

Kjarasamningur SGS við ríkið

1. apríl 2024 til 31. mars 2028



SGS

Starfsgreinasamband Íslands

Gildistími samnings

- Langtímasamningur til fjögurra ára sem gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028.
- Launahækkkanir koma til áhrifa á fjórum dagsetningum með árs millibili á samningstíma.

Atkvæðagreiðsla

- Rafræn atkvæðagreiðsla um kjarasamninginn hefst mánudaginn 1. júlí kl. 12:00 og lýkur mánudaginn 8. júlí kl. 09:00.
- Niðurstöður atkvæðagreiðslunnar verða kynntar samdægurs.
- Hægt verður að greiða atkvæði í gegnum heimasíðu SGS eða viðkomandi stéttarfélags. Nauðsynlegt er að hafa rafræn skilríki til að geta kosið.

Launahækkunir

- Almenn hækkun launa á samningstíma, nema annað leiði af launatöflum sem samningnum fylgja:
 - 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.
- Kjarasamningnum fylgja nýjar launatöflur þar sem krónutöluhækkun leggst á grunnþrep í hverjum launaflokki.
- Laun í grunnþrepi hækka um 98.150 kr. á samningstímanum.
- Persónuálagsstig haldast óbreytt.

Gildistími hækkunar	Hækkun grunnþreps í launatöflu
1. apríl 2024	26.900 kr. þó að lágmarki 3,25%
1. apríl 2025	23.750 kr. þó að lágmarki 3,50%
1. apríl 2026	23.750 kr. þó að lágmarki 3,50%
1. apríl 2027	23.750 kr. þó að lágmarki 3,50%

Persónuuppbætur 2024-2027

Ár	Orlofsuppbót	Desemberuppbót
2024	58.000	106.000
2025	60.000	110.000
2026	62.000	114.000
2027	64.000	118.000

Önnur atriði

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 og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni.

Betri vinnutími

- Ákvæði um styttingu vinnuvikunnar verða hluti af kjarasamningi frá 1. nóvember 2024
- Samhliða falla úr gildi Fylgiskjöl 1 og 2 (vegna breytts fyrirkomulags vinnutíma í dagvinnu og í vaktavinnu)
- 36 tíma vinnuvika nú fest í sessi og deilitölur uppfærðar til samræmis
- Vaktahvati áfram greiddur út mánaðarlega en mun eftir 1. nóvember taka mið af þremur launatímabilum

Betri vinnutími

Breyting á dagvinnu

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.
- 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.

Betri vinnutími

Leiðbeiningar um hlé frá vinnu

- Með nýlegum breytingum á kjarasamningum varðandi vinnutíma í dagvinnu er vinnuvika í fullu starfi nú 36 virkar vinnustundir samkvæmt gr. 2.1.1. Meginregla kjarasamningsins er því sú að starfsfólk í dagvinnu og vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma en er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína, þegar því verður viðkomið starfsins vegna. Slík hlé eru hluti af virkum vinnutíma.
- Þetta fyrirkomulag um að starfsfólk hafi ekki sérstaka matar- og kaffitíma hefur verið í gildi hjá vaktavinnufólki um árabil. Með nýlegum breytingum á vinnutíma á hið sama við um dagvinnufólk. Þá verða ekki breytingar t.d. á ákvæðum kjarasamninga um aðgengi starfsfólks að mötuneytum. Störf hjá ríki og sveitarfélögum eru afar fjölbreytt og þess vegna geta hléin einnig verið mismunandi og skulu útfærð á hverjum vinnustað fyrir sig að teknu tilliti til þarfa starfseminnar og starfsfólks.
- Á þeim vinnustöðum þar sem starfsfólk getur brugðið sér frá störfum til að nærast eða hvílast eru hlé ekki sérstaklega tímasett. Í öðrum störfum þar sem slíkt er erfiðara svo sem vegna þess að starfsfólk þarf að leysa hvert annað af til að taka hlé frá störfum þarf að gera ráð fyrir því sérstaklega við skipulag vinnudagsins.

Betri vinnutími

Leiðbeiningar um hlé frá vinnu frh.

