

KJARASAMNINGUR

Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. apríl 2019

tekinn saman af

Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga

og

Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu fjármála- og efnahagsráðuneytisins og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga og byggir á heildartexta kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga frá mars 1. 2015, með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 1. apríl 2020.
Gildistími 1. apríl 2019 – 31. mars 2023.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

Efnisyfirlit		Bls.
1	Kaup	1
1.1	Mánaðarlaun	
1.2	Röðun starfa og mat álags	
1.3	Viðbótarlaun	
1.4	Tímakaup í dagvinnu	
1.5	Tímakaup í yfirvinnu	
1.6	Álagsgreiðslur – vaktaálag	
1.7	Persónuuppbót í desember	
2	Vinnutími	4
2.1	Almennt	
2.2	Dagvinna	
2.3	Yfirvinna	
2.4	Hvíldartími	
2.5	Bakvaktir, bakvaktafrí	
2.6	Vaktavinna	
3	Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti	11
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum	
3.4	Fæði og mötuneyti	
4	Orlof	13
4.1	Lengd orlofs	
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót	
4.3	Orlofsárið	
4.4	Sumarorlofstímabil	
4.5	Ákvörðun orlofs	
4.6	Veikindi í orlofi	
4.6	Frestun orlofs	
4.7	Áunninn orlofsréttur	
4.8	Orlofssjóður	
5	Ferðir og gisting	17
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	
5.2	Dagpeningar innanlands	
5.3	Greiðsluháttur	
5.4	Vinnusókn og ferðir	
5.5	Ferðatími erlendis	
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	
5.8	Ferðakostnaðarnefnd	
5.9	Heimflutningur fjarri vinnustað	

5.10	Gistiaðstaða	
5.11	Búferlaflutningur	
6	Aðbúnaður og hollustuhættir	20
6.1	Réttur starfsmanna	
6.2	Um vinnustaði	
6.3	Lyf og sjúkragögn	
6.4	Öryggiseftirlit	
6.5	Slysaþætta	
6.6	Læknisskoðun	
6.7	Faglegur stuðningur	
7	Tryggingar	23
7.1	Slysatryggingar	
7.2	Farangurstrygging	
7.3	Persónulegir munir	
8	Vinnuföt	25
8.1	Einkennis- og hlífðarföt	
9	Afleysingar	26
9.1	Staðgenglar	
9.2	Launað staðgengilsstarf	
9.3	Aðrir staðgenglar	
10	Endurmenntun, eftirmenntun	27
10.1	Endurmenntun, framhaldsnám	
10.2	Launalaust leyfi	
10.3	Starfsmenntunarsjóður	
10.4	Starfsþróunarsetur háskólamanna	
11	Stofnanapáttur og samstarfsnefndir	28
11.1	Skilgreining stofnanasamnings	
11.2	Markmið stofnanasamnings	
11.3	Gerð og framkvæmd stofnanasamnings	
11.4	Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda	
11.5	Staðlað form stofnanasamninga	
12	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa	31
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	
12.3	Starfshæfnisvottorð	
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	
12.6	Skráning veikindadaga	

12.7	Veikindi og slysaföröll í fæðingarorlofi	
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	
12.9	Samráðsnefnd	
12.10	Ákvæði til bráðabirgða	
12.11	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
13	Tilhögun fæðingarorlofs.....	36
13.1	Gildissvið	
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	
13.3	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
14	Fjölskyldu- og styrktarsjóður.....	37
14.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs	
14.2	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði	
14.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs	
14.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð	
14.5	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
15	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar.....	39
15.1	Aðild að lífeyrissjóði	
15.2	Iðgjaldagreiðslur	
15.3	Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar	
16	Launaseðill og félagsgjöld.....	40
16.1	Launaseðill	
16.2	Félagsgjöld	
17	Uppsagnarfrestur eftir 10 ára samfelld starf.....	41
17.1	Uppsagnarfrestur eftir 10 ára samfelld starf	
18	Gildistími.....	42
18.1	Gildistími	
18.2	Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur	
	Bókanir 2020.....	43
	Bókun 2014.....	46
	Fylgiskjal 1 - 2020 Samkomulag um útfærslu vinnutíma.....	47
	Fylgiskjal 2 - Launatöflur.....	49
	Viðauki I, staðlað form ráðningasamninga.....	52

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Laun samkvæmt grein 1.1.1. hækki sem hér segir:

- 1. apríl 2019: Laun hækka um 17.000 kr.
- 1. apríl 2020: Laun hækka um 18.000 kr.
- 1. janúar 2021: Laun hækka um 15.750 kr.
- 1. janúar 2022: Laun hækka um 17.250 kr.

Sjá launatöflur í fylgiskjali 2.

1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma

1.1.3 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta m.a. komið í stað yfirvinnukaups skv. grein 1.5.

1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

1.3 Viðbótarlaun

1.3.1 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt..

