

Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Félag prófessora við ríkisháskóla
hins vegar
gera með sér eftirfarandi
SAMKOMULAG
um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila

1. gr.

Gildistími

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

2. gr.

Launahækkunarir

Laun samkvæmt grein 1.1.1 og 1.1.2 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.
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

Eftirfarandi breytingar verða gerðar á miðlægum kjarasamningi, frá 1. apríl 2025.

Grein 1.2. um heimildir til yfirvinnu og mismunandi yfirvinnu fellur úr gildi þar sem fjallað er um yfirvinnu í gr. 1.5.1 og í stofnanasamningi.

Grein 1.1.4 breytist og verður svohljóðandi:

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

Grein 1.4.1 breytist og verður svohljóðandi:

- 1.4.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.

Grein 1.5.1 breytist og verður svohljóðandi:

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

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

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

Greinar 1.6.1 og 1.6.2 breytast og verða svohljóðandi:

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

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

Grein 2.1.1. breytist og verður svohljóðandi:

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.

Grein 2.3.2 breytist og verður svohljóðandi:

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

Ný grein 2.3.3 skilgreinir yfirheiti á gr. 2.3.3.1 og gr. 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 vaktavinnnumanna, 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.

Undirkaflí 2.6 um vaktavinnu breytist og verður svo hljóðandi:

2.6 Vaktavinna

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

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

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

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

2.6.9 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti. Vaktahvati greiðist sem hlutfall greiddra mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á þremur síðustu uppgjörstímabilum samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á því tímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 126 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 45 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar að meðaltali á uppgjörstímabili til þess að njóta vaktahvata.

Þegar starfsfólk hefur störf reiknast vaktahvati fyrir eitt uppgjörstímabil á fyrsta og öðrum mánuði í starfi þannig að lágmarksfjöldi stunda utan dagvinnumarka eru 42 og lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta eru 15. Eftir 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.

2.6.10 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

Kaflí 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.

Grein 12.2.6 og 12.2.7 breytast og verða svohljóðandi:

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

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

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

Grein 12.8.1 breytist og verður svohljóðandi:

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

5. gr.

Mæðravernd og tæknifrjóvgun

Við bætist ný grein 13.4 verður svohljóðandi:

13.4 Mæðravernd og tæknifrjóvgun

13.4.1 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.

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

6. gr.

Frí í stað yfirvinnu

Grein 2.3.8 breytist og verður svohljóðandi:

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

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

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

7. gr

Ferðatími erlendis

Grein 5.5 breytist og verður svohljóðandi:

5.5 Ferðatími erlendis

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

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

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

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

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

8. gr.

Rannsóknarmisseri

Grein 10.1.4 breytist og verður svohljóðandi:

10.1.4 Prófessor á rétt á rannsóknarmisseri í samræmi við reglur háskólaráðs þar um. Kennslu- og stjórnunarskylda er þá lækkuð eða felld niður í eitt eða tvö misseri í senn til að gera honum kleift að verja auknum hluta vinnutíma síns til rannsóknarstarfa.

Kennslu- og stjórnunarskylda á starfstíma prófessorsins að meðtöldu rannsóknarmissemi verði að jafnaði eigi lægri en 50% en háskólaráði er þó heimilt að víkja frá þessu skilyrði þegar sérstaklega stendur á. Háskólaráð ákveður ferða- og dvalarkostnað í samræmi við 5. kafla.

9.gr.

Breytingar á 10 kafla kjarasamnings

Grein 10.3 breytist og verður svohljóðandi:

10.3 Starfsmenntunarsjóður prófessora

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð prófessora sem nemur 0,92% af heildarlaunum félagsmanna.

Við bætist ný grein 10.4 sem verður svohljóðandi:

10.4 Sérstakur mennta- og fræðslusjóður

10.4.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlegt framlag til Félags prófessora við ríkisháskóla sem nemur 0,1% af heildarlaunum félagsmanna. Fjármunum þessum skal verja til hagfræðilegra greininga, fræðslu til trúnaðarmanna og námskeiðshalds í þágu félagsmanna. Á sama tíma fellur niður sama iðgjald til BHM af launum félagsmanna.