Skipulögð hlé á forræði starfsfólks

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 eru slík hlé ekki hluti virks vinnutíma. Dæmi eru um starfsfólk kjósi að fara heim í hádegishléinu eða hafa tiltekna lengd á hléi fyrir og/eða eftir hádegi. Það verður áfram heimilt en þá er það ákvörðun vinnustaðarins, þ.e. stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta starfsfólks, hvert fyrirkomulag slíkra hléa verður.

Heilsa og öryggi starfsfólks

Markmið nýlegra vinnutímabreytinga snúa m.a. að heilsu og öryggi starfsfólks. Regluleg hlé frá störfum hafa bein áhrif á andlega og líkamlega líðan starfsfólks og þess vegna er t.a.m. sérstaklega fjallað um þau í tengslum við hvíld frá störfum í lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Með vísan til lagaákvæðisins hefur verið samið um í kjarasamningum að starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. og matar- og kaffitímar teljast hlé í þessum sambandi, þó þeir séu ekki skipulagðir á sérstökum tímum.

Betri vinnutími

Gr. 3.3 felld út og sett inn í gr. 3.1.2

- ~~3.3 Vinna í matar- og kaffitíma~~
- ~~3.3.1 Sé unnið í matartíma þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.~~
- ~~3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.~~

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.

Betri vinnutími

Gr. 3.2. felld út - bókun til að ekki verði launalækkun

- ~~3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu~~
- ~~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.~~

Skýringarkassi í 3.1:

Þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem voru fyrir gildistöku þessa samnings með matar- og kaffitíma í yfirvinnu halda þeim skv. gr. 3.2. í eldri samning, sbr. bókun 2.

(sjá bókun á næstu glæru)

Betri vinnutími

Bókun vegna niðurfellingar á gr. 3.2

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.

Betri vinnutími

Fæði og mótuneyti – óbreytt nema breyting á gr. 3.2.4 (3.4.4 og 3.4.5 í eldri samningi)

- **Núgildandi inntak kjarasamninga:** Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu skulu fá það bætt með fæðispeningum fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- ~~1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.~~
- ~~2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 – 14:00 að frádregnu matarhléi.~~
- ~~3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.~~
- ~~3.4.5 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.~~

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.

Betri vinnutími - bakvaktir

Bakvaktarálag

- Álagi á stórhátíðum breytt til samræmis við álag hjá vaktavinnufólki
- *90% álag verður 120% álag*
- *165% álag er nýtt*

1.5.2 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.

Betri vinnutími - bakvaktir

Breyting á grein 2.5.2 – Inntak óbreytt

Var í fylgiskjali 2 + breyting 2023

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, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi og 72 mínútna frí jafngildir 120% vaktaálagi.

Verður

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.

Betri vinnutími - bakvaktir

Breyting á grein 2.5.4 - inntak óbreytt

Var í fylgiskjali 2

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, **sem skipulögð er allt árið**, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 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.

Verður

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.

Betri vinnutími

Ný bókun vegna bakvakta

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 stéttarfélaganna 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.

Betri vinnutími

Tímavinna og deilitala

- *Deilitala tímakaups í dagvinnu breytt úr 0,615% í 0,632%:*

1.3.1 Tímakaup í dagvinnu er **0,632%** af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.

Betri vinnutími

Yfirvinnukaup – breyting hjá dagvinnufólki til samræmis við vaktavinnu

1.4.1 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).

38,92 stundir á viku er umsamin tala 2020 og tekur mið af styttingu um 13 mín á dag eða 65 mín á viku

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

Betri vinnutími - vaktavinna

Álagsgreiðslur - vaktaálag

Óbreytt frá fylgiskjali 2, en nú fært inn í samningstextann

1.5.1 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.

Betri vinnutími - orlof

Ekki breyting á inntaki, en stundafjöldi breytt miðað við 36 virkar vinnustundir á viku

Var

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

Verður

- 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.

Betri vinnutími – veikindi barna

Ekki breyting á inntaki, en stundafjöldi breytt miðað við 36 virkar vinnustundir á viku

Var

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

12.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96) 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.