1.4 Tímakaup í dagvinnu

- 1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.
 2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
 3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
 4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.
 5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist þann 1. júní 2020 og verður svo hljóðandi:

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Yfirvinna 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum. Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð). Tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

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 |
| 55,00% | kl. 00:00-08:00 | mánudaga til föstudaga |
| 55,00% | kl. 00:00-24:00 | laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00-24:00 | stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3 |
- 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 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
- 90,00% kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3

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

1.6.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi, skv. gr. 1.6.1.

1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% álag.

1.7 Persónuuppbót í desember

1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	92.000 kr.
Á árinu 2020	94.000 kr.
Á árinu 2021	96.000 kr.
Á árinu 2022	98.000 kr.

1.7.2 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum samkvæmt öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á uppbótina reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda uppbót í desember, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

2 Vinnutími

2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.

Sjá fylgiskjal 1 vegna breytts fyrirkomulags vinnutíma í dagvinnu.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila.

Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.1.4 Frí dagar

2.1.4.1 Almennir frí dagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
15. Jóladaur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12.00

- 7. Jóladaður
- 8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00-17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00-18:00 á virkum dögum.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu 00:00-08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00-24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reiknitímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

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

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launaneðndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

Í þessu sambandi vísast til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð skv. 14. gr. framangreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um.

2.4.2 Daglegur hvíldartími – um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags – skýring: Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli

mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávík þetta oftár en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

- 2.4.3.2 **Sérstakar aðstæður.** Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannahéill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma samkvæmt þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

- 2.4.3.3 **Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.** Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskrorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 **Vikulegur hvíldardagur**

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

2.4.5 **Fritökuréttur**

- 2.4.5.1 **Almenn skilyrði fritökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast fritökuréttur, 1 ½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki fritökurétt.

- 2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – fritökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við

skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1 ½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

- 2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.** Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 **Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður samkvæmt ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1 ½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 **Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 **Frítaka.** Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.** Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1 ½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrir ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir**
Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir, bakvaktafrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 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.

- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1.200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría skv. gr. 2.5.4. Greiðsla miðast við tímakaup í dagvinnu skv. gr. 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
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 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4-10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga, sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.

- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup, sbr. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.

Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.1 í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.

Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3 að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.

- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.

- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.

Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.

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

3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvaramanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. gr. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 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 sem hér segir: kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.3.1 Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. gr. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.
- 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.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað a.m.k. 2 klst. fyrir matarhlé og aðrar 2 klst. eftir matarhlé, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið, sbr. gr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er aðstaða til að matast, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofum á vegum ríkisins. Húsakynni

skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Ríkið greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.

- 3.4.2 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 458,86 kr. 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.
- 3.4.3 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 458,86 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.
- 3.4.4 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulíð vísitölu neysliverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu nóvembermánuð 2018 sem grunnvísitölu (169.9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.5 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
- 4.1.3 Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.1.1, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- 4.2.2 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015 42.000 kr.

Á árinu 2016 44.500 kr.

Á árinu 2017 46.500 kr.

Á árinu 2018 48.000 kr.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfellt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum samkvæmt öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.3 Orlofsárið

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.4 Sumarorlofstímabil

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil samkvæmt beiðni stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt og skal það veitt á sumarorlofstíma, sé þess óskað af hálfu starfsmanns og því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

4.6 Veikindi í orlofi

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs enda sanni starfsmaður með læknavottorði að hann geti ekki notið orlofs.
Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi samkvæmt beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

- 4.9.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.

4. kafli um orlof breytist frá 1. maí 2020 og verður svohljóðandi:

4.1 Lengd orlofs

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.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

4.2.2 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019 50.000 kr.

Á árinu 2020 51.000 kr.

Á árinu 2021 52.000 kr.

Á árinu 2022 53.000 kr.

4.2.3 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfelldt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum samkvæmt öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlofstímabil

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar.

Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6 Frestun orlofs

4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.

4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs. Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða. Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 4.6.2.

4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.

4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2019, allt að 60 daga, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

4.8.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna BHM í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

5 Ferðir, gisting og búferlaflutningur

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2. Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, skal þeim séð fyrir ferðum eða greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.
- 5.4.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.
- 5.4.4 Heimilt er í stofnanasamningi skv. kafla 11 að semja nánar um hvernig ákvæði kafla þessa skulu framkvæmd í einstökum tilfellum, svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

5.5 Ferðatími erlendis

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

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

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

Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 20 mínútna frí jafngildir 33,33% álagi, 33 mínútna frí jafngildir 55% álagi.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld, s.s. kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

5.8.1 Upphæð dagpeninga samkvæmt samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess, þó ekki sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.

5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiðar starfsmanna, sé notkun hennar nauðsynleg vegna starfsins.

5.8.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað

5.9.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:

1. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
2. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. 2. lið.

- 5.9.2 Þrátt fyrir ákvæði 5.9.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.9.3 Ef um 1 eða 2 menn er að ræða, skulu þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunar eða á eigin bifreið gegn kílómetragjaldi.
- 5.9.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.9.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengd er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis ef þess er kostur og óskað er enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.9.6 Um heimflutning sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

5.10 Gistiaðstaða

- 5.10.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnæði sem er í eigu eða umráðum vinnuveitenda, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðleguútbúnaður sambærilegur við það sem gerist í gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.10.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði og handlaugum og rennandi vatni í salernum.
- 5.10.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.
- 5.10.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða ekki vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.
- 5.10.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal vinnuveitandi leggja flokknum til útvarpstæki.