10. 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 22. apríl 2025 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík 8. apríl 2025

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

f.h. Félags prófessora við ríkisháskóla
með fyrirvara um samþykki

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Félag prófessora við ríkisháskóla
8. apríl 2025**

Bókun 1

Vegna bakvakta

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp um endurskoðun á fyrirkomulagi bakvakta og útköll þeim tengdum. Í hópnum skulu sitja fulltrúar opinberra launagreiðenda og bandalaga opinbers launafólks auk fulltrúa stéttarfélaga er málið kann að varða.

Starfshópurinn mun kortleggja umfang bakvakta, skoða tíðni og tegundir útkalla og vinna að því að tölfræði vegna bakvakta sé bætt. Vinnan skal meðal annars felast í því að skoða hvernig bakvaktarfrí er tekið og hvort það séu ákveðnir hópar sem ekki eru að fá bakvaktarfrí.

Þá skal hópurinn greina og leggja mat á hvort að fýsilegt sé að bakvaktir gangi upp í vinnuskyldu samhliða því að bakvaktarfrí skv. gr. 2.5.4. falli niður.

Eigi síðar en 1. október 2024 skulu aðilar hafa skipað fulltrúa sína í starfshópinn og skulu fulltrúar launafólks boða til fyrsta fundar. Vinnuhópurinn skilgreinir nánar viðfangsefnið og verklag. Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. maí 2025.

Bókun 2

Vegna niðurfellingar á gr. 3.2 (Matar- og kaffitímar í yfirvinnu)

Þrátt fyrir niðurfellingu á gr. 3.2 eru samningsaðilar sammála um að þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem voru með matar- og kaffitíma í yfirvinnu sem hluta af vinnuskipulagi fyrir gildistöku kjarasamnings sem undirritaður var árið 2024 og hafa að jafnaði fengið reglubundið slíkar greiðslur skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. eftirfarandi. Breytingar skulu ekki leiða til launalækkunar og gæta skal jafnræðis innan starfahópa.

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

Bókun 3

Vegna vakta og 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 álitæfni verða varðandi túlkun á breytingum, þá skal stýrihópur samningsaðila sem skrifuðu undir breytingarnar, fjalla um málið og finna lausn. Stýrihópur mun starfa út samningstímann, 2024-2028.

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

Bókun 5

Vinnutími

Í flestum kjarasamningum sem undirritaðir voru veturinn 2019–2020 er kveðið á um heimild til að gera breytingar á skipulagi vinnutíma og stytta vinnuvíkuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku. Meginmarkmið breytinganna var að stuðla að umbótum í starfsemi ríkisstofnana, bæta vinnustaðamenningu og auka samræmingu vinnu og einkalífs án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu. Frá með 1. nóvember 2024 er verið að innleiða þessi markmið í miðlægan kjarasamning og þar með fella á brott fylgiskjöl um betri vinnutíma.

Nýleg dómaframkvæmd um vinnutíma, í tengslum við vinnuvernd, gefur tilefni til þess að aðilar opinbera vinnumarkaðarins komi sér saman um leiðbeiningar um vinnuverndarlöggjöfina sem aðilar eru bundnir af, annars vegar og fyrirkomulag greiðslu vegna vinnutíma, hins vegar. Við gerð leiðbeininganna skal fara yfir samspil þessara þátta m.t.t. til þeirra markmiða sem lagt var upp með betri vinnutíma og þeirrar vinnu sem stýrihópur um betri vinnutíma kom sér saman um í aðdraganda þessa kjarasamnings.

Aðilar eru sammála um að beina þessari vinnu til stýrihóps um betri vinnutíma, sbr. bókun 4. Sá hópur er skipaður fulltrúum frá opinberum launagreiðendum og heildarsamtökum launafólks á opinberum vinnumarkaði. Leitast skal við að umræddar leiðbeiningar liggi fyrir áður en breytingar taka gildi 1. nóvember 2024.

