573.916	587.581	601.246	614.910	628.575	642.240	655.904
14	556.707	570.625	584.543	598.460	612.378	626.296	640.213	654.131	668.049
15	566.891	581.064	595.236	609.408	623.581	637.753	651.925	666.097	680.270
16	577.279	591.711	606.143	620.575	635.007	649.439	663.871	678.303	692.735
17	587.875	602.572	617.269	631.966	646.662	661.359	676.056	690.753	705.450
18	595.981	610.880	625.780	640.679	655.579	670.478	685.378	700.277	715.177
19	604.208	619.313	634.418	649.523	664.628	679.734	694.839	709.944	725.049
20	612.485	627.797	643.109	658.421	673.733	689.045	704.357	719.670	734.982
21	620.959	636.483	652.007	667.531	683.055	698.579	714.103	729.627	745.151
22	629.561	645.300	661.039	676.778	692.517	708.257	723.996	739.735	755.474
23	638.292	654.250	670.207	686.164	702.121	718.079	734.036	749.993	765.951
24	647.154	663.333	679.512	695.691	711.870	728.048	744.227	760.406	776.585
25	658.547	675.011	691.475	707.939	724.402	740.866	757.330	773.793	790.257
26	670.157	686.911	703.665	720.419	737.173	753.926	770.680	787.434	804.188
27	681.365	698.399	715.433	732.467	749.501	766.536	783.570	800.604	817.638
28	692.775	710.094	727.414	744.733	762.052	779.372	796.691	814.010	831.330
29	704.462	722.073	739.685	757.296	774.908	792.519	810.131	827.742	845.354
30	716.700	734.618	752.535	770.453	788.370	806.288	824.205	842.123	860.040
31	730.542	748.806	767.070	785.333	803.597	821.860	840.124	858.387	876.651
32	744.662	763.278	781.895	800.511	819.128	837.744	856.361	874.977	893.594
33	759.063	778.040	797.016	815.993	834.970	853.946	872.923	891.899	910.876
34	775.303	794.686	814.068	833.451	852.833	872.216	891.598	910.981	930.364
35	793.601	813.441	833.281	853.121	872.961	892.801	912.641	932.481	952.321
36	812.975	833.299	853.623	873.948	894.272	914.596	934.921	955.245	975.569
37	832.826	853.646	874.467	895.287	916.108	936.929	957.749	978.570	999.391
38	853.168	874.497	895.827	917.156	938.485	959.814	981.143	1.002.473	1.023.802
39	874.012	895.862	917.712	939.563	961.413	983.263	1.005.114	1.026.964	1.048.814
40	895.371	917.755	940.139	962.524	984.908	1.007.292	1.029.676	1.052.061	1.074.445
41	917.256	940.188	963.119	986.051	1.008.982	1.031.914	1.054.845	1.077.776	1.100.708
42	939.683	963.175	986.667	1.010.159	1.033.651	1.057.143	1.080.635	1.104.127	1.127.619
43	962.662	986.728	1.010.795	1.034.861	1.058.928	1.082.995	1.107.061	1.131.128	1.155.194
44	986.210	1.010.866	1.035.521	1.060.176	1.084.831	1.109.487	1.134.142	1.158.797	1.183.452
45	1.010.339	1.035.598	1.060.856	1.086.114	1.111.373	1.136.631	1.161.890	1.187.148	1.212.407
46	1.035.064	1.060.941	1.086.817	1.112.694	1.138.571	1.164.447	1.190.324	1.216.200	1.242.077
47	1.060.399	1.086.909	1.113.419	1.139.929	1.166.439	1.192.949	1.219.459	1.245.969	1.272.479
48	1.086.360	1.113.519	1.140.678	1.167.837	1.194.996	1.222.155	1.249.314	1.276.473	1.303.632
49	1.112.961	1.140.785	1.168.609	1.196.433	1.224.258	1.252.082	1.279.906	1.307.730	1.335.554
50	1.138.651	1.167.118	1.195.584	1.224.050	1.252.517	1.280.983	1.309.449	1.337.915	1.366.382