5.11 Búferlaflutningur

- 5.11.1 Starfsmaður sem hefur starfað í þjónustu ríkisins í 5 ár og er síðan skipaður til starfs sem gerir kröfu til að hann flytji milli lögsagnarumdæma, á rétt á greiðslu fargjalda sinna og fjölskyldu sinnar og hæfilegs flutningskostnaðar búslóðar úr ríkissjóði. Réttur til slíkrar greiðslu vaknar að nýju 5 árum eftir að síðast var flutt.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

6.1.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda samkvæmt lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

6.2 Um vinnustaði

6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

6.2.2 Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.

6.2.3 Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn deila saman vinnurými skal vinnuveitandi setja umgengnis- og hátternisreglur í samráði við starfsmenn.

6.3 Lyf og sjúkragögn

6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.

6.4 Öryggiseftirlit

6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 Slysahætta

6.5.1 Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysahætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

6.6 Læknisskoðun

6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélag óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður

embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

6.7 Faglegur stuðningur

6.7.1 Vinnuveitandi skal meta þörf starfsmanna fyrir faglegan stuðning með það að markmiði að auka hæfni starfsmanna, efla faglega þekkingu þeirra og vinnubrögð og þar með stuðla að bættri þjónustu.

7 Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og trygginga-skilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda reglur nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett.

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs	1.037.600 kr.
vegna slyss í starfi	1.037.600 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs	3.178.300 kr.
vegna slyss í starfi	7.597.600 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur $\frac{1}{3}$ hluti bóta til foreldra en $\frac{2}{3}$ hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs	4.347.900 kr.
vegna slyss í starfi	12.398.800 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

vegna slyss utan starfs	1.037.600 kr.
vegna slyss í starfi	2.479.500 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

5. Með börnum í 2. og 4. tölul. er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 53. gr. barnalaga, nr. 76/2003.

6. Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölul. geta komið bætur skv. 4. tölul.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	8.357.900 kr.
vegna slyss í starfi	22.050.600 kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2019, 467,0 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í september 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysluverðs frá september 2004, 235,6 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.

Bótafjárhæðir eru uppfærðar mánaðarlega og birtar á vef fjármálaráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.

7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysbætur samkvæmt slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

7.1.6 Verði starfsmaður fyrir líkams- eða munatjóni í starfi sínu við að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, eða sinna einstaklingi sem dæmdur hefur verið til fangelsisvistar eða vistaður í fangelsi eða á stofnun af öðrum orsökum skal honum bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns.

Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Embætti ríkislögmans fjallar um bótakröfu samkvæmt grein þessari og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins

7.2 Farangurstrygging

7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður samkvæmt reglum um farangurstryggingar, nr. 281/1988.

Sjá „Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins“ á vefsíðum fjármálaráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.

7.3 Persónulegir munir

7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna

óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gá-
leysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8 Vinnuföt

8.1 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.1.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.1.2 Starfsmönnum skal lagður til, þeim að kostnaðarlausu, sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.1.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.1.1 og 8.1.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.1.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.1.5 Samið skal nánar um þessi atriði.
- 8.1.6 Á heilbrigðisstofnunum þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr. 8.1.1, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð 3.605 kr. á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.
- Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fataliðar í vísitölu neysluverðs (031 Föt) með vísitölu febrúarmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (160,9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála að ekki þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfelld.

9.2 Launað staðgengilsstarf

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun eftir flokki hans, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun eftir flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra fjögurra eða sex vikna.

9.3 Aðrir staðgenglar

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans.

10 Endurmenntun, eftirmenntun

10.1 Endurmenntun, framhaldsnám

10.1.1 Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá sömu stofnun á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar eða starfsmanns sé hún til staðar.

Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.

Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.

10.2 Launalaust leyfi

10.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi í hæfilegan tíma ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

10.3 Starfsmenntunarsjóður BHM

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð BHM er nemi 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.

10.4 Starfsþróunarsetur háskólamanna

10.4.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag til Starfsþróunarseturs háskólamanna er nemi 0,70% af heildarlaunum félagsmanna.

11 Stofnanasamningur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining stofnanasamnings

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélaga um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

11.2 Markmið stofnanasamnings

11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarSKIPULAG stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Við gerð samningsins skal semja um röðun starfa, sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

Stéttarfélög eða stofnun geta gert sameiginlegan stofnanasamning, ýmist sameiginlega fyrir félög innan stofnunar eða fyrir hóp stofnana.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum, sbr. gr. 1.2.2.

Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

Tímabundnir þættir sem koma til greina eru t.d.:

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

- 11.3.3 Í stofnanasamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinna ákvæða í kjarasamningi aðila:
Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, samanber grein 1.5.3,
heimild til að semja um fasta þóknun, samanber grein 1.5.4,
að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla, samanber grein. 2.1.2,
breyttan matartíma og kaffitíma, samanber greinar 3.1.2 og 3.1.5.