Bókun 6

Styrktarsjóður

Samningsaðilar eru sammála um að stofna vinnuhóp sem skipaður verði fulltrúum bandalaga opinberra starfsmann og opinberra launagreiðenda. Hópurinn hefur það að markmiði að kortleggja fyrirkomulag styrktarsjóða á opinberum vinnumarkaði. Gerður verði samanburður á réttindum eftir stéttarfélögum og kjarasamningum og samspili umræddra sjóða við almannatryggingar og starfsendurhæfingu. Sérstaklega skal horft til hlutverks sjóðanna í að fyrirbyggja langtímaveikindi sem og greiðslur sjóða á sjúkradagpeningum. Fyrirkomulag þessara mála skal borið saman við almennan vinnumarkað og valin Norðurlönd. Leitast verði við að varpa ljósi á kosti og galla núverandi fyrirkomulags og samspil þess við kjarasamninga. Fjármála- og efnahagsráðuneytið veitir allt að 5 milljónum króna vegna aðkeyptrar sérfræðipjónustu til verkefnisins. Verkefninu verði lokið eigi síðar en 1. júlí 2025.

Bókun 7

Önnur laun

Í heimildarákvæði í grein 1.1.5 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

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

Þrátt fyrir ofangreint eru aðilar sammála um að á samningstímanum taki önnur laun skv. gr. 1.1.3 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 8

Veikindi barna

Aðilar eru sammála um að grein um veikindi barna, yngri en 13 ára, eigi einnig við um börn undir 16 ára aldri þegar upp koma alvarleg tilvik sem leiða til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

Bókun 9

Virkur vinnutími

Virkur vinnutími akademískra starfsmanna er óbreyttur frá því sem verið hefur þrátt fyrir styttingu vinnuviku úr 40 í 36 klst. og verður því eftir sem áður 1602 klukkustundir á ári. Eins og fram kemur í kjarasamningi þessum falla greinar um matar- og kaffitíma niður samhliða styttingu vinnuvikunnar.

Bókun 10

Reiknilíkan háskólanna

Samhliða kjarasamningi þessum verður gerð yfirlýsing stjórnvalda um að haft verði samráð við kjarafélög háskólafélks við næstu endurskoðun á reiknilíkani háskólanna og kallað eftir tillögum þeirra um mögulegar viðbætur eða breytingar á því.

Bókun 11

Kostnaður vegna langskólamenntunar

Aðilar eru sammála um að frekari greininga sé þörf á kostnaði akademíks starfsfólks vegna langskólamenntunar og starfsnáms (t.d. sem nýdóttarar). Stéttarfélög háskólastigsins (FH, FHA, FPR) munu hafa frumkvæði að slíkri greiningu og verður hún kynnt og rædd á sameiginlegum fundi aðila eigi síðar en í janúar 2026. KMR mun vera aðilum innan handar eftir fremsta megni t.d. með því að veita aðgengi að gögnum.

Bókun 12

Virðismat starfa

Samkvæmt yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar, dags. 7. mars 2024, verður unnið að virðismatskerfi starfa. Gert er ráð fyrir að innleiðing taki allt að þrjú ár og að nýtt kerfi liggi fyrir eigi síðar en í árslok 2026. Fjármögnun verkefnisins var tryggð með yfirlýsingu forsætiráðherra og fjármála- og efnahagsráðherra, dags. 11. júní 2024.

Aðilar eru sammála um að á gildistíma kjarasamnings þessa verði undirbúið að taka upp virðismat starfa í þeim tilgangi að stuðla að einfaldri, gagnsæri og málefnalegri launasetningu akademíks starfsfólks opinberra háskóla í samræmi við jafnlaunaákvæði laga og leiðbeiningar Alþjóða vinnumálastofnunarinnar. Mun sú vinna fara fram í samræmi við þá stefnu sem mörkuð verður við almenna upptöku virðismats starfa hjá ríkinu. Horft verði til þeirra þátta sem einkenna störf akademíks starfsfólks, svo sem menntunarkrafna, sérhæfingar, hæfni, ábyrgðar, álags og vinnuumhverfis.

Bókun 13

Störf prófessora

Opinberir háskólar ráða í prófessorsstöður að undangengnu umsóknar- og matsferli sem lýst er í reglum viðkomandi háskóla. Almenn gildir að starf lektors og/eða dósentis er undanfari ráðningar í stöðu prófessors.