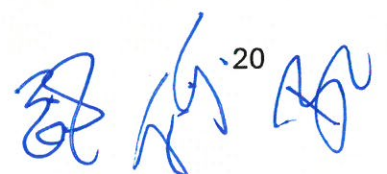
Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2026

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	473.525	485.363	497.201	509.039	520.878	532.716	544.554	556.392	568.230
2	481.112	493.140	505.168	517.195	529.223	541.251	553.279	565.307	577.334
3	488.863	501.085	513.306	525.528	537.749	549.971	562.192	574.414	586.636
4	496.781	509.201	521.620	534.040	546.459	558.879	571.298	583.718	596.137
5	503.868	516.465	529.061	541.658	554.255	566.852	579.448	592.045	604.642
6	511.132	523.910	536.689	549.467	562.245	575.024	587.802	600.580	613.358
7	518.575	531.539	544.504	557.468	570.433	583.397	596.361	609.326	622.290
8	526.201	539.356	552.511	565.666	578.821	591.976	605.131	618.286	631.441
9	534.016	547.366	560.717	574.067	587.418	600.768	614.118	627.469	640.819
10	542.024	555.575	569.125	582.676	596.226	609.777	623.328	636.878	650.429
11	550.845	564.616	578.387	592.158	605.929	619.700	633.471	647.243	661.014
12	560.468	574.480	588.492	602.503	616.515	630.527	644.539	658.550	672.562
13	570.337	584.595	598.854	613.112	627.371	641.629	655.887	670.146	684.404
14	580.457	594.969	609.480	623.992	638.503	653.014	667.526	682.037	696.549
15	590.641	605.408	620.174	634.940	649.706	664.472	679.238	694.004	708.770
16	601.029	616.055	631.081	646.106	661.132	676.158	691.184	706.209	721.235
17	611.625	626.916	642.206	657.497	672.787	688.078	703.369	718.659	733.950
18	619.731	635.224	650.717	666.210	681.704	697.197	712.690	728.183	743.677
19	627.958	643.657	659.356	675.055	690.753	706.452	722.151	737.850	753.549
20	636.235	652.141	668.046	683.952	699.858	715.764	731.670	747.576	763.482
21	644.709	660.827	676.945	693.063	709.180	725.298	741.416	757.534	773.651
22	653.311	669.644	685.977	702.310	718.642	734.975	751.308	767.641	783.974
23	662.042	678.593	695.144	711.695	728.246	744.798	761.349	777.900	794.451
24	670.904	687.677	704.449	721.222	737.995	754.767	771.540	788.312	805.085
25	682.297	699.355	716.412	733.470	750.527	767.585	784.642	801.700	818.757
26	693.907	711.255	728.602	745.950	763.298	780.645	797.993	815.341	832.688
27	705.213	722.843	740.473	758.104	775.734	793.364	810.995	828.625	846.255
28	717.022	734.948	752.873	770.799	788.724	806.650	824.575	842.501	860.426
29	729.118	747.346	765.574	783.802	802.030	820.258	838.485	856.713	874.941
30	741.785	760.329	778.874	797.418	815.963	834.508	853.052	871.597	890.142
31	756.111	775.014	793.917	812.820	831.723	850.625	869.528	888.431	907.334
32	770.725	789.993	809.261	828.529	847.797	867.065	886.334	905.602	924.870
33	785.631	805.271	824.912	844.553	864.194	883.834	903.475	923.116	942.757
34	802.439	822.500	842.561	862.621	882.682	902.743	922.804	942.865	962.926
35	821.377	841.912	862.446	882.981	903.515	924.049	944.584	965.118	985.653
36	841.429	862.464	883.500	904.536	925.571	946.607	967.643	988.679	1.009.714
37	861.974	883.524	905.073	926.623	948.172	969.721	991.271	1.012.820	1.034.369
38	883.029	905.105	927.180	949.256	971.332	993.408	1.015.483	1.037.559	1.059.635
39	904.602	927.217	949.832	972.447	995.063	1.017.678	1.040.293	1.062.908	1.085.523
40	926.709	949.876	973.044	996.212	1.019.380	1.042.547	1.065.715	1.088.883	1.112.050
41	949.360	973.094	996.828	1.020.562	1.044.296	1.068.030	1.091.764	1.115.498	1.139.233
42	972.572	996.886	1.021.200	1.045.515	1.069.829	1.094.143	1.118.458	1.142.772	1.167.086
43	996.355	1.021.264	1.046.173	1.071.082	1.095.990	1.120.899	1.145.808	1.170.717	1.195.626
44	1.020.728	1.046.246	1.071.764	1.097.282	1.122.800	1.148.319	1.173.837	1.199.355	1.224.873
45	1.045.701	1.071.843	1.097.986	1.124.128	1.150.271	1.176.414	1.202.556	1.228.699	1.254.841
46	1.071.291	1.098.074	1.124.856	1.151.638	1.178.420	1.205.203	1.231.985	1.258.767	1.285.550
47	1.097.513	1.124.951	1.152.389	1.179.827	1.207.265	1.234.703	1.262.140	1.289.578	1.317.016
48	1.124.382	1.152.492	1.180.601	1.208.711	1.236.821	1.264.930	1.293.040	1.321.149	1.349.259
49	1.151.915	1.180.713	1.209.511	1.238.309	1.267.107	1.295.904	1.324.702	1.353.500	1.382.298
50	1.178.504	1.207.967	1.237.429	1.266.892	1.296.355	1.325.817	1.355.280	1.384.742	1.414.205



Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2027

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	497.275	509.707	522.139	534.571	547.003	559.434	571.866	584.298	596.730
2	504.862	517.484	530.105	542.727	555.348	567.970	580.591	593.213	605.834
3	512.613	525.428	538.244	551.059	563.874	576.690	589.505	602.320	615.136
4	520.531	533.544	546.558	559.571	572.584	585.597	598.611	611.624	624.637
5	527.618	540.808	553.999	567.189	580.380	593.570	606.761	619.951	633.142
6	534.882	548.254	561.626	574.998	588.370	601.742	615.114	628.486	641.858
7	542.325	555.883	569.441	582.999	596.558	610.116	623.674	637.232	650.790
8	549.951	563.700	577.449	591.197	604.946	618.695	632.444	646.192	659.941
9	557.766	571.710	585.654	599.598	613.543	627.487	641.431	655.375	669.319
10	565.774	579.918	594.063	608.207	622.351	636.496	650.640	664.784	678.929
11	574.595	588.960	603.325	617.689	632.054	646.419	660.784	675.149	689.514
12	584.218	598.824	613.429	628.035	642.640	657.246	671.851	686.457	701.062
13	594.087	608.939	623.791	638.643	653.496	668.348	683.200	698.052	712.904
14	604.207	619.313	634.418	649.523	664.628	679.733	694.838	709.944	725.049
15	614.391	629.751	645.111	660.471	675.831	691.190	706.550	721.910	737.270
16	624.779	640.399	656.018	671.638	687.257	702.877	718.496	734.116	749.735
17	635.375	651.259	667.144	683.028	698.912	714.797	730.681	746.565	762.450
18	643.481	659.568	675.655	691.742	707.829	723.916	740.003	756.090	772.177
19	651.708	668.000	684.293	700.586	716.878	733.171	749.464	765.757	782.049
20	659.985	676.484	692.984	709.484	725.983	742.483	758.982	775.482	791.982
21	668.459	685.171	701.882	718.594	735.305	752.017	768.728	785.440	802.151
22	677.061	693.988	710.914	727.841	744.767	761.694	778.621	795.547	812.474
23	685.792	702.937	720.082	737.227	754.371	771.516	788.661	805.806	822.951
24	694.654	712.021	729.387	746.753	764.120	781.486	798.852	816.219	833.585
25	706.178	723.832	741.487	759.141	776.796	794.450	812.105	829.759	847.413
26	718.194	736.148	754.103	772.058	790.013	807.968	825.923	843.877	861.832
27	729.895	748.143	766.390	784.637	802.885	821.132	839.379	857.627	875.874
28	742.118	760.671	779.224	797.777	816.330	834.882	853.435	871.988	890.541
29	754.637	773.503	792.369	811.235	830.101	848.967	867.832	886.698	905.564
30	767.747	786.941	806.134	825.328	844.522	863.715	882.909	902.103	921.296
31	782.575	802.140	821.704	841.268	860.833	880.397	899.962	919.526	939.090
32	797.700	817.643	837.585	857.528	877.470	897.413	917.355	937.298	957.240
33	813.128	833.456	853.784	874.112	894.440	914.769	935.097	955.425	975.753