11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

- 11.4.1.1 Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélögum/starfsmönnum og stofnunum.
Aðildarfélög BHM á stofnun skulu tilnefna einn fulltrúa hvert í samstarfsnefnd. Þessir fulltrúar velja sér allt að þrjú talsmenn og jafnmarga til vara. Stofnunin tilnefnir allt að 3 fulltrúa og jafnmarga til vara.

11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

- 11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi, sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.
- 11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda

- 11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

Náist ekki samkomulag í nefndinni vegna gerðar og/eða endurskoðunar stofnanasamnings innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að sáttanefnd fjármálaráðuneytis og BHM fjalli um málið, sbr. gr. 11.5.

- 11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.5 Staðlað form stofnanasamninga

11.5.1 Í þeim tilvikum sem einn eða mjög fáir félagsmenn starfa á stofnun er heimilt að semja um ráðningarkjör, með vísan í staðlað form stofnanasamnings sem aðilar samnings þessa ganga frá.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 12.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6-12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
0-3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6-12.2.7 svo lengi sem veikinda-dagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og

Óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

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

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

12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfshæfnisvottorð

12.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt

læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga, nr. 117/1993.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andláts- mánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1-12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

- 12.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

- 12.7.1 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

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 samkvæmt reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns samkvæmt öðrum greinum.

12.9 Samráðsnefnd

- 12.9.1 Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og kjarasvið sambands íslenskra sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt samkvæmt samkomulagi þessu.

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

- 12.10.1 Starfsmaður sem hefur fyrir 1. janúar 2001, áunnið sér fleiri veikindadaga samkvæmt áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer samkvæmt kafla þessum.

12.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

- 12.11.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 12.11.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um veikindarétt, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og kjarasvið íslenskra sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

13.1.1 Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfellt 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst samkvæmt framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.

13.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

13.3.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

13.3.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um barnsburðarleyfi, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í starfsendurhæfingarsjóð

14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:
1. að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
 2. að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
 3. að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

- 14.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaga samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.
- 14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélag sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.
- 14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

Grein 14.4 breytist frá 1. janúar 2020 og verður svo hljóðandi:

14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

14.5 Starfsendurhæfingarsjóður

- 14.5.1 Lögjald launagreiðanda skal nema 0,13% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Lögjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Aðild að lífeyrissjóði

15.1.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), ýmist A- eða B-deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

15.2 Iðgjaldagreiðslur

15.2.1 Sé starfsmaður í A-deild LSR skal iðgjald hans vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvoru tveggja af heildarlaunum.

15.2.2 Sé starfsmaður í B-deild LSR skal um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

15.3.1 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir vinnuveitandi mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.

16 Launaseðill og félagsgjöld

16.1 Launaseðill

16.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Einnig skal uppsafnaður frítökuréttur skv. gr. 2.4.2 koma fram á launaseðli.

16.2 Félagsgjöld

16.2.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

17 Uppsagnarfrestur eftir 10 ára samfelld starf

17.1 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelld starf

17.1.1 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

1. 4 mánuðir er starfsmaður er orðinn 55 ára
2. 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára
3. 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

18 Gildistími, atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

18.1 Gildistími

18.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

18.2 Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

18.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningur á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Stjórnvöld hafa skipað starfshóp um endurskoðun á reglum vegna endurgreiðslu námslána hjá Lánasjóði íslenskra námsmanna, sem hefur kynnt niðurstöður sínar. Aðildarfélögum þessa kjarasamnings er heimilt að segja honum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót, ef breytingar í ljósi framangreindrar vinnu liggja ekki fyrir þann 1. janúar 2021. Niðurstaða um það skal tilkynnt gagnaðila eigi síðar en 15. janúar 2021, ella fellur forsenduákvæði hvað þetta varðar úr gildi.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 17. apríl 2020 skoðast hann samþykktur.

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga
1. apríl 2020**

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslök getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópudómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 2

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 12 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi, framkvæmd talningar veikindadaga samræmd og metið hvort kaflinn taki til réttar til launa vegna veikinda nákominna í stað barna yngri en 13 ára.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljóta skiptist á milli opinberra vinnuveitenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar

ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

Bókun 3

Stofnanir ríkisins eru þekkingarvinnustaðir og starfsemi þeirra byggir fyrst og fremst á þeim mannauði sem þær búa yfir. Tæknibreytingar munu hafa áhrif á starfsumhverfi og inntak starfa hjá ríkinu í náninni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að tryggja þarf starfsfólki viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Samningsaðilar eru ásáttir um að kjara- og mannauðssýsla ríkisins muni hefja vinnuna þann 9. september 2021 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggi fyrir í apríl 2022. Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu samningsaðilar meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fræðslumál aðila.

Bókun 4

Í þeim tilgangi að draga úr mönnunar- og nýliðunarvanda stofnana og gera laun háskólamanna samkeppnishæfari eru aðilar ásáttir um að lægstu mánaðarlaun félagsmanna aðildarfélagi BHM skv. gr. 1.1.1 verði ekki undir 449.000 kr. frá 1. desember 2019.