Gerðar eru ríkari kröfur til prófessora en annarra háskólakennara að því er varðar rannsóknir, kennslu, stjórnun og þjónustu. Til þess að fá ráðningu í starf prófessors þurfa umsækjendur að hafa umfangsmikinn rannsóknarferil að baki og hafa sýnt frumkvæði og forystu í rannsóknum sem standast alþjóðlegar kröfur. Þeir þurfa jafnframt að hafa farsælan kennsluferil að baki og hafa náð góðum árangri í kennslu og leiðbeiningu á grunn- og framhaldsstigi í háskóla. Jafnframt eru gerðar ríkari kröfur til þeirra um stjórnunarlega ábyrgð og faglega forystu innan háskóla- og fræðasamfélagsins. Mikilvægt er að reglur viðkomandi háskóla endurspegli þetta og skýrari starfsskilgreining verði til í samræmi við ofangreint til þess að hnykkja enn frekar á sérstöðu prófessora.

Bókun 14

Útgáfa heildarkjarasamnings

Aðilar eru sammála um að fella texta þessa samnings að heildartexta kjarasamnings og eftir atvikum taka út bókanir sem eiga ekki lengur við. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2025.

Fylgiskjal
með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Félags prófessora við ríkisháskóla
hins vegar
dags. 8. apríl 2025
Launatöflur sem gilda á samningstímanum.

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2024

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	536.855	550.276	563.698	577.119	590.540	603.962	617.383	630.805	644.226
02	560.352	574.361	588.370	602.379	616.388	630.396	644.405	658.414	672.423
03	585.310	599.943	614.576	629.208	643.841	658.474	673.107	687.739	702.372
04	613.388	628.722	644.057	659.392	674.726	690.061	705.396	720.731	736.065
05	642.869	658.941	675.013	691.084	707.156	723.228	739.300	755.371	771.443
06	673.826	690.672	707.517	724.363	741.209	758.054	774.900	791.746	808.591
07	706.330	723.988	741.646	759.304	776.963	794.621	812.279	829.937	847.596
08	740.459	758.970	777.482	795.993	814.505	833.016	851.528	870.039	888.551
09	776.846	796.267	815.688	835.109	854.530	873.952	893.373	912.794	932.215
10	815.688	836.080	856.473	876.865	897.257	917.649	938.041	958.434	978.826
11	856.472	877.884	899.296	920.708	942.120	963.531	984.943	1.006.355	1.027.767
12	899.297	921.779	944.262	966.744	989.226	1.011.709	1.034.191	1.056.674	1.079.156
13	944.261	967.868	991.474	1.015.081	1.038.688	1.062.294	1.085.901	1.109.507	1.133.114
14	991.474	1.016.261	1.041.048	1.065.835	1.090.622	1.115.408	1.140.195	1.164.982	1.189.769
15	1.037.277	1.063.209	1.089.141	1.115.073	1.141.005	1.166.937	1.192.869	1.218.801	1.244.733
16	1.085.304	1.112.436	1.139.569	1.166.701	1.193.834	1.220.966	1.248.099	1.275.232	1.302.364
17	1.135.732	1.164.125	1.192.518	1.220.912	1.249.305	1.277.698	1.306.091	1.334.485	1.362.878
18	1.188.680	1.218.397	1.248.114	1.277.831	1.307.548	1.337.265	1.366.982	1.396.699	1.426.416
19	1.244.256	1.275.363	1.306.469	1.337.575	1.368.682	1.399.788	1.430.895	1.462.001	1.493.107
20	1.302.589	1.335.154	1.367.719	1.400.284	1.432.848	1.465.413	1.497.978	1.530.543	1.563.107