34	830.524	851.287	872.050	892.813	913.576	934.339	955.103	975.866	996.629
35	850.125	871.379	892.632	913.885	935.138	956.391	977.644	998.897	1.020.151
36	870.879	892.651	914.423	936.195	957.967	979.738	1.001.510	1.023.282	1.045.054
37	892.144	914.447	936.751	959.054	981.358	1.003.661	1.025.965	1.048.269	1.070.572
38	913.935	936.783	959.632	982.480	1.005.329	1.028.177	1.051.025	1.073.874	1.096.722
39	936.263	959.670	983.077	1.006.483	1.029.890	1.053.296	1.076.703	1.100.109	1.123.516
40	959.144	983.122	1.007.101	1.031.079	1.055.058	1.079.036	1.103.015	1.126.994	1.150.972
41	982.588	1.007.153	1.031.717	1.056.282	1.080.847	1.105.412	1.129.976	1.154.541	1.179.106
42	1.006.612	1.031.777	1.056.942	1.082.108	1.107.273	1.132.438	1.157.604	1.182.769	1.207.934
43	1.031.227	1.057.008	1.082.789	1.108.569	1.134.350	1.160.131	1.185.911	1.211.692	1.237.473
44	1.056.453	1.082.864	1.109.276	1.135.687	1.162.098	1.188.510	1.214.921	1.241.332	1.267.744
45	1.082.300	1.109.358	1.136.415	1.163.473	1.190.530	1.217.588	1.244.646	1.271.703	1.298.761
46	1.108.787	1.136.506	1.164.226	1.191.946	1.219.665	1.247.385	1.275.105	1.302.824	1.330.544
47	1.135.926	1.164.324	1.192.723	1.221.121	1.249.519	1.277.917	1.306.315	1.334.713	1.363.112
48	1.163.736	1.192.829	1.221.923	1.251.016	1.280.109	1.309.203	1.338.296	1.367.390	1.396.483
49	1.192.232	1.222.038	1.251.844	1.281.649	1.311.455	1.341.261	1.371.067	1.400.873	1.430.678
50	1.219.752	1.250.246	1.280.739	1.311.233	1.341.727	1.372.221	1.402.715	1.433.208	1.463.702

 -20

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 liggi 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 stéttarfélaga sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Viðauki með gerðardómi 27.9.2024
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% tækna- 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

21


Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör


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

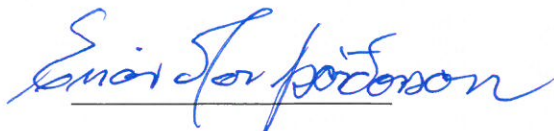
Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka ef 70% eiga rétt á launatöfluauka – mat og uppgjör

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

Reykjavík 27. september 2024

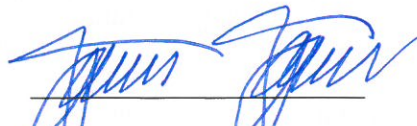
Í samræmi við reglur gerðardómsins um atkvæðagreiðslu var framangreint dómsorð samþykkt með atkvæði formanns en tveir dómendur sátu hjá.


 Bergþóra Ingólfssdóttir
 dómsformaður



Einar Mar Þórðarson

Tilnefndur af fjármála- og efnahagsráðherra



Guðbjörn Guðbjörnsson

Tilnefndur af Tollvarðafélagi Íslands