Þeim starfsmönnum sem fá greidd mánaðarlaun undir þeirri fjárhæð skal raðað í sérstakan launaflokk (launatölu) utan eiginlegrar launatöflu, sem er 449.000 kr. og breytist með eftirfarandi hætti; frá 1. apríl 2020 í 467.000 kr., frá 1. janúar 2021 í 482.750 og 1. janúar 2022 í 500.000 kr. Sama gildir um þá starfsmenn sem ráðnir verða eftir 1. janúar 2020.

Þessi aðgerð skal ganga framur ákvæðum stofnanasamninga um lægri launasetningu, en einungis gilda þar til launasetning skv. stofnanasamningi verður hærri fyrir viðkomandi starfsmann en nemur þessari upphæð. Launasetning skv. ofangreindu hefur ekki áhrif á röðun annarra starfsmanna. Þessi bókun tekur ekki til þeirra sem starfa að rannsóknum og starf þeirra er fyrst og fremst metið sem nám til háskólagráðu.

Bókun 5

Á samningstímanum lengist launatafla skv. gr. 1.1.1 í nokkrum skrefum um samtals fimm launaflokka. Sú framkvæmd hefur ekki áhrif á núgildandi forsendur launaröðunar samkvæmt gildandi stofnanasamningum og leiðir ekki til kostnaðarauka. Mælt er til að stofnanir noti aukið rými í launatöflu til þessa að endurhugsa hvort launasetning í launatöflu samræmist inntaki starfsins samhliða endurskoðun á stofnanasamningi. Sérstaklega skal skoða hvort heppilegra sé að greiða mánaðarlaun auk fastrar greiðslu fyrir önnur laun í stað tímamældrar yfirvinnu, skv. gr. 1.1.3.

Bókun 6

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild BHM. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

Bókun 7

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

Bókun 8

Aðilar eru sammála um að breytingar á orlofskafla kjarasamnings séu gerðar til þess m.a. að skerpa á rétti starfsfólks til orlofs og skyldu stjórnenda til að tryggja þann rétt. Stjórnendur eiga að gera starfsfólki sínu kleift að taka orlof á sumarorlofstíma og þeim ber skylda til þess að fylgja því eftir og skapa rými til orlofstökunnar. Sé hluti orlofs tekinn utan sumarorlofstímabils að beiðni yfirmanns lengist hann um 25% skv. gr. 4.5.2, líkt og áður hefur verið.

Aðilar eru sammála um að skriflega beiðni skv. gr. 4.5.2 í kjarasamningi aðila sé hægt að útfæra með stafrænum lausnum.

Aðilar eru einhuga um að fram fari sameiginleg og regluleg fræðsla til stjórnenda og starfsmanna um tímaskráningarkerfi. Fræðslan hefur það meginmarkmið að stjórnendur og starfsmenn fái betri sýn yfir stöðu orlofs.

Bókun 9

Tiltekin störf hjá félagsmönnum geta verið unnin á fleiri en einni skipulagseiningu eða stofnun. Til að mynda ef gerð er forkrafa um að kennarar í heilbrigðisgreinum séu jafnframt starfandi í greininni. Í tengslum við framkvæmd á greiðslum fyrir yfirvinnu í þessum störfum beina samningsaðilar þeim tilmælum til viðkomandi skipulagseininga eða stofnana að í ákveðnum tilvikum væri eðlilegast að horfa til heildarstarfshlutfalls viðkomandi félagsmanna, enda sé um störf á sambærilegu starfssviði að ræða.

**Bókanir með kjarasamningi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
aðildarfélaga BHM
dags. 28. maí 2014**

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að frá og með 1. júlí 2014 greiði launagreiðandi sérstakt iðgjald sem nemur 0,1% af heildarlaunum til BHM. Fjármunum þeim skal verja til eflingar hagfræðilegrar greiningar, fræðslu til trúnaðarmanna og námskeiðshalds í þágu félagsmanna aðildarfélaga BHM.

Fylgiskjal 1

Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og stofnana með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi stofnun um aðlögun vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku. Fyrirkomulag hléa verður útfært með samkomulagi á vinnustað og samhliða því verður grein 3.1. í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Sérstakur innleiðingarhópur skal starfa á gildistíma kjarasamningsins. Hann skal skipaður fulltrúum Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR), Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, og þremur fulltrúum frá BHM, BSRB og ASÍ sem eiga einn fulltrúa hvert. Hópurinn skal útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni um styttingu vinnutímans, til nota fyrir starfsfólk og stofnanir. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. maí 2020.

Stofnanir hafa ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfinu. Þess vegna fara viðræður um skipulag vinnutíma fram á hverri stofnun/skipulagseiningu fyrir sig, milli starfsfólks og stjórnenda. Forstöðumaður skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna eigi síðar en 1. júní 2020. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggja fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Markmiðið er að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal hún annars vegar borin undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi stofnun og hins vegar skal fá staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. KMR og heildarsamtök/stéttarfélag skulu fá afrit af samkomulaginu.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttist vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag og hlé samkvæmt grein 3.1 í kjarasamningi gilda með sama hætti og áður. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send til hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar og einnig til KMR og hlutaðeigandi heildarsamtaka launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal mun KMR kalla saman innleiðingarhópin sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur stofnana við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu¹ ekki að leiða til breytinga á launum starfsfólks eða launakostnaði stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi stofnunar raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu gæðum og áður.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkisins.

