

## Nýr kjarasamningur við Matvís, Rafiðnaðarsamband Íslands og Félag vélstjóra og málmæknimanna

Þann 3. júlí 2024 undirrituðu samninganefndir Sambands íslenskra sveitarfélaga og Matvís, Rafiðnaðarsambands Íslands og Félags vélstjóra og málmæknimanna, nýjan kjarasamning, sem gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028.

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

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

#### 1.1 Föst mánaðarlaun

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. apríl 2024: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,25% sbr. launatöflu 1.
1. apríl 2025: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 2.
1. apríl 2026: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 3.
1. apríl 2027: 23.750 kr. eða að lágmarki um 3,50% sbr. launatöflu 4.

#### 1.1.4 Önnur laun er starfinu fylgja

Grein 1.1.4 er ný grein og hljóði svo frá 1. nóvember 2024.

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu vegna:

- Starfstengdra þátta og/eða álags sem ekki verður mælt í tíma
- Sé heimildarákvæðinu beitt, skal tryggt að málsmeðferð og ákvörðun um greiðslu annarra launa byggji á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.
- Heimildarákvæðinu er ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Ákvörðun um önnur laun skal skjalfest í ráðningarsamningi eða viðauka við hann.

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

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

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

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

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

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

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

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

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

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

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

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

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

165,00% kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3  
Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga  
45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga  
45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga  
33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga  
45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga  
120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.  
165,00% kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag sbr. gr. 2.1.4.3.  
165,00% kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag sbr. gr. 2.1.4.3  
Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr.2.3.3.

### 1.7.1 Persónuuppbætur (skáletraður texti er nýr)

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

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

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

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

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

Áunnin persónuuppbót skal gerð upp við starfslok starfsmanns.

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

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

### 2.1.1 Vinnuvika breytist frá 1. nóvember 2024

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

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

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti. Vaktahvati greiðist sem hlutfall greiddra mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á þremur síðustu uppgjörstímabilum samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á því tímabili utan dagvinnumarkna (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 126 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 45 vinnuskyldustundir.

Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar að meðaltali á uppgjörstímabili til þess að njóta vaktahvata.

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

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

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

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

3.1.2 Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.

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

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

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

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

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

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

hvernig orlofstöku skuli háttáð þannig að tryggt verði að starfsmaður nái að ljúka töku uppsafnaðs orlofs.

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

## 10. kafli kjarasamningsins breytist í heild.

# 10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

## 10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

10.1.1 Starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.

Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun að ósk yfirmanns utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna.

*Falli ferðatími vegna námskeiða utan dagvinnumarka skal sveitarfélag og starfsmaður ná samkomulagi fyrirfram um hvernig greitt verði fyrir ferðir og ferðatíma. Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu fyrir ferðatíma.*

10.1.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum 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.

10.1.3 Símenntun (áður 10.2.1)

Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja reglubundna þjálfun, námskeið eða annars konar fræðslu til að viðhalda og auka við þekkingu sína og færni. Gert er ráð fyrir að allar stofnanir og/eða starfseiningar setji fram símenntunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna. Heimilt er forstöðumanni að meta símenntun sem sótt er með stuðningi vísindasjóðs og/eða starfsmenntunarsjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar/starfseiningar.

Árlega skal þátttaka starfsmanna í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Þeir starfsmenn sem tekið hafa fullnægjandi þátt í áætluninni fá persónuálag skv. gr. 10.2.2, enda hafi vinnuveitandi gert þeim kleift að taka þátt í áætluninni.

10.1.4 Starfsþróunarsamtal áður 10.2.1.2

Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári. Starfsmaður getur óskað eftir starfsþróunarsamtali og skal það veitt svo fljótt sem auðið er.

*Í starfsþróunarsamtali er farið yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og símenntunar og hvernig starfstengt nám geti nýst viðkomandi starfsmanni og vinnustaðnum.*

## PERSÓNUÁLAG

10.2.1 Starfsþróunarnámskeið

Starfsmenn sem ljúka starfstengdu námi og/eða námskeiðum sem eru sérsniðin að þörfum sveitarfélaga og kennd eru af fræðsluaðilum sem hlotið hafa viðurkenningu

samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 eða lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008, geta að hámarki fengið 2% persónuálag fyrir námið samkvæmt nánari reglum Starfsþróunarnefndar aðila. Skilyrt er að námið tengist starfi viðkomandi starfsmanns.

<https://www.samband.is/verkefning/kjara-og-starfsmannamal/starfsthrounarnefnd/>

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok.

#### 10.2.2 Símenntun og starfsreynsla

Með vísan til greinar 10.1.3 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 2% eftir 1 árs starf sem iðnaðarmaður eða vélstjóri.
- Samtals 4% eftir 5 ára starf sem iðnaðarmaður eða vélstjóri
- Samtals 6% eftir 9 ára starf sem iðnaðarmaður eða vélstjóri
- Samtals 8% eftir 15 ára starf sem iðnaðarmaður eða vélstjóri

Við mat á starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum til persónuálags getur sveitarfélag kafið starfsmann um gögn sem staðfesta þann starfstíma (vinnuveitendavottorð). Hækkun vegna starfstíma kemur til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa borist vinnuveitanda.

Telst hálfur mánuður og stærri brot úr mánuði sem heill mánuður. Öðrum dögum skal sleppt.

#### 10.2.3 Menntun á framhaldsskólastigi

Hafi starfsmaður auk iðnmenntunar eða stúdentsprófs sem metið hefur verið í starfsmati, annað lokapróf á framhaldsskólastigi, fær hann það metið til 2% persónuálags fyrir hverjar 100 fein, að hámarki 4%. Skilyrt er að námið nýtist í starfi viðkomandi starfsmanns og að einingar eru aldrei tvítaldar.

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok.

*Þeir sem þegar njóta persónuálags á grundvelli eldri ákvæða kjarasamningsins halda því meðan þeir starfa hjá viðkomandi sveitarfélagi.*

#### 10.2.4 Meistarabréf

Iðnaðarmenn sem hafa meistararéttindi og /eða löggildingu til reksturs fá 4% þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins. Sama gildir um vélstjórpróf. Skilyrt er að námið sé á fjórða hæfniprepi og að það nýtist í starfi viðkomandi starfsmanns.

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok.

#### 10.2.5 Grunnpróf á háskólastigi. Ekki er gerð krafa um háskólamenntun í starfið (ný grein).

Hafi starfsmaður, sem sinnir starfi þar sem ekki er gerð krafa um háskólamenntun, lokið háskólaprófi allt að 180 ECTS, er heimilt að meta nám hans til 2% persónuálags fyrir hverjar 30 ECTS einingar.

Sé þessi heimild nýtt ávinnur starfsmaðurinn sér ekki persónuálag samkvæmt gr. 10.2.1, 10.2.3 og 10.2.4.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 12% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námslok. Einingar eru aldrei tvítaldar.

*Tilgangur samningsaðila með greininni er að auka hvata til að meta háskólamenntun starfsmanna sem sinna störfum sem ekki krefjast háskólamenntunar. Mælt er með því að heimildin sé nýtt þegar hún er starfsmanni hagstæðari.*

10.2.6 Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til annarrar háskólagráðu til viðbótar fyrstu háskólagráðu, sem tengist starfi hans, hækkar persónuálag hans um 8%.

Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 8% og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Einingar eru aldrei tvítaldar.

### LAUNAÐ NÁMSLEYFI

10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfelld 3 ár, launað leyfi í samtals þrjú mánuði til þess að stunda viðurkennt nám sem veitir ákveðin starfsréttindi.

Sveitarfélög geta sett nánari reglur um veitingu launaðra námsleyfa sem samræmast símenntunaráætlunum þeirra.

Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.

10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu þó aldrei lengur en 3 ár.

### LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI

10.4.1 Próf sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi eru jafngild án tillits til þess á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

#### 12.8.1 Veikindi barna breytist 1. nóvember 2024

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

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

## 13.8 Námssjóður breytist frá 1. apríl 2024

### 13.8 NÁMSSJÓÐUR

#### 13.8.1 Námssjóður

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í námssjóð sem nemur 2,2 % af heildarlaunum starfsmanna. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna skv. reglum, sem gilda fyrir sjóðinn.

*Sjóðsgjald var 2,0% til 31. mars en frá 1.apríl 2024 er gjaldið 2,2%. Grein 13.8.1 er að finna í kjarasamningi Matvís. Sama breyting er gerð á kjarasamningi Rafiðnarsambands Íslands í grein 13.7.1. og kjarasamningi Félags vélstjóra og málmþæknimanna í grein 12.17.1*

#### Gildistími, gildissvið og samningsforsendur

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

Í undirritunarferli kjarasamnings aðila sem undirritaður var þann 3. Júlí 2024 kom í ljós að sú ákvörðun samningsaðila í kjarasamningsgerðinni að hækka námsmannasjóð skv. grein 13.8.1. um 0,7% eða úr 1,5% í 2,2% var að hluta til komin til framkvæmda. Þann 1. júlí 2023 tóku samningsaðilar ákvörðun um að framlag í námssjóð skyldi hækka úr 1,5% og verða 2% frá og með 1. ágúst 2023. Kjarasamningur var því undirritaður þannig að námsmannasjóður var hækkaður um 0,2% en 0,5% af kostnaðarmati kjarasamningsins er því enn óráðstafað. Samkomulag er milli samningsaðila um að taka sameiginlega ávörðun um ráðstöfun fjárens fyrir 1. október 2024.