

KJARASAMNINGUR
milli
Starfsgreinasambands Íslands
og
Samtaka atvinnulífsins

1. gr.

Kjarasamningur þessi er hluti **Stöðugleika- og velferðarkjarasamningsins 2024 – 2028** sem undirritaður hefur verið af Starfsgreinasambandi Íslands, f.h. aðildarfélaga, Eflingu – stéttarfélagi og Samiðn, sambandi iðnfélaga annars vegar og Samtökum atvinnulífsins hins vegar. Sameiginlegur kjarasamningur felur í sér sameiginlega launastefnu samningsaðila, launabreytingar, samningsforsendur og ákvæði um störf launa- og forsendunefndar.

Eftirtalin aðildarfélög SGS eiga aðild að samningi þessum: AFL Starfsgreinafélag, Aldan stéttarfélag, Bárán stéttarfélag, Drífandi stéttarfélag, Eining-Iðja, Framsýn stéttarfélag, Stéttarfélagið Samstaða, Stéttarfélag Vesturlands, Verkalýðsfélag Akraness, Verkalýðsfélag Grindavíkur, Verkalýðsfélagið Hlíf, Verkalýðs- og sjómannafélag Bolungarvíkur, Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur og nágrennis, Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis, Verkalýðsfélag Snæfellinga, Verkalýðsfélag Suðurlands, Verkalýðsfélag Vestfirðinga, Verkalýðsfélag Þórshafnar

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar á aðalkjarasamningum framangreinda félaga og kjarasamningum vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustaða, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi sem og sérkjarasamningum sem teljast hluti þeirra kjarasamninga.

2. gr.

Kjarasamningi þessum fylgja launatöflur vegna árána 2024 – 2027, sem eru hluti samningsins.

3. gr.

Launabreytingar

Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja kjarasamningi þessum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1. febrúar 2024:	3,25% eða 23.750 kr.
1. janúar 2025:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2026:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2027:	3,50% eða 23.750 kr.

Kjaratengdir liðir kjarasamninga

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

1. febrúar 2024:	3,25%
1. janúar 2025:	3,50%
1. janúar 2026:	3,50%
1. janúar 2027	3,50%

4. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

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 fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 verði orlofsuppbót kr. 58.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppbót kr. 60.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppbót kr. 62.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppbót kr. 64.000.

5. gr.

Orlof

Frá og með 1. maí 2024 breytist orlofsávinnsla sem hér segir (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025):

Starfsmaður sem náð hefur 22 ára aldri og starfað hefur í 6 mánuði í sama fyrirtæki skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 26 virka daga og orlofslaunum sem nema 11,11%.

Frá og með 1. maí 2025 breytist orlofsávinnsla sem hér segir (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026):

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

6. gr.

Breytingar á 1. kafla um kaup

Aðalkjarasamningur: Heiti gr. 1.1.3. verður Mat á starfsreynslu og hæfni

Við gr. 1.1.3. bætist ný 4. og 5. mgr.

Heimilt er að meta hæfni til launa í hæfnilaunakerfi þar sem m.a. er horft til íslenska hæfnirammans. Þegar öllum hæfnikröfum starfs er náð er færnin staðfest með fagbréfi viðkomandi starfs. Fagbréf atvinnulífsins er afrakstur samstarfs Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA), Samtaka atvinnulífsins (SA) og Alþýðusambands Íslands (ASÍ). Fagbréf atvinnulífsins eru gefin út af FA sem vottar að réttri aðferðafræði hafi verið beitt við framkvæmd mats og starfsþjálfunar.

Með þessu er lagður grunnur að launasetningu út frá inntaki og eðli starfsins og hæfni starfsfólks óháð starfsheitum sem eru ekki hluti af þessu kerfi.

Dæmi:

Starfstengdir þættir

- Hlutverk
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- Ábyrgð
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- Sjálfstæði
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. kröfur um sjálfstæði í störfum sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum starfsins.

Einstaklingsbundnir þættir

- Reynsla / þekking
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi.
- Almennir hæfniþættir
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.

Við gr. 1. mgr. 1.1.4. um launakerfi bætist nýr lokamálsliður sem orðist svo:

Sjá nánar um hæfnilaunakerfi í 5.12.

Greiðasölusamningur: Ný gr. 1.2.7. Mat á hæfni orðist svo:

Heimilt er að meta hæfni til launa í hæfnilaunakerfi þar sem m.a. er horft til íslenska hæfnirammans. Þegar öllum hæfnikröfum starfs er náð er færnin staðfest með fagbréfi viðkomandi starfs. Fagbréf atvinnulífsins er afrakstur samstarfs Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA), Samtaka atvinnulífsins (SA) og Alþýðusambands Íslands (ASÍ). Fagbréf atvinnulífsins eru gefin út af FA sem vottar að réttri aðferðafræði hafi verið beitt við framkvæmd mats og starfsþjálfunar.

Með þessu er lagður grunnur að launasetningu út frá inntaki og eðli starfsins og hæfni starfsfólks óháð starfsheitum sem eru ekki hluti af þessu kerfi.

Dæmi:

Starfstengdir þættir

- Hlutverk
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- Ábyrgð
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- Sjálfstæði
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. kröfur um sjálfstæði í störfum sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum starfsins.

Einstaklingsbundnir þættir

- Reynsla / þekking
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi.
- Almennir hæfniþættir
 - Viðmið í þessum þætti eru t.d. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.

Breytingar á 3. kafla

Eftirtaldar breytingar verða á gr. 3.4.2.:

Fjárhæðin kr. 2.178 verður kr. 3.000

Fjárhæðin kr. 4.547 verður kr. 6.000

Fjárhæðin kr. 6.325 verður kr. 9.000

Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu veitinga (111 í vísitölu neysluverðs, 231,5 í febrúar 2024) og breytist árlega skv. þeirri vísitölu á sama tíma og launabreyting tekur gildi.