¹ Í því felst að stytting vinnutíma á ekki að leiða til lækkunar á launum starfsfólks.

Eftirfarandi útfærslur á breyttu skipulagi vinnutíma eru meðal annars mögulegar:

A. Dagleg stytting

Stytting á virkum vinnutíma sem nemur 13 mínútum á dag. (65 mínútur/5 dagar)

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími kl. 8-15:47.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

B. Vikuleg stytting

Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku. (65 mínútur/1 dagur)

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími mánudaga til fimmtudaga kl. 8-16.

Vinnutími á föstudögum kl. 8-14:55.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

C. Stytting útfærð nánar á stofnun

Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku (nánar útfært á stofnun).

0-35 mínútur í matartíma á dag. (Allt að 2.55 á viku til útfærslu á stofnun.)

Vinnutími mánudaga til föstudaga nánar útfærður á stofnun.

Vikuleg viðverustytting allt að $(1.05 + 2.55) = 4$

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

D. Stytting tekin út í heilum eða hálfum dögum

Mögulegt er að safna upp umsamdri vinnutímastyttingu til úttektar í heilum eða hálfum dögum með reglubundnum og skipulögðum hætti á þeim tímabilum sem henta rekstri stofnunarinnar. Framangreint er ekki til að lengja sumarorlof. Sem dæmi jafngilda 65 mínútur á viku um það bil sjö dögum á ári.

Fylgiskjal 2

Launatafla gildir frá 1. apríl 2019:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	334.707	343.075	351.442	359.810	368.178	376.545	384.913	393.281	401.648
02	350.593	359.358	368.123	376.887	385.652	394.417	403.182	411.947	420.712
03	367.272	376.454	385.636	394.817	403.999	413.181	422.363	431.545	440.726
04	384.786	394.406	404.025	413.645	423.265	432.884	442.504	452.124	461.743
05	403.175	413.254	423.334	433.413	443.493	453.572	463.651	473.731	483.810
06	422.484	433.046	443.608	454.170	464.732	475.295	485.857	496.419	506.981
07	442.758	453.827	464.896	475.965	487.034	498.103	509.172	520.241	531.310
08	464.046	475.647	487.248	498.849	510.451	522.052	533.653	545.254	556.855
09	486.399	498.559	510.719	522.879	535.039	547.199	559.359	571.519	583.679
10	509.868	522.615	535.361	548.108	560.855	573.602	586.348	599.095	611.842
11	534.512	547.875	561.238	574.600	587.963	601.326	614.689	628.052	641.414
12	560.387	574.397	588.406	602.416	616.426	630.435	644.445	658.455	672.464
13	587.556	602.245	616.934	631.623	646.312	661.001	675.689	690.378	705.067
14	616.085	631.487	646.889	662.291	677.694	693.096	708.498	723.900	739.302
15	646.039	662.190	678.341	694.492	710.643	726.794	742.945	759.096	775.247
16	677.490	694.427	711.365	728.302	745.239	762.176	779.114	796.051	812.988
17	710.515	728.278	746.041	763.804	781.567	799.329	817.092	834.855	852.618
18	745.191	763.821	782.451	801.080	819.710	838.340	856.970	875.599	894.229
19	781.600	801.140	820.680	840.220	859.760	879.300	898.840	918.380	937.920
20	819.830	840.326	860.822	881.317	901.813	922.309	942.805	963.300	983.796
21	859.971	881.470	902.970	924.469	945.968	967.467	988.967	1.010.466	1.031.965
22	902.120	924.673	947.226	969.779	992.332	1.014.885	1.037.438	1.059.991	1.082.544

