

Kynning á kjarasamningi við LSS

Nýr kjarasamningur við Landssamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna var undirritaður 30. ágúst 2023 og hefur nú verið samþykktur í atkvæðagreiðslu.

Þann 30. ágúst 2023 undirrituðu samninganefndir Sambands íslenskra sveitarfélaga og Landssamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna, nýjan kjarasamning sem gildir frá 1. október 2023 til 31. mars 2024.

Helstu atriði samningsins eru:

1.1 Föst mánaðarlaun

Launatafla er óbreytt frá 1. janúar 2023.

1.2 Eingreiðsla á samningstímanum

Eingreiðsla fyrir tímabilið 1. október 2023 til 31. desember 2023, kr. 15.000, sem greiðist þann 1. desember 2023 hverjum starfsmanni sem greitt er iðgjald fyrir samkvæmt grein 13.8. Greiðslan miðast við fullt starf á tímabilinu en ella hlutfallslega.

1.7. Persónuuppbót

Persónuuppbót miðað við 100% starfshlutfall á samningstímanum verður:

Þann 1. desember 2023 kr. 131.000

1.8 Þrekálag

Grein 1.8. breytist og hljóði svo:

Sérstakt þrekálag/reykköfunarálag skal greitt þeim starfsmönnum sem standast þrekpróf 2 samkvæmt heilsufarsstefnu aðila, sem viðurkennt er af Brunamálastofnun, sjá gr. 6.8.1. Þrekpróf 2 er fyrir starfsmenn sem stunda reykjöfun.

Þrekálagið er föst krónutala sem greiðist í tólf mánuði. Að þeim tíma liðnum er prófið þeytt að nýju. Þrekálag tekur almennum hækkunum skv. grein 1.1.1., en á fjárhæðina reiknast ekki orlof. Þrekálag verður sem hér segir:

Frá 1. október 2023 kr. 31.653

1.9. Launahugtök

Ný grein 1.9 um launahugtök hljóði svo:

Reglubundin laun. Með reglubundnum launum er átt við greidd mánaðarlaun fyrir umsaminn vinnutíma, hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Þau eru umreiknuð í fullt starf ef greiddar stundir í dagvinnu eða vaktavinnu eru lægri en dagvinnuskýlda. Meðtaldir í þessum launum eru hvers konar launaaugar, án tilfallandi yfirvinnu, sem gerðir eru upp á hverju útborgunartímabili.

Skýringarkassi með grein 4.3.1 breytist og hljóðar svo:

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.

Í þeim tilfellum sem starfsfólki hefur ekki verið gert kleift að taka uppsafnað orlof samkvæmt skýringartexta við gr. 4.3.1, verði þeim aðstæðum mætt af hálfu vinnuveitenda með gerð skriflegs samkomulags við viðkomandi starfsfólk um hvernig töku uppsafnaðs orlofs verði lokið. Gerð samkomulags skal lokið eigi síðar en 15. maí 2024.

Náist slíkt samkomulag ekki, skal vinnuveitandi tilkynna starfsmanni eigi síðar en 15. maí 2024 hvernig orlofstöku skuli háttað þannig að tryggt verði að starfsmaður nái að ljúka töku uppsafnaðs orlofs.

13.8 Námsstefnusjóður LSS

Grein 13.8 breytist og hljóði svo:

Námsstefnusjóður

Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í námsstefnusjóð sem nemur 1,65% af heildarlaunum starfsmanna.

Úthlutun úr sjóðnum skal fara fram 1. febrúar ár hvert samkvæmt stofnskrá sjóðsins.

Frá 1. janúar 2024 munu greiðslur sem áður runnu í sameiginlegan Félagsmannasjóð BSRB (Kötlusjóð) renna til Námsstefnusjóðs LSS. Mun nýr sjóður hafa það að markmiði að auka möguleika félagsmanna að sækja sér menntun og fræðslu í samræmi við reglur LSS um sjóðinn.

Gildistími, gildissvið og samningsforsendur

Samningsaðilar báru samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu og hefur hann verið samþykktur af báðum aðilum.

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2023

BÓKUN 1 [2023]

Skoðun á launum og vinnuskilum vegna styttingar vinnuviku

Aðilar samnings þessa eru sammála um farið verði í vinnu við að kanna áhrif betri vinnutíma í vaktavinnu á annars vegar launakjör og hins vegar á vinnuskil starfsfólks sem tekur laun skv. kjarasamningnum. LSS mun finna þriðja aðila til að gera úttekt á þessum þáttum. Þegar sú niðurstaða liggur fyrir þá eru aðilar sammála um að fram fari viðræður samningsaðila um niðurstöðuna.

Jafnframt eru aðilar sammála um mikilvægi þeirra leiðarljósa betri vinnutíma í vaktavinnu að bæta starfsumhverfi og launamyndun vaktavinnufólks með það m.a. að markmiði að auka jafnræði milli starfsfólks, draga úr sveiflum í launum í reglubundnu vaktkerfi og auka stöðugleika í mönnun ásamt því að gera launamyndunarkerfi vaktavinnustarfsmanna einfaldara og gagnsærra.

SNS áréttar að heimild til greiðslu meðaltalslauna í reglubundnu vaktkerfi er til staðar.

Fylgiskjal 6: Samkomulag um breytingar á fylgiskjali 3 gildir frá 1. apríl 2023.

Samkomulag um breytingar á fylgiskjali 3 í kjarasamningum aðila 2019 til 2023.

Vaktavinnuhópur 2023 sammælist um að leggja til við samningsaðila að gera eftirfarandi breytingar á greinum 1.6.1., 1.6.2. og 2.6.10. í fylgiskjali 2 (fylgiskjali 3 hjá sveitarfélögum).

VAKTAÁLAG

Vaktaálagi verði breytt þannig að á þeim tímum sem er greitt 90% álag verði greitt 120% álag og á þeim tímum sem er greitt 120% álag verði greitt 165% álag. Greinar 1.6.1. og 1.6.2. verði:

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR - VAKTAÁLAG

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

- 33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga til fimmtudaga
- 55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
- 65,00% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga til 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 til 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 til 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.

VAKTAHVATI

Vaktahvata verði breytt til að tryggja jafnari vaktahvata til handa þeim hópi sem er með mestan fjölda og fjölbreytileika vakta á hverju launatímabili. Taflan í grein 2.6.10 verði:

2.6.10 Vaktahvati

Hlutfall vaktahvata miðist við eftirfarandi töflu:

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%

Bókun í samstarfsnefndarfundargerð nr. 117:

Samstarfsnefndarfundargerð var undirrituð um leið og skrifað var undir kjarasamninga vegna persónuálags vegna bráðatæknináms, sjá svohljóðandi bókun í fundargerð:

Eftirfarandi mál var tekið fyrir:

1. 4% persónuálag vegna bráðatæknináms.

Með vísan til ákvörðun samstarfsnefndar í fundargerð 114. fundar frá 25. nóvember 2022 hefur samstarfsnefnd komist að þeirri niðurstöðu að þegar starfsmaður hefur lokið bráðatækninámi og fengið útgefið starfsleyfi sem slíkur og sveitarfélag hefur ráðið hann í almennt starf sem raðast lægra en starf bráðatæknis skal meta námið til 4% persónuálags skv. ákvæðum 10. kafla kjarasamningsins enda verði námið talið nýttast í starfi viðkomandi.