Breytingar á 5. kafla aðalkjarasamnings um fyrirtækjapátt kjarasamninga

5.11. Stytting vinnutíma

Frá gildistöku Lífskjarasamningsins í apríl 2019 hefur verið ákvæði í kjarasamningum um vinnutímastyttingu í 36 virkar vinnustundir á viku að jafnaði, samhliða niðurfellingu kaffihléa í dagvinnu skv. kjarasamningi. Sýn samningsaðila hefur verið sú að með viðræðum starfsfólks og stjórnenda á vinnustað megi ná niðurstöðu um bættu nýtingu vinnutíma sem auki framleiðni. Ávinningi verði skipt milli starfsmanna og atvinnurekanda og hlutdeild starfsmanna felist í styttingu virks vinnutíma í 36 klst. á viku að jafnaði. Með styttingu vinnuvikunnar skapist fjölskylduvænni vinnumarkaðir þar sem meira jafnvægi ríkir milli vinnu og einkalífs.

Einnig er horft til þess að með kjarasamningum SA og stéttarfélaganna iðn- og tæknifólks hefur vikulegur vinnutími verið stytur úr 37 klst. og 5 mín. í 36 klst. virkar á viku. Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf og dagleg viðvera á vinnustað er virkur vinnutími að viðbættum hléum frá vinnu. Dæmi eru um, þar sem iðn- og tæknifólk og verkafólk vinnur saman, að vinnutími hafi verið samræmdur með samkomulagi atvinnurekanda og hlutaðeigandi starfsfólks.

Markmið samningsaðila er að styðja við þessa þróun og að fleiri vinnustaðir verkafólks hafi fyrir lok samningstímabilsins náð samkomulagi um að virkur vinnutími sé 36 virkar

vinnustundir á viku að jafnaði, eða viðræður hafi a.m.k. farið fram um hvort breytingar á vinnutímaákvæðum eða öðrum ákvæðum kjarasamnings, geti leitt til gagnkvæms ábata.

Stéttarfélagum er heimilt, að höfðu samráði við starfsfólk, að hafa frumkvæði að viðræðum við atvinnurekanda um styttingu vinnutíma. Um þátttöku fulltrúa stéttarfélags í samninganefnd fer skv. gr. 5.5.

Samningsaðilar eru sammála um að í samkomulagi um vinnutímastyttingu geti aðrar breytingar komið til skoðunar en niðurfelling formlegra kaffihléa eingöngu. Má þar nefna liði sem taldir eru upp í gr. 5.7. en einnig verður heimilt að líta til annarra vinnutíma- og kaupliða, s.s. álagstímabils í vaktavinnu og vaktaálags, og vinnutími og álagsgreiðslur verði aðlagðar betur að hlutaðeigandi atvinnurekstri og föstu starfsfólki sem þar starfar Samkomulag skal ávallt borið undir viðeigandi stéttarfélag sem metur hvort umsamin frávik, heildstætt metið, standist ákvæði kjarasamninga um lágmarkskjör, sbr. 1. mgr. gr. 5.9. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Stytting virks vinnutíma:

Náist samkomulag um niðurfellingu formlegra kaffitíma eða aðrar breytingar sem skila ávinningi fyrir atvinnurekanda, verður virkur vinnutími 36 klst. á viku, án skerðingar mánaðarlauna. Fyrirkomulag styttingar virks vinnutíma geta verið útfærð á marga vegu, t.d:

1. Tekin eru sveigjanleg hvíldarhlé frá vinnu, eitt eða fleiri.
2. Hádegishlé lengt.
3. Hver vinnudagur stytur, umsamin fjöldi vinnudaga stytur eða einn dagur vikunnar stytur.
4. Styttingu safnað upp í frí heila eða hálfra daga
5. Blönduð leið.

Fulltrúar samningsaðila hafa fulla aðkomu að samningsviðræðum skv þessari grein.

Fyrirmynd af samningum

Aðilar skuldbinda sig til að koma sér saman um fyrirmyndir af samningum skv. kafla þessum. Fyrirmyndirnar skulu vera mismunandi og taka mið af því hvað hentar hverri atvinnustarfsemi. Fyrirmyndir þessar skulu liggja fyrir eigi síðar en 1.10.2024.

Úttekt á samningstíma

Aðilar munu gera sameiginlega úttekt á vinnutímastyttingu samkvæmt þessum samningi fyrir 31.janúar 2027. Í því skyni skulu aðilar halda utan um fjölda samninga sem gerðir eru undir kafla þessum á samningstímanum.

5.12. Nýtt hæfnilaunakerfi

Grundvöllur

Á vinnumarkaði sem tekur örum breytingum er mikilvægt að færni til starfa sé sýnileg og staðfest. Í því felst ávinningur fyrir fyrirtæki og starfsfólk. Stöðugar umbætur sem stuðla að aukinni framleiðni og skilvirkni tryggja rekstur og samkeppnishæfni fyrirtækja. Einn þáttur samkeppnishæfni er að launasetning fyrirtækja tengist mælanlegum árangursþáttum í launakerfi sem þróað er í uppbyggilegu samstarfi aðila kjarasamninga.

Markmið og ávinningur

Markmið hæfnilaunakerfis er að meta störf með hlutlægum hætti, fjölga þáttum sem horft er til við launasetningu og útbúa skýr viðmið við launasetningu og launaþróun starfsfólks. Með nýju

hæfnilaunakerfi fær starfsfólk og atvinnurekendur öflugt tæki í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi, starfsánægju og betra vinnuumhverfi. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsfólk til að þróast í starfi.

Vel heppnuð uppbygging og innleiðing hæfnilaunakerfis getur stuðlað að aukinni starfsmenntun, starfsþróun og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á hæfni, færni, ábyrgð og frammistöðu starfsfólks skapar grundvöll fyrir skilvirkari launasetningu og aukinn ávinning starfsfólks og fyrirtækja.



Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 eru gerðar kröfur til fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri um að launakerfi og launasetning byggji á hlutlægum og gagnsæjum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögnum að uppfylla kröfur jafnlaunastaðals og er nýju hæfnilaunakerfi ætlað að styðja við jafnlaunakerfi fyrirtækja. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggji launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

Lýsing verkefnis

Atvinnulífið hefur kallað eftir einföldu og aðgengilegu hæfnilaunakerfi sem byggir á fáum en skýrum þáttum og nýtist fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Fyrirtæki hafa misjafnar þarfir sem hæfnilaunakerfið endurspeglar. Hæfnilaunakerfið felur ekki í sér endanlega skilgreiningu á mælikvörðum eða vægi einstakra þátta heldur er það umgjörð sem starfsfólk og stjórnendur geta þróað í sameiningu og aðlagð að þörfum hvers vinnustaðar skv. þeim heimildum sem kjarasamningar geyma.

Við þróun hæfnilaunakerfisins og skilgreiningavinnu á viðmiðum er m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Þegar öllum hæfnikröfum starfs er náð er færnin staðfest með fagbréfi viðkomandi starfs. Fagbréf atvinnulífsins er afrakstur samstarfs Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA), Samtaka atvinnulífsins (SA) og Alþýðusambands Íslands (ASÍ). Fagbréf atvinnulífsins eru gefin út af FA sem vottar að réttri aðferðafræði hafi verið beitt við framkvæmd mats og starfsþjálfunar. Afurð hæfnigreiningar kallast starfaprófill og hann inniheldur:

- Stutta skilgreiningu á starfinu.
- Lista yfir helstu viðfangsefni starfsins.
- Önnur mikilvæg atriði.
- Lista yfir þá hæfniþætti sem eru mikilvægastir til að inna starfið af hendi á árangursríkan hátt, ásamt lýsingu á hæfninni á viðeigandi þrepi.

Kerfið byggir á fáum en skýrum meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Þættirnir eru bæði starfstengdir og einstaklingsbundnir. Þættirnir og viðmiðin innan þeirra skapa grundvöll fyrir launasetningu. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins og hæfni starfsfólks óháð starfsheiti sem eru ekki hluti af þessu kerfi.

Dæmi:

Starfstengdir þættir

- Hlutverk
Viðmið í þessum þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- Ábyrgð
Viðmið í þessum þætti eru t.d. ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- Sjálfstæði
Viðmið í þessum þætti eru t.d. kröfur um sjálfstæði í störfum sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum starfsins.

Einstaklingsbundnir þættir

- Reynsla / þekking
Viðmið í þessu þætti eru t.d. viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi.
- Almennir hæfniþættir
Viðmið í þessum þætti eru t.d. samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki.

Breytingar á 7. kafla (8. kafla greiðasölusamnings) um aðbúnað og hollustuhætti

Ný grein 7.6. / 8.7., Ábendingar um öryggi og aðbúnað á vinnustað, orðist svo:

7.6.1 Starfsfólki skal jafnan heimilt að koma á framfæri ábendingum og umkvörtunum um lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi tengda aðbúnaði og öryggi á vinnustað sem varðað getur heilsu og öryggi starfsfólks.

7.6.2 Á vinnustöðum þar sem öryggistrúnaðarmaður eða trúnaðarmaður hefur verið kosinn hefur hann milligöngu um að koma ábendingum og umkvörtunum samstarfsfólks um öryggi og aðbúnað á vinnustað á framfæri við atvinnurekanda. Þar sem hvorki trúnaðarmanni né öryggistrúnaðarmanni er til að dreifa á vinnustað getur starfsmaður komið ábendingum sínum á framfæri við næsta yfirmann.

7.6.3 Í kjölfar ábendingar starfsmanns skal yfirmaður sannreyna hvort ábending sé réttmæt svo fljótt sem auðið er. Ef ekki er brugðist við getur starfsmaður snúið sér til framkvæmdastjóra eða mannaússtjóra (ef hann er til staðar) með ábendingar sínar.

7.6.4 Komi í ljós að ábendingar starfsmanns séu réttmætar og settar fram í góðri trú skal yfirmaður bregðast við eins fljótt og kostur er og gera þær úrbætur sem nauðsynlegar eru með hliðsjón af góðum starfsháttum og þeim skyldum sem hvíla á atvinnurekanda samkvæmt vinnuverndarlögum. Starfsmaður getur óskað eftir upplýsingum um framgang máls.

7.6.5 Atvinnurekandi skal gæta þess að starfsmaður verði ekki látinn gjalda þess í starfi að hafa komið með réttmæta ábendingu um brot á vinnuverndarlögum eða aðra ámælisverða háttsemi tengda aðbúnaði og öryggi á vinnustað sem varðað getur heilsu og öryggi starfsfólks.

Bókun vegna ábendinga um öryggi og aðbúnað (2024)

Samtök atvinnulífsins munu setja fram leiðbeiningar um verklag við ábendingar starfsfólks um öryggi eða aðbúnað á vinnustað. Þá er átt við brot á vinnuverndarlögum eða aðra ámælisverða háttsemi tengt starfsháttum eða aðbúnaði á vinnustað sem varðað getur heilsu og öryggi starfsfólks. Leiðbeiningarnar miða að því að stuðla að góðum vinnustað og draga úr því að starfsfólk hafi áhyggjur af því að færa fram slíkar ábendingar.

Leiðbeiningarnar eru skriflegar og þar er kveðið á um móttöku, meðhöndlun og afgreiðslu ábendinga. Mælst er til þess að fyrirtæki fylgi þeim og þær séu aðgengilegar öllu starfsfólki.

Leiðbeiningar þessar verða fullbúnar og kynntar eigi síðar en 1. júní 2024.

Breytingar á 13. kafla (14. kafla greiðasölusamnings) um trúnaðarmenn

Gr. 13.1. Kosning trúnaðarmanna

13.1.1. Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn, og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi.

Heimilt er að kjósa þrjá trúnaðarmenn innan fyrirtækis ef fjöldi félagsfólks er meiri en 120 á sömu starfsstöð.

Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein, eða starfsfólk mætir almennt til starfa á öðrum vinnustöðum en höfuðstöðvum viðkomandi atvinnurekanda, á að veita trúnaðarmanni svigrúm til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

13.1.2. Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

Gr. 13.2. Störf trúnaðarmanna

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af verkafólki á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

Ef starf trúnaðarmanns er þess eðlis að honum er ókleift að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á reglubundnum vinnutíma, skal að ósk trúnaðarmanns gera samkomulag milli hans og atvinnurekanda um þann lágmarkstíma sem trúnaðarmaður getur haft til umráða til að sinna þessum störfum. Í samkomulagi skal tekið tillit til fjölda starfsmanna sem trúnaðarmaður er fulltrúi fyrir, almenns umfangs trúnaðarstarfa, dreifingar starfsstöðva, vaktaskipulags og annars sem við á.

13.7. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélagnum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

Ef trúnaðarmannanámskeið er skipulagt þannig að fjarvera trúnaðarmanns frá vinnu er ekki meiri en einn dag viku hverja, halda trúnaðarmenn dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að tíu virka daga á ári.

Sitji trúnaðarmaður heils dags námskeið verður honum ekki gert að sinna vinnu þann dag.

Breytingar á 16. kafla um tækjastjórnendur

Í stað orðsins „uppbótarhvíld“ í gr. 16.3.1. komi „frítökuréttur“.

6. mgr. greinar 16.13.1. breytist og orðast svo:

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækisins enda séu uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns getur upp og teljast hluti ráðningartíma.

Breytingar á 17. kafla um hópbifreiðastjóra

Við 1. mgr. greinar 17.8. bætist:

Takist ekki að ná matarhléi innan umsaminna marka greiðist unninn matartími í yfirvinnu. Vinnutíma bílstjóra í ferð telst ekki lokið fyrir en hann er kominn á þann gististað sem atvinnurekandi hefur ákveðið.

Gr. 17.9. breytist svo:

Í stað hugtaksins „uppbótarhvíld“ kemur hugtakið „frítökuréttur“.

7. mgr. grein 17.9 breytist og orðast svo:

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækisins enda séu uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns getur upp og teljast hluti ráðningartíma.

Breytingar á 18. kafla um fiskvinnslufólk

Grein 18.1. Laun, orðast þannig:

Launaflokkar fiskvinnslufólks:

	Lfl.
Almennt fiskvinnslufólk	5
Sérhæft fiskvinnslufólk	7
Sérhæft fiskvinnslufólk með fiskvinnslunámskeið	9
Sérhæft fiskvinnslufólk með fiskvinnslunámskeið og 7 ára starfsaldur hjá sama fyrirtæki	11
Fiskitæknar sem lokið hafa námi frá Fisktækniskóla Íslands í Grindavík	13

Starfsmenn 16 og 17 ára sem vinna skv. bónuskerfi í fiskvinnslu, eða í fiskvinnslu þar sem tekin hefur verið upp föst bónusgreiðsla vegna þess að afköst eru vélstýrð, skulu ekki taka lægri laun en 95% af byrjunarlaunum 18 ára.

Grein 18.4.4. Grunnnámskeið fyrir fiskvinnslufólk, orðast þannig:

Námskeið fyrir fiskvinnslufólk

Grein 18.4.4.2., orðast þannig.

Markmiðið er að auka þekkingu starfsmanna á vinnslu sjávaraflla, efla sjálfstraust, styrkja faglega hæfni og gera þá hæfari til allra almennra fiskvinnslustarfa.

3. mgr. greinar 18.4.4.3., orðast þannig:

Fræðslusjóðirnir Landsmennt og Starfsafl styrkja framkvæmd fiskvinnslunámskeiða, eftir atvikum skv. gr. 18.4.4.1. Starfsfræðslunefnd og þeim fræðsluaðilum sem annast námskeiðahald er heimilt að meta sambærileg námskeið sem fiskvinnslufólk hefur tekið síðustu misseri hjá viðurkenndum fræðsluaðilum til fækkunar á bóklegum tímum á fiskvinnslunámskeiðum.

Grein 18.4.4.1., 18.4.4.7., 18.4.6., og 18.4.8.1., orðið „grunnnámskeið“ verður „fiskvinnslunámskeið“.

Grein 18.4.4.5., orðast þannig:

Námskeiðin skulu haldin þegar nægur þátttakendafjöldi fæst (a.m.k. 12 þátttakendur), en þó eigi sjaldnar en einu sinni á ári, enda verði aldrei færri en 8 þátttakendur á hverju fiskvinnslunámskeiði. Heimilt er að kenna námskeiðið með fjarkennslu í gegnum fjarfundabúnað. Að öðru jöfnu skal lokið við bóklegu 40 klst. fiskvinnslunámskeiðið á fjórum vikum.

Grein 18.4.5.1, orðast þannig

Fiskvinnslufólk sem hefur lokið fiskvinnslunámskeiði færirst í 9. launaflokk. Ef starfsmanni er ekki boðið námskeiðið innan 11 mánaða eftir gildistíma kauptryggingar skulu starfsmenn eigi að síður njóta hækkunar. Ef starfsmaður sækir síðar fiskvinnslunámskeið, sem hefur þegar fengið hækkun, fær hann ekki frekari hækkanir vegna fiskvinnslunámskeiðs. Hafni starfsmaður að sækja námskeiðið fellur hækkunin niður.

Bókun um námskeið fyrir starfsmenn í fiskimjölsværksmiðjum fellur á brott

Bókun um íslenskukennslu fyrir erlenda starfsmenn fiskvinnslufyrirtækja fellur á brott

Viðbót við 19. kafla um almenn störf í fiskeldi

Yfirlýsing

Fyrir 31.12.2025 munu Samtök fyrirtækja í sjávarútvegi f.h. fiskeldisfyrirtækja og SA í samvinnu við SGS/VerkVest vinna að gerð starfslýsinga í fiskeldisfyrirtækjum, þ.e. safna upplýsingum um störf frá fiskeldisfyrirtækjum, starfslýsingar og ábyrgðarsvið allra starfa í sjódeild við fiskeldi. VerkVest og SGS munu fá þess gögn í hendur til að lista upp öll störf sem tilheyra sjódeild í fiskeldi. Markmið þessarar vinnu er að meta þessi störf og eftir atvikum raða þeim í launaflokka eða inn í nýtt hæfni launakerfi sem samið verður um í kjarasamningi, 19. kafla eða fyrirtækjapætti kjarasamnings.