Launatafla tekur gildi 1. apríl 2020:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	352.707	361.525	370.342	379.160	387.978	396.795	405.613	414.431	423.248
2	368.593	377.808	387.023	396.237	405.452	414.667	423.882	433.097	442.312
3	385.272	394.904	404.536	414.167	423.799	433.431	443.063	452.695	462.326
4	402.786	412.856	422.925	432.995	443.065	453.134	463.204	473.274	483.343
5	421.175	431.704	442.234	452.763	463.293	473.822	484.351	494.881	505.410
6	440.484	451.496	462.508	473.520	484.532	495.545	506.557	517.569	528.581
7	460.758	472.277	483.796	495.315	506.834	518.353	529.872	541.391	552.910
8	482.046	494.097	506.148	518.199	530.251	542.302	554.353	566.404	578.455
9	504.399	517.009	529.619	542.229	554.839	567.449	580.059	592.669	605.279
10	527.868	541.065	554.261	567.458	580.655	593.852	607.048	620.245	633.442
11	552.512	566.325	580.138	593.950	607.763	621.576	635.389	649.202	663.014
12	578.387	592.847	607.306	621.766	636.226	650.685	665.145	679.605	694.064
13	605.556	620.695	635.834	650.973	666.112	681.251	696.389	711.528	726.667
14	634.085	649.937	665.789	681.641	697.494	713.346	729.198	745.050	760.902
15	664.039	680.640	697.241	713.842	730.443	747.044	763.645	780.246	796.847
16	697.241	714.672	732.103	749.534	766.965	784.396	801.827	819.258	836.689
17	732.103	750.406	768.708	787.011	805.313	823.616	841.918	860.221	878.524
18	768.708	787.926	807.144	826.361	845.579	864.797	884.014	903.232	922.450
19	807.144	827.322	847.501	867.679	887.858	908.036	928.215	948.394	968.572
20	847.501	868.688	889.876	911.063	932.251	953.438	974.626	995.813	1.017.001
21	889.876	912.123	934.370	956.616	978.863	1.001.110	1.023.357	1.045.604	1.067.851
22	934.370	957.729	981.088	1.004.447	1.027.807	1.051.166	1.074.525	1.097.884	1.121.243
23	981.089	1.005.615	1.030.142	1.054.669	1.079.197	1.103.724	1.128.251	1.152.778	1.177.305
24	1.030.143	1.055.896	1.081.650	1.107.403	1.133.157	1.158.911	1.184.664	1.210.417	1.236.170
25	1.081.650	1.108.691	1.135.732	1.162.773	1.189.815	1.216.856	1.243.897	1.270.938	1.297.979

Launatafla tekur gildi 1. janúar 2021:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	368.457	377.668	386.880	396.091	405.303	414.514	423.726	432.937	442.148
2	384.343	393.952	403.560	413.169	422.777	432.386	441.994	451.603	461.212
3	401.022	411.048	421.073	431.099	441.124	451.150	461.175	471.201	481.226
4	418.536	428.999	439.463	449.926	460.390	470.853	481.316	491.780	502.243
5	436.925	447.848	458.771	469.694	480.618	491.541	502.464	513.387	524.310
6	456.234	467.640	479.046	490.452	501.857	513.263	524.669	536.075	547.481
7	476.508	488.421	500.333	512.246	524.159	536.072	547.984	559.897	571.810
8	497.796	510.241	522.686	535.131	547.576	560.021	572.465	584.910	597.355
9	520.149	533.153	546.156	559.160	572.164	585.168	598.171	611.175	624.179
10	543.618	557.208	570.799	584.389	597.980	611.570	625.161	638.751	652.342
11	568.262	582.469	596.675	610.882	625.088	639.295	653.501	667.708	681.914
12	594.137	608.990	623.844	638.697	653.551	668.404	683.258	698.111	712.964
13	621.306	636.839	652.371	667.904	683.437	698.969	714.502	730.035	745.567
14	652.371	668.681	684.990	701.299	717.608	733.918	750.227	766.536	782.846
15	684.990	702.115	719.239	736.364	753.489	770.614	787.738	804.863	821.988
16	719.239	737.220	755.201	773.182	791.163	809.144	827.125	845.106	863.087
17	755.201	774.081	792.961	811.841	830.721	849.601	868.482	887.362	906.242
18	792.961	812.785	832.609	852.433	872.258	892.082	911.906	931.730	951.554
19	832.609	853.425	874.240	895.055	915.870	936.686	957.501	978.316	999.131
20	874.240	896.096	917.952	939.808	961.664	983.520	1.005.376	1.027.232	1.049.088
21	917.952	940.901	963.850	986.798	1.009.747	1.032.696	1.055.645	1.078.594	1.101.542
22	963.850	987.946	1.012.042	1.036.138	1.060.234	1.084.331	1.108.427	1.132.523	1.156.619
23	1.012.043	1.037.343	1.062.644	1.087.945	1.113.246	1.138.548	1.163.848	1.189.149	1.214.450
24	1.062.645	1.089.210	1.115.776	1.142.342	1.168.908	1.195.475	1.222.041	1.248.607	1.275.172
25	1.115.777	1.143.671	1.171.565	1.199.459	1.227.353	1.255.249	1.283.143	1.311.037	1.338.931
26	1.171.566	1.200.855	1.230.143	1.259.432	1.288.721	1.318.011	1.347.300	1.376.589	1.405.878