Launatafla A sem gildir frá 1. apríl 2025

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	560.605	574.620	588.635	602.650	616.665	630.681	644.696	658.711	672.726
02	584.102	598.705	613.308	627.910	642.513	657.115	671.718	686.320	700.923
03	609.060	624.287	639.513	654.740	669.966	685.193	700.419	715.646	730.872
04	637.138	653.066	668.995	684.923	700.851	716.780	732.708	748.637	764.565
05	666.619	683.285	699.950	716.616	733.281	749.947	766.612	783.278	799.943
06	697.576	715.015	732.455	749.894	767.334	784.773	802.212	819.652	837.091
07	731.051	749.328	767.604	785.880	804.156	822.433	840.709	858.985	877.262
08	766.375	785.534	804.694	823.853	843.012	862.172	881.331	900.490	919.650
09	804.035	824.136	844.237	864.338	884.439	904.540	924.641	944.742	964.842
10	844.237	865.343	886.449	907.555	928.661	949.767	970.873	991.979	1.013.085
11	886.449	908.610	930.771	952.932	975.094	997.255	1.019.416	1.041.577	1.063.739
12	930.772	954.041	977.311	1.000.580	1.023.849	1.047.119	1.070.388	1.093.657	1.116.927
13	977.311	1.001.743	1.026.176	1.050.609	1.075.042	1.099.474	1.123.907	1.148.340	1.172.773
14	1.026.176	1.051.830	1.077.485	1.103.139	1.128.793	1.154.448	1.180.102	1.205.757	1.231.411
15	1.073.582	1.100.421	1.127.261	1.154.101	1.180.940	1.207.780	1.234.619	1.261.459	1.288.298
16	1.123.289	1.151.371	1.179.454	1.207.536	1.235.618	1.263.700	1.291.782	1.319.865	1.347.947
17	1.175.482	1.204.869	1.234.256	1.263.643	1.293.031	1.322.418	1.351.805	1.381.192	1.410.579
18	1.230.284	1.261.041	1.291.798	1.322.555	1.353.313	1.384.070	1.414.827	1.445.584	1.476.341
19	1.287.805	1.320.000	1.352.195	1.384.391	1.416.586	1.448.781	1.480.976	1.513.171	1.545.366
20	1.348.180	1.381.885	1.415.589	1.449.294	1.482.998	1.516.703	1.550.407	1.584.112	1.617.816
21	1.411.544	1.446.834	1.482.122	1.517.411	1.552.699	1.587.988	1.623.276	1.658.565	1.693.853

Launatafla A sem gildir frá 1. apríl 2026

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	584.355	598.964	613.573	628.182	642.790	657.399	672.008	686.617	701.226
02	607.852	623.049	638.245	653.441	668.638	683.834	699.030	714.227	729.423
03	632.810	648.630	664.451	680.271	696.091	711.911	727.732	743.552	759.372
04	660.888	677.410	693.932	710.454	726.976	743.499	760.021	776.543	793.065
05	690.369	707.628	724.888	742.147	759.406	776.665	793.925	811.184	828.443
06	721.991	740.041	758.091	776.141	794.190	812.240	830.290	848.340	866.389
07	756.638	775.554	794.470	813.386	832.302	851.218	870.134	889.050	907.966
08	793.198	813.028	832.858	852.688	872.518	892.348	912.178	932.008	951.838
09	832.177	852.981	873.785	894.590	915.394	936.199	957.003	977.808	998.612
10	873.786	895.630	917.475	939.319	961.164	983.009	1.004.853	1.026.698	1.048.543
11	917.475	940.411	963.348	986.285	1.009.222	1.032.159	1.055.096	1.078.033	1.100.969
12	963.349	987.433	1.011.517	1.035.600	1.059.684	1.083.768	1.107.852	1.131.935	1.156.019
13	1.011.516	1.036.804	1.062.092	1.087.380	1.112.668	1.137.956	1.163.244	1.188.532	1.213.820
14	1.062.092	1.088.644	1.115.197	1.141.749	1.168.301	1.194.853	1.221.406	1.247.958	1.274.510
15	1.111.157	1.138.936	1.166.715	1.194.494	1.222.273	1.250.052	1.277.831	1.305.610	1.333.389
16	1.162.604	1.191.669	1.220.734	1.249.800	1.278.865	1.307.930	1.336.995	1.366.060	1.395.125
17	1.216.624	1.247.040	1.277.455	1.307.871	1.338.287	1.368.702	1.399.118	1.429.533	1.459.949
18	1.273.344	1.305.178	1.337.011	1.368.845	1.400.678	1.432.512	1.464.346	1.496.179	1.528.013
19	1.332.878	1.366.200	1.399.522	1.432.844	1.466.166	1.499.488	1.532.810	1.566.132	1.599.454
20	1.395.366	1.430.251	1.465.135	1.500.019	1.534.903	1.569.787	1.604.671	1.639.555	1.674.440
21	1.460.948	1.497.473	1.533.996	1.570.520	1.607.043	1.643.567	1.680.091	1.716.614	1.753.139
22	1.529.613	1.567.854	1.606.094	1.644.334	1.682.574	1.720.815	1.759.055	1.797.295	1.835.536