Aðilar munu vinna að gerð sameiginlegs reiknigruns um niðurbrot á pakkalaunum í vaktavinnu enda er slíkur sameiginlegur reiknigrunnur nauðsynlegur til réttar uppfærslu á launum við kjarasamningsbundnar hækkanir fyrir pakkalaun/vaktalaun í fiskeldi.

Breytingar á 22. kafla um vinnu við ræstingarstörf

Frá og með 1. febrúar 2024 færast ræstingastörf úr launaflokki 6 í launaflokk 8.

Ræstingarauki - gildir frá 1. ágúst 2024.

Á meðan hæfnigreining fer fram, og þar til um annað verður samið, eru aðilar sammála um að ræstingarfólk fái greiddan ræstingarauka í formi sérgreiðslu vegna sérstakra vinnuaðstæðna sem byggir á eðli starfsumhverfis ræstingarfólks. Umsamin sérgreiðsla verður kr. 19.500 á mánuði m.v. fullt starf, en hlutfallsleg m.v. starfshlutfall. Sérgreiðslan er krónutöluálag á launataxta ræstingarfólks skv. kjarasamningi og myndar ekki stofn fyrir yfirvinnu og aðrar álagsgreiðslur. Sérgreiðslan tekur ekki hækkunum á samningstímabilinu.

Á eftir grein 22.1.2.4. komi ný grein 22.1.2.5., orðist svo:

Ræsting í tímavinnu/vaktavinnu er þegar unnið er eftir starfs- eða verklýsingu á umsömdum vinnutíma og ekki er gerð krafa um aukin afköst líkt og í tímamældri ákvæðisvinnu, sbr. gr. 22.2. Ef ekki er mögulegt að ljúka verki skv. starfs- eða verklýsingu innan umsamins vinnutíma, m.v. eðlilegan vinnutakt, er starfsmanni ekki skylt að ljúka verkinu. Ef atvinnurekandi gerir hins vegar kröfu um að verki verði lokið innan umsamins vinnutíma, en ljóst er að það verður ekki gert nema á auknum vinnutakti eins og um tímamældu ákvæðisvinnu sé að ræða, ber að greiða fyrir vinnu skv. ákvæðum gr. 22.2.3.

Grein 22.2.2. orðist svo:

Starfsfólki skal afhent skrifleg verklýsing ásamt ræstingartíðnateikningu sem afmarkar skýrt það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram á hvaða tíma dags svæðið skal ræst, hve oft og á hve löngum tíma.

Á eftir „þar af 12% í vinnutakti 130“ í 1. mgr. greinar 22.2.3. bætist: (hámark)

Bókun um sólarlag fermetramælingar í lok 22.5. orðist svo:

Fermetramælingin heldur gildi sínu gagnvart þeim sem starfa skv. henni í dag. Frá undirritun sammingsins verður nýtt starfsfólk ekki ráðið inn á það kerfi. Frá 31. janúar 2028 fellur fermetramælingin brott úr kjarasamningi.

Bókun um afköst í tímamældri ákvæðisvinnu fellur brott.

Bókun um hæfnigreiningar starfa í ræstingu

Á vinnumarkaði sem tekur örum breytingum er mikilvægt að færni til starfa sé sýnileg og staðfest. Störf við ræstingar hafa tekið miklum breytingum og eru sammingsaðilar sammála um mikilvægi þess að fram fari hæfnigreiningar starfa í ræstingu.

Hæfnigreiningar eru gagnlegar fyrir starfsfólk og stuðla að samkeppnishæfni fyrirtækja, en í því felst ávinningur fyrir bæði starfsfólk og fyrirtæki. Í hæfnigreiningu felst að útbúa starfaprófila fyrir ræstingarstörf í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfniviðmið starfa eru greind með hæfnigreiningu, matslistar þróaðir fyrir störfina og í kjölfarið er hæfni staðfest með útgáfu fagbréfa.

Á meðan sú hæfnigreining fer fram og þar til um annað verður samið af sammingsaðilum, verður ræstingu raðað í launaflokk 8 í launatöflu SGS.

Bókun um útboðsmál í ræstingu:

Samtök atvinnulífsins, fyrir hönd fyrirtækja í ræstingarþjónustu, og Efling og Starfsgreinasambandið, lýsa yfir eftirfarandi:

Útboð á ræstingarþjónustu er stór og vaxandi þáttur í starfsemi fyrirtækja og starfsfólks í ræstingarþjónustu. Flest útboð opinberra aðila og stærri fyrirtækja byggjast á því að lægsta tilboðsverði skuli tekið. Flest útboðanna eru einnig án kostnaðaráætlunar. Þessi nálgun við útboð á jafn mikilvægri þjónustu og ræstingar eru stríðir gegn sameiginlegu markmiði um kaup á þjónustu fyrir sanngjarnt verð. Ofangreindir aðilar eru sammála um að þessi útboðsaðferð er ósanngjörn gagnvart kjörum ræstingarfólks og vinnur gegn hagsmunum fyrirtækja í greininni.

Aðilar hafa komið sér saman um að skipa starfshóp sem fær það verkefni að greina stöðu útboðsmála í ræstingu, móta æskilegar útboðsaðferðir og funda með helstu útboðsaðilum á ræstingarþjónustu til að tryggja að útboð taki í meira mæli mið af hæfni og gæðum.

Starfshópurinn skal skipaður tveimur frá hverjum aðila og skal hafa lokið gerð æskilegra útboðsaðferða eigi síðar en 1. október 2024. Fundum með helstu útboðsaðilum skal lokið eigi síðar en 1. desember 2024. Að þessari vinnu lokinni skulu aðilar taka ákvörðun um hvernig niðurstaða hópsins skuli kynnt og birt.

Eftirtaldar breytingar verða á kjarasamningi SA og SGS v/veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasöluastaða, afþreyingarfyrirtækja o.fl.