Launatafla tekur gildi 1. janúar 2022:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	385.707	395.350	404.992	414.635	424.278	433.920	443.563	453.206	462.848
2	401.593	411.633	421.673	431.712	441.752	451.792	461.832	471.872	481.912
3	418.272	428.729	439.186	449.642	460.099	470.556	481.013	491.470	501.926
4	435.786	446.681	457.575	468.470	479.365	490.259	501.154	512.049	522.943
5	454.175	465.529	476.884	488.238	499.593	510.947	522.301	533.656	545.010
6	473.484	485.321	497.158	508.995	520.832	532.670	544.507	556.344	568.181
7	493.758	506.102	518.446	530.790	543.134	555.478	567.822	580.166	592.510
8	515.046	527.922	540.798	553.674	566.551	579.427	592.303	605.179	618.055
9	537.399	550.834	564.269	577.704	591.139	604.574	618.009	631.444	644.879
10	560.868	574.890	588.911	602.933	616.955	630.977	644.998	659.020	673.042
11	585.512	600.150	614.788	629.425	644.063	658.701	673.339	687.977	702.614
12	611.387	626.672	641.956	657.241	672.526	687.810	703.095	718.380	733.664
13	641.956	658.005	674.054	690.103	706.152	722.201	738.250	754.299	770.348
14	674.054	690.906	707.757	724.608	741.460	758.311	775.162	792.014	808.865
15	707.757	725.451	743.145	760.839	778.533	796.226	813.920	831.614	849.308
16	743.145	761.723	780.302	798.881	817.459	836.038	854.616	873.195	891.774
17	780.302	799.810	819.317	838.825	858.332	877.840	897.347	916.855	936.362
18	819.317	839.800	860.283	880.766	901.249	921.732	942.215	962.698	983.180
19	860.283	881.790	903.297	924.804	946.311	967.818	989.325	1.010.832	1.032.339
20	903.297	925.879	948.462	971.044	993.627	1.016.209	1.038.792	1.061.374	1.083.956
21	948.462	972.173	995.885	1.019.597	1.043.308	1.067.020	1.090.731	1.114.443	1.138.154
22	995.885	1.020.782	1.045.679	1.070.576	1.095.473	1.120.371	1.145.268	1.170.165	1.195.062

23	1.045.679	1.071.821	1.097.963	1.124.105	1.150.247	1.176.390	1.202.531	1.228.673	1.254.815
24	1.097.963	1.125.412	1.152.861	1.180.310	1.207.759	1.235.209	1.262.658	1.290.107	1.317.556
25	1.152.861	1.181.683	1.210.504	1.239.326	1.268.147	1.296.969	1.325.791	1.354.612	1.383.434
26	1.210.504	1.240.767	1.271.029	1.301.292	1.331.554	1.361.818	1.392.080	1.422.343	1.452.605
27	1.271.030	1.302.805	1.334.581	1.366.356	1.398.132	1.429.909	1.461.684	1.493.460	1.525.236

Viðauki I

Reykjavík, 15. júní 2016

Til forstöðumanna ríkisstofnana og félagsmanna KVH

Efni: Staðlað form stofnanasamnings

Í kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, sem endurnýjaður var 10. nóvember 2015 og gildir til 31. mars 2019, var samið um nýja grein, gr. 11.5, sem er svohljóðandi:

„Í þeim tilvikum sem einn eða mjög fáir félagsmenn starfa á stofnun er heimilt að semja um ráðningarkjör, með vísan í staðlað form stofnanasamnings sem aðilar samnings þessa ganga frá.“

Í bókun með kjarasamningnum segir jafnframt að aðilar muni ganga frá þessu staðlaða formi sem nota skuli þegar reyni á ofangreinda grein. Þetta form fylgir hér á eftir.

Tilgangurinn er einkum sá að auðvelda stofnunum og félagsmönnum KVH að semja um ráðningarkjör með vísan í fyrirmynd eða staðlað form stofnanasamnings.

Þetta form eða fyrirmynd breytir þó ekki því að stéttarfélagið KVH eða ríkisstofnun, geta engu að síður farið fram á að gerður verði formlegur stofnanasamningur við viðkomandi stofnun, þar sem einn eða mjög fáir félagsmenn starfa, ef ekki hefur náðst viðunandi niðurstaða um launakjör.

Leiðbeiningar fylgja með stöðluðu formi stofnanasamnings, er skýra nánar hvernig nota skuli formið.

Jafnframt fylgir með svonefnt *launablað* sem nota má til staðfestingar launaröðunar og samsetningu heildarlauna, og þegar launabreytingar verða, svo auðveldara reynist fyrir báða aðila að staðfesta launaþróun viðkomandi starfsmanns.

Vakni spurningar um notkun þessa staðlaða forms, getur félagsmaður KVH snúið sér til stéttarfélagsins og ríkisstofnun til Kjara- og mannauðssýslu fjármálaráðuneytisins, til að fá nánari leiðbeiningar.

Leiðbeiningar

með stöðluðu formi stofnanasamnings

Þegar gengið er frá ráðningarsamningi og sú leið er valin að semja um ráðningarkjör með vísan í staðlað form stofnanasamnings, sbr. gr. 11.5 í kjarasamningi aðila, er þannig staðið að málum:

Starfsmaður og forstöðumaður stofnunar nota staðlað form stofnanasamnings til að semja um grunnröðun starfs (gr.3), um hvert vægi persónubundinna þátta eigi að vera, s.s. vegna viðbótarmenntunar og fagreynslu (gr.4), og vægi tímabundinna þátta, s.s. fyrir sérstaka færni og árangur (gr.5). Þeir færa þá niðurstöðu inn á staðlaða formið og staðfesta með undirskrift sinni. Það verður þá fylgirit 1 með ráðningarsamningi. Að auki ganga aðilar frá launablaði og staðfesta með undirskrift sinni, sem verður fylgirit 2 með ráðningarsamningi. Á launablaði kemur m.a. fram samsetning launa og skýringar eftir atvikum á launaflokkum og launaprepum.

Minnt er á að þessi leið sem hér er lýst að ofan, felur ekki í