Launatafla A sem gildir frá 1. apríl 2027

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	608.105	623.308	638.510	653.713	668.915	684.118	699.321	714.523	729.726
02	631.602	647.392	663.183	678.973	694.763	710.553	726.343	742.133	757.923
03	656.560	672.974	689.388	705.802	722.216	738.630	755.044	771.458	787.872
04	684.638	701.754	718.870	735.986	753.101	770.217	787.333	804.449	821.565
05	714.532	732.395	750.259	768.122	785.985	803.849	821.712	839.575	857.439
06	747.261	765.942	784.624	803.305	821.987	840.668	859.350	878.032	896.713
07	783.120	802.698	822.276	841.854	861.432	881.010	900.588	920.166	939.744
08	820.960	841.484	862.008	882.532	903.056	923.580	944.104	964.628	985.152
09	861.303	882.835	904.368	925.901	947.433	968.966	990.498	1.012.031	1.033.563
10	904.368	926.977	949.586	972.196	994.805	1.017.414	1.040.023	1.062.632	1.085.242
11	949.586	973.326	997.065	1.020.805	1.044.545	1.068.284	1.092.024	1.115.764	1.139.503
12	997.066	1.021.993	1.046.920	1.071.846	1.096.773	1.121.700	1.146.626	1.171.553	1.196.480
13	1.046.919	1.073.092	1.099.265	1.125.438	1.151.611	1.177.784	1.203.957	1.230.130	1.256.303
14	1.099.265	1.126.747	1.154.228	1.181.710	1.209.192	1.236.673	1.264.155	1.291.637	1.319.118
15	1.150.048	1.178.799	1.207.550	1.236.301	1.265.053	1.293.804	1.322.555	1.351.306	1.380.057
16	1.203.295	1.233.378	1.263.460	1.293.543	1.323.625	1.353.707	1.383.790	1.413.872	1.443.954
17	1.259.206	1.290.686	1.322.166	1.353.647	1.385.127	1.416.607	1.448.087	1.479.567	1.511.047
18	1.317.911	1.350.859	1.383.807	1.416.754	1.449.702	1.482.650	1.515.598	1.548.546	1.581.493
19	1.379.529	1.414.017	1.448.506	1.482.994	1.517.482	1.551.970	1.586.459	1.620.947	1.655.435
20	1.444.204	1.480.309	1.516.414	1.552.520	1.588.625	1.624.730	1.660.835	1.696.940	1.733.045
21	1.512.082	1.549.884	1.587.685	1.625.488	1.663.290	1.701.092	1.738.894	1.776.696	1.814.498
22	1.583.149	1.622.728	1.662.307	1.701.886	1.741.465	1.781.044	1.820.622	1.860.201	1.899.780
23	1.657.557	1.698.996	1.740.435	1.781.875	1.823.314	1.864.753	1.906.192	1.947.630	1.989.069

Viðauki II
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 stéttarfélaga eða starfsmanna. Samanburðarhópar á almennum markaði eru tilgreindir með bálkum íslenskrar starfaflokkunar Hagstofu Íslands (ÍSTARF) á tilgreindu tímabili. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkanir í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

Samanburðarhópar heildarsamtaka

Bera skal saman þróun á launakostnaði þeirra heildarsamtaka ríkisstarfsfólks sem stéttarfélagið á aðild að, við þróun launakostnaðar sambærilegra stétta á almennum markaði. Samanburðarhópar heildarsamtaka eru sem hér segir:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Stétt á almennum markaði
BHM	Ríki	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
KÍ	Ríki	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
BSRB	Ríki	45% tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 35% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 15% skrifstofufólk (ÍSTARF bálkur 4) og 5% sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
ASÍ	Ríki	50% verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0,1) 43% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 7% iðnaðarmenn (ÍSTARF 7 og stöðutala 2,3)

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7 gr. samkomulagsins. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum.

Mældur launatöfluauki miðast við útreikninga á breytingum á launavísitölu og launakostnaði sem hér segir:

Viðmiðunartímabil	Breytt launatafla tæki gildi
desember 2023 - desember 2024	1.september 2025
desember 2023 - desember 2025	1.september 2026
desember 2023 - desember 2026	1.september 2027

Leiði niðurstöður mælinga til breytinga á launatöflu tekur breytt launatafla gildi samkvæmt ofangreindu.

Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir 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 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.

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%