Verður

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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.

Betri vinnutími – 2.6 Vaktavinna

Skilgreiningu á vaktavinnumanni bætt við gr. 2.6.1 :

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.

Betri vinnutími – 2.6 Vaktavinna

- ***Breytingargjald vegna breytingar á vaktskrá, í stað yfirvinnutíma komi hlutfall af mánaðarlaunum***

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.

Betri vinnutími – 2.6 Vaktavinna

- ***Uppsöfnun vegna rauðra daga (jöfnun vinnuskila)***

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.

Betri vinnutími – 2.6 Vaktavinna

- *Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks*

2.6.8 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.

Betri vinnutími – Vaktahvati

- Markmið vaktahvata er að umbuna því starfsfólki sem mætir oft til vinnu og vinnur fjölbreyttar tegundir vakta.
- Horft er til heilsu og öryggis starfsfólks og þjónustuþega og möguleika til að samþætta vinnu og einkalíf.
- Vaktahvatinn á einnig að hvetja til þess að öryggissjónarmið séu höfð að leiðarljósi þegar vaktir eru skipulagðar og lengd þeirra sé hæfileg, með það að markmiði að bæta starfsumhverfi og auka gæði opinberrar þjónustu.

Betri vinnutími – Vaktahvati

- Vaktahvati áfram greiddur út mánaðarlega en tekur mið af þremur launatímabilum
- Launatímabilin þrjú eru rúllandi
 - Dæmi 1: Febrúar, mars og apríl – greitt út 1. maí
 - Dæmi 2: Mars, apríl og maí – greitt út 1. júní
- Þriggja mánaða meðaltal er til að mæta:
 - Viðkvæmni vaktahvata fyrir breytingum á vöktum
 - Viðkvæmni vaktahvata vegna rauðra daga og styttri mánaða
 - Flökti í vaktahvata milli mánaða, t.d. í sumarorlofi
- Vaktahvati reiknast per mánuð hjá starfsmanni sem hefur störf þar til þriggja mánaða starfsaldri er náð
- Ef starfshlutfalli er breytt um 40% eða meira/minna hefst talning vaktahvata að nýju sbr. nýráðning

Betri vinnutími – Vaktahvati

Grein 2.6.9 hljóðar svo:

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 dagvinnnumarka (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 dagvinnnumarka 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.

Betri vinnutími – Vaktahvati

Grein 2.6.9 hljóðar svo:

2.6.9 Vaktahvati frh.

- 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.*

Betri vinnutími – Vaktahvati

Hlutfall vaktahvatans

Upphaflega 2020

FJÖLDI VAKTA	TEGUNDIR VAKTA			
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	10,0%	12,5%
17		7,5%	7,5%	12,5%
16		2,5%	7,5%	10,0%
15		2,5%	2,5%	7,5%
14			2,5%	7,5%

VERÐUR

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%

Breytt 2023

FJÖLDI VAKTA	TEGUNDIR VAKTA			
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	10,0%	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%

Breytt vegna mætinga í styttri mánuðum

Breytt vegna þriggja mánaða meðaltals mætinga og til að mæta viðkvæmni (m.a. vegna sumarorlofa, styttri mánaða og breytinga á vöktum)

Betri vinnutími – Vaktahvati

Breyting 2024

VAR



$42 \cdot 3 = 126$ að lágmarki

VERÐUR



Fjöldi mætinga að meðaltali síðustu 3 mánuði. Námundað með almennt reglu

$15 \cdot 3 = 45$ að lágmarki

Betri vinnutími – Vaktahvati

Dæmi 1 – 100% starf á 3 tegundum vakta að jafnaði

Vaktaplan í eitt ár reiknað miðað við núverandi útreikning vaktahvata og miðað við breytingar

Mánuður	UTAN DV		TALNING		MÆTING		NÝTT	NÚVERANDI	mism
	Viðmið a.m.k.:	TALNING	Viðmið a.m.k.:	NIÐURSTAÐA	Fjöldi mætinga	Mæting að meðaltali			
2	42	94,0	15	4	19	19	12,50%	12,50%	0,00%
3	42	91,0	15	3	16	16	7,50%	7,50%	0,00%
4	126	277,0	45	3	52	17	10,00%	10,00%	0,00%
5	126	264,0	45	3	49	16	7,50%	7,50%	0,00%
6	126	278,8	45	3	52	17	10,00%	12,50%	-2,50%
7	126	265,0	45	3	51	17	10,00%	7,50%	2,50%
8	126	280,3	45	3	54	18	12,50%	12,50%	0,00%
9	126	262,5	45	3	52	17	10,00%	10,00%	0,00%
10	126	288,5	45	3	54	18	12,50%	10,00%	2,50%
11	126	281,0	45	3	53	18	12,50%	12,50%	0,00%
12	126	283,0	45	3	54	18	12,50%	10,00%	2,50%
1	126	272,3	45	3	52	17	10,00%	12,50%	-2,50%

Mán

Tímar utan dagvinnumarkna

Tegundir vakta

Mætingar

Fyrir og eftir

Betri vinnutími – Vaktahvati

Dæmi 2 – 100% starf á 4 tegundum vakta

Vaktaplan í eitt ár reiknað miðað við núverandi útreikning vaktahvata og miðað við breytingar

Mánuður	UTAN DV		TALNING		MÆTING		NÝTT	NÚVERANDI	mism
	Viðmið a.m.k.:	TALNING	Viðmið a.m.k.:	NIÐURSTAÐA	Fjöldi mætinga	Mæting að meðaltali			
2	42	98	15	4	19	19	12,50%	12,50%	0,00%
3	42	108,3	15	4	16	16	12,50%	12,50%	0,00%
4	126	309,8	45	4	50	17	12,50%	10,00%	2,50%
5	126	292,8	45	4	46	15	10,00%	10,00%	0,00%
6	126	292,8	45	4	46	15	10,00%	12,50%	-2,50%
7	126	231,3	45	4	48	16	12,50%	10,00%	2,50%
8	126	206,3	45	4	52	17	12,50%	12,50%	0,00%
9	126	196	45	4	55	18	12,50%	12,50%	0,00%
10	126	271,5	45	4	54	18	12,50%	12,50%	0,00%
11	126	319,8	45	4	52	17	12,50%	12,50%	0,00%
12	126	320	45	4	51	17	12,50%	12,50%	0,00%
1	126	299,5	45	4	49	16	12,50%	7,50%	5,00%

Mán

Tímar utan dagvinnumarká

Tegundir vakta

Mætingar

Fyrir og eftir

Betri vinnutími – Vaktahvati

Dæmi 3 – 89% starf á 3 tegundum vakta

Vaktaplan í eitt ár reiknað miðað við núverandi útreikning vaktahvata og miðað við breytingar

Mánuður	UTAN DV		TALNING		MÆTING		NÝTT	NÚVERANDI	mism
	Viðmið a.m.k.:	TALNING	Viðmið a.m.k.:	NIÐURSTAÐA	Fjöldi mætinga	Mæting að meðaltali			
2	42	64,5	15	3	16	16	7,50%	7,50%	0,00%
3	42	64,5	15	3	15	15	2,50%	2,50%	0,00%
4	126	193,5	45	3	46	15	2,50%	2,50%	0,00%
5	126	199,5	45	3	45	15	2,50%	2,50%	0,00%
6	126	204,5	45	3	46	15	2,50%	7,50%	-5,00%
7	126	177,5	45	3	47	16	7,50%	0,00%	7,50%
8	126	159,5	45	3	49	16	7,50%	7,50%	0,00%
9	126	154,5	45	3	51	17	10,00%	10,00%	0,00%
10	126	181,5	45	3	50	17	10,00%	2,50%	7,50%
11	126	205,5	45	3	50	17	10,00%	10,00%	0,00%
12	126	205,5	45	3	48	16	7,50%	7,50%	0,00%
1	126	221,5	45	3	50	17	10,00%	10,00%	0,00%

Mán

Tímar utan
dagvinnumarka

Tegundir
vakta

Mætingar

Fyrir og eftir