Gr. 1.2.1. Frá og með 1.4.2024 fara út núverandi launaflokkar 5-6 vegna veitinga- og gistihúsa og inn kemur eftirfarandi:

Launaflokkur 6

Almennt starfsfólk veitinga- og gistihúsa og í afþreyingarstarfsemi.

Launaflokkur 7

Almennt starfsfólk gistihúsa að loknum 3 mánaða reynslutíma.

Sérþjálfað starfsfólk veitinga- og gistihúsa og í afþreyingarstarfsemi. Til sérþjálfaðs starfsfólks telst starfsfólk sem getur unnið sjálfstætt, sýnt getur frumkvæði og fela má tímabundna verkefnastjórnun. Enn fremur starfsfólk sem hefur sérhæfða þekkingu sem nýtist í starfi eða ber sérstaka ábyrgð.

Á vinnumarkaði sem tekur örur breytingum er mikilvægt að færni til starfa sé sýnileg og staðfest. Sum störf í ferðaþjónustu hafa tekið miklum breytingum og orðið sérhæfðari og eru sammingsaðilar sammála um mikilvægi þess að fram fari hæfnigreiningar þessara starfa.

Hæfnigreiningar eru gagnlegar fyrir starfsfólk og stuðla að samkeppnishæfni fyrirtækja, en í því felst ávinningur fyrir bæði starfsfólk og fyrirtæki. Í hæfnigreiningu felst að útbúa starfaprófíla fyrir sérhæfð störf í ferðaþjónustu í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfniviðmið starfa eru greind með hæfnigreiningu, matslistar þróaðir fyrir störfin og í kjölfarið er hæfni staðfest með útgáfu fagbréfa.

Sammingsaðilar munu taka saman hvaða störf falli undir samning þennan og stefnt er að því að samantektin verði tilbúin eigi síðar en 31.12.2024.

Þangað til niðurstaða hæfnigreiningarinnar liggur fyrir mun eftirfarandi starfsfólk sem ellegar myndi raðast í launaflokk 6 raðast í launaflokk 7 vegna sérþjálfaðs starfsfólks í ferðaþjónustu:

- (a) Starfsfólk sem hefur unnið fjögur ár eða lengur í sama eða sambærilegu starfi, hvort sem er hér á landi eða erlendis og a.m.k. sex mánuði á núverandi vinnustað.
- (b) Starfsfólk sem hefur unnið þrjú ár eða lengur í sama eða sambærilegu starfi, hvort sem er hér á landi eða erlendis og a.m.k. fjóra mánuði á núverandi vinnustað enda hafi það lokið samtals a.m.k. 40 klst. námskeiðum sem tengist því starfi sem viðkomandi sinnir.

Fyrsti málsliður gr. 1.11.4 verði:

Við greiðslu launa til starfsmanns skal fylgja launaseðill merktur nafni hans.

Gr. 1.14.1. verði:

Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal gerður skriflegur ráðningarsamningur við ráðningu eða eigi síðar en mánuði eftir að starf hefst eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en mánaðar frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok. Ráðningarsamningar verði gerðir í tvíriti og haldi starfsmaður öðru eintakinu. Heimilt er engu að síður að senda starfsmanni ráðningarsamning með rafrænum hætti enda sé hann staðfestur af báðum aðilum.

Frá og með 1.4.2024 orðist gr. 3.1.3. svo:

Sé starfsmaður ráðinn til vaktavinnu, skal það koma fram í ráðningarsamningi hans eða með skriflegu samkomulagi. Ráðningarsamningur gerir ráð fyrir starfshlutfalli í samræmi við vaktatöflu sbr. gr. 3.1.5.1. eða 3.1.5.2. næstu 4 eða 2 vikur frá ráðningu. Gert skal ráð fyrir að því starfshlutfalli megi breyta með samkomulagi starfsmanna og fyrirtækis með viku fyrirvara til minnst tveggja eða fjögurra vikna í senn.

Frá og með 1.4.2024 orðist gr. 3.1.4. svo:

3.1.4 Greitt er vaktaálag fram að 100% starfi

Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun starfsfólks. Tímalengd vaktar skal tilgreina í vaktaskrá, m.a. með tilliti til upphafs og endis vaktar. Vinnu umfram tilgreindan vinnutíma samkvæmt vaktaskrá skal greiða með vaktaálagi fyrir vinnu utan dagvinnutímabils skv. gr. 3.2.1, álag á frídögum skv. gr. 3.2.2. til 3.2.3. í kjarasamningi eftir því sem við á fram að 40 stundum á viku að jafnaði og yfirvinnukaup skv. gr. 3.2.4. eftir full vinnuskil.

Ný gr. 3.2.5 orðist svo:

Hafi verið gert samkomulag um breytt fyrirkomulag álagsgreiðslna skv. gr. 5.12. í kjarasamningi gildir það í stað vaktaálaga skv. gr. 3.2.1. og gildir það jafnt um þá starfsmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þá sem síðar ráðast til starfa.

Ný grein 5.13. orðist svo og önnur greinanúmer breytast til samræmis:

5.13. Breytt fyrirkomulag álagsgreiðslna

Á grundvelli meirihlutasamþykkis í atkvæðagreiðslu eiga starfsmenn rétt á að fram fari viðræður um breytingu á vaktaálagsgreiðslum skv. gr. 3.2.1. í kjarasamningi. Stjórnendur fyrirtækja geta einnig óskað eftir viðræðum.

Í stað vaktaálaga skv. gr. 3.2.1. í kjarasamningi greiðist:

- a) Jafnaðarvaktaálag ofan á alla unna tíma á sólarhring fram að 100% starfi á mánuði í stað álags skv. gr. 3.2.1. í kjarasamningi. Jafnaðarvaktaálagið tekur mið af meðalvaktaálagsgreiðslum í fyrirtækinu síðastliðna 12 mánuði m.v. mánaðamót. Ef sérstakar aðstæður eru til staðar sem gefa til kynna að miða eigi við annað tímaviðmið, t.d. vegna breytinga á reglulegum opnunartíma, skal það gert.

Meðalvakaálag er ákvarðað með því að taka heildarfjölda vinnustunda á tímabilinu hjá öllu starfsfólki sem vinnur eftir kjarasamningnum á mismunandi álagstímabilum.

- b) Dagvinnuálag ofan á alla unna tíma á tímabilinu frá kl. 8:00 – 17:00 á virkum dögum en á mótí greiðist annað vaktaálag en tilgreint er í gr. 3.2.1. í kjarasamningi vegna vinnu utan dagvinnutímabils eftir því sem aðilar koma sér saman um. Við útreikning á vaktaálagi er tekið mið af því að meðalvakaálag verði við breytinguna óbreytt frá því sem það hefur verið síðastliðna 12 mánuði í fyrirtækinu m.v. mánaðamót nema sérstakar aðstæður gefi til kynna að miða eigi við annað tímaviðmið.

Dæmi:

Meðalvakaálag er 24% í fyrirtæki þar sem ekki er opið tímabilið 24:00 – 08:00 m.v. að 40% heildarvinnustunda starfsfólks séu unnar á dagvinnutímabili, 25% á tímabilinu 17:00-24:00 á virkum dögum og 35% um helgar. Unnt væri í slíku tilviki að láta fara fram kosningu þar sem kostir væru til dæmis:

- i. greitt er 6,25% álag á tímabilinu 8:00 – 17:00 á virkum dögum en 30% álag á tímabilinu frá 17:00 – 24:00 á virkum dögum en 40% um helgar frá 8:00 – 24:00.
- ii. greitt væri 13,5% álag á tímabilinu 8:00 – 17:00 á virkum dögum en 31% álag á tímabilinu frá 17:00 – 24:00 á virkum dögum og um helgar frá 8:00 – 24:00.
- iii. greitt væri meðalvakaálag 24% ofan á allar greiddar stundir.

Heimilt er að kjósa um hvaða leið sem er, sem gefur óbreytt meðalvaktarálag.

Breytist forsendur í meginatriðum sem liggja að baki samkomulaginu, t.d. reglulegur opnunartími fyrirtækisins og mönnun varanlega frá því sem var þegar vaktaálagið var ákveðið getur hvor aðili um sig krafist þess að vaktaálagið sé endurskoðað m.v. breyttar forsendur og skal breytingin taka gildi frá og með þarnaestu mánaðamótum frá því að skrifleg ósk um slíkt kemur fram.

Forsenda þess að fyrirtækjapáttur taki gildi er að fulltrúum samningsaðila sé boðin full aðkoma að samningsviðræðum, sé tilkynnt um viðræður og að þeir fái tækifæri til að yfirfara þau gögn sem liggja til grundvallar útreikningunum.

Stéttarfélag skal staðfesta með skriflegum hætti að tillaga sé byggð á réttum útreikningum og standist kröfur skv. valkostum a eða b hér að ofan og bregðast við ósk um staðfestingu innan 4 vikna frá því að hún hefur sannanlega borist.

Berist skrifleg staðfesting eða stéttarfélag bregst ekki við innan framangreindra tímamarka getur kosning farið fram. Hafni stéttarfélag staðfestingu skal því fylgja málefnalegur rökstuðningur.

Sé ágreiningur til staðar um framangreint skal málinu vísað til SA og ASÍ sem skulu komast að niðurstöðu innan fjögurra vikna.

Fulltrúum vinnumarkaðarins skal sent afrit af niðurstöðu samkomulagsins.

Að öðru leyti fer um gildistöku og atkvæðagreiðslu samkomulags eftir grein 5.9.

Grein 12.1. verði

Atvinnurekendur taka að sér innheimtu félagsgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi verkalýðsfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum sé skilað mánaðarlega til félagsins og er eindagi síðasta virka dag næsta mánaðar á eftir. Heimilt er að skila félagsgjöldum samhliða lífeyrissjóðsgjöldum.

Bókun vegna 16. kafla um bensínafgreiðslustaði

Ákvæði kjarasamninga um bensínafgreiðslustaði eru mismunandi eftir staðsetningu á landinu. Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði kjarasamninga með það að markmiði að sömu eða sambærileg ákvæði gildi um allt land. Aðilar eru sammála um að á meðan sú vinna er í gangi þá mun fyrirkomulag álagsgreiðslna haldast óbreytt.

Aðilar eru sammála um að hefja þessa vinnu ekki síðar en í september 2024.

Bókanir og samkomulög

Bókun um nýtt hæfnilaunakerfi [2024]

Aðilar eru sammála um að stofna hóp (tveir fulltrúar frá SA og tveir frá SGS) sem komi saman að lágmarki fjórum sinnum á ári til að fylgja eftir framkvæmdaáætlun og meta stöðu verkefnisins með reglubundnum hætti í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Framkvæmdaáætlun

Aðilar eru sammála um að fjölga starfaprófilum í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfniviðmið starfs eru greind með hæfnigreiningu, matslistar þróaðir fyrir störf, og í kjölfarið er hæfni staðfest með útgáfu Fagbréfa.

Aðilar eru sammála um gerð kynningarefnis og leiðbeiningar fyrir fyrirtæki og starfsfólk um nýja hæfnilaunakerfið. Aðilar vinna sameiginlega að gerð kynningarefnisins í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Bókun um áhrif tómlætis [2024]

Ef kjör starfsmanns, heildstætt metið, eru lakari en lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningi, skal krafa hans um leiðréttingu, komi hún fram á starfstíma eða innan 6 mánaða frá starfslokum, ekki falla niður fyrir tómlæti en fyrnast samkvæmt almennum reglum.

Bókun vegna sérákvæða

Samkomulag er um að sérákvæði í kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og einstakra aðildarfélaganna SGS haldi gildi sínu á samningstímabilinu og taki sömu breytingum og samið er um í kjarasamningi þessum. Aðilar eru sammála um að viðræður fari fram á samningstímabilinu um endurskoðun þessara ákvæða ef við á.

Fylgiskjal með kafla 5.12. um nýtt hæfnilaunakerfi

Hlutverk	Aðstoðar Styður	Styður Framkvæmir	Framkvæmir Skipuleggur eigin vinnu	Skipuleggur eigin vinnu annarra Samhæfir	Samhæfir Stefnumótun
Ábyrgð	Ábyrgur fyrir einföldum verkefnum	Ábyrgð á eigin vinnu á afmörkuðu sviði	Ábyrgð á eigin vinnu og tekur mið af framgangi verkefna	Ábyrgð á eigin vinnu og annara útávið	Innleiðing - eftirlit Ábyrgur fyrir vinnu hóps/verkefni/deild í heildarskipulagi
	Óskar í öllum tilvikum eftir aðstoð eða ráðgjöf ef aðstæður breytast eða óvænt atvik breytast eða óvænt atvik koma upp	Óskar eftir aðstoð eða ráðgjöf ef aðstæður breytast eða óvænt atvik koma upp	Ábyrgð á vel skilgreindum og afmörkuðum verkþáttum	Stýrir vinnu á afmörkuðu sviði	Stýring og skipulagning verkefna – tengir saman verkþætti
Sjálfstæði	Vinnur undir stjórn Vinnur eftir skýrum leiðbeiningum	Vinnur undir stjórn en með með takmörkuðu sjálfstæði á afmörkuðum verkþáttum	Vinnur sjálfstætt eftir áætlunum/verkerlum	Vinnur sjálfstætt að opnum markmiðum (heildarsýn)	Leggur mat á árangur m.v. markmið
			Notar faglega þekkingu ferla og skipulag til halda utan um vinnu/verkefni	Hefur getu og heimild til að breyta áætlunum og verkerlum þ.m.t. fjárhagslegar innan marka	
			Bregst við óvæntum breytingum á aðstæðum og/eða vinnuumhverfi		
			Metur hvenær þarf að kalla eftir ráðgjöf eða aðstoð	Próar vinnu út frá reynslu og árangri	Próast lausnir og verkerla í samæmi við þarfir

Reykjavík, 7. mars 2024

F.h. Starfsgreinasambands Íslands

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Fylgiskjal 1: Launatöflur 2024 - 2027

Launatafla:

Gildir frá og með 1. febrúar 2024

Launaflokkur	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	425.985	430.245	436.699	445.433
5	428.456	432.741	439.232	448.017
6	430.941	435.250	441.779	450.615
7	433.440	437.774	444.341	453.228
8	435.954	440.314	446.919	455.857
9	438.483	442.868	449.511	458.501
10	441.026	445.436	452.118	461.160
11	443.584	448.020	454.740	463.835
12	446.157	450.619	457.378	466.526
13	448.745	453.232	460.030	469.231
14	451.348	455.861	462.699	471.953
15	453.966	458.506	465.384	474.692
16	456.599	461.165	468.082	477.444
17	459.247	463.839	470.797	480.213
18	461.911	466.530	473.528	482.999
19	464.590	469.236	476.275	485.801
20	467.285	471.958	479.037	488.618
21	469.995	474.695	481.815	491.451
22	472.721	477.448	484.610	494.302
23	475.463	480.218	487.421	497.169
24	478.221	483.003	490.248	500.053

Launatafla:**Gildir frá og með 1. janúar 2025**

Launaflokkur	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	449.735	454.232	461.045	470.266
5	452.343	456.866	463.719	472.993
6	454.967	459.517	466.410	475.738
7	457.606	462.182	469.115	478.497
8	460.260	464.863	471.836	481.273
9	462.930	467.559	474.572	484.063
10	465.615	470.271	477.325	486.872
11	468.316	472.999	480.094	489.696
12	471.032	475.742	482.878	492.536
13	473.764	478.502	485.680	495.394
14	476.512	481.277	488.496	498.266
15	479.276	484.069	491.330	501.157
16	482.056	486.877	494.180	504.064
17	484.852	489.701	497.047	506.988
18	487.664	492.541	499.929	509.928
19	490.492	495.397	502.828	512.885
20	493.337	498.270	505.744	515.859
21	496.198	501.160	508.677	518.851
22	499.076	504.067	511.628	521.861
23	501.971	506.991	514.596	524.888
24	504.882	509.931	517.580	527.932

Launatafla:**Gildir frá og með 1. janúar 2026**

Launaflokkur	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	473.485	478.220	485.393	495.101
5	476.231	480.993	488.208	497.972
6	478.993	483.783	491.040	500.861
7	481.771	486.589	493.888	503.766
8	484.565	489.411	496.752	506.687
9	487.375	492.249	499.633	509.626
10	490.202	495.104	502.531	512.582
11	493.045	497.975	505.445	515.554
12	495.905	500.864	508.377	518.545
13	498.781	503.769	511.326	521.553
14	501.674	506.691	514.291	524.577
15	504.584	509.630	517.274	527.619
16	507.511	512.586	520.275	530.681
17	510.455	515.560	523.293	533.759
18	513.416	518.550	526.328	536.855
19	516.394	521.558	529.381	539.969
20	519.389	524.583	532.452	543.101
21	522.401	527.625	535.539	546.250
22	525.431	530.685	538.645	549.418
23	528.478	533.763	541.769	552.604
24	531.543	536.858	544.911	555.809

Launatafla:**Gildir frá og með 1. janúar 2027**

Launaflokkur	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	497.235	502.207	509.740	519.935
5	500.119	505.120	512.697	522.951
6	503.020	508.050	515.671	525.984
7	505.938	510.997	518.662	529.035
8	508.872	513.961	521.670	532.103
9	511.823	516.941	524.695	535.189
10	514.792	519.940	527.739	538.294
11	517.778	522.956	530.800	541.416
12	520.781	525.989	533.879	544.557
13	523.802	529.040	536.976	547.716
14	526.840	532.108	540.090	550.892
15	529.896	535.195	543.223	554.087
16	532.969	538.299	546.373	557.300
17	536.060	541.421	549.542	560.533
18	539.169	544.561	552.729	563.784
19	542.296	547.719	555.935	567.054
20	545.441	550.895	559.158	570.341
21	548.605	554.091	562.402	573.650
22	551.787	557.305	565.665	576.978
23	554.987	560.537	568.945	580.324
24	558.206	563.788	572.245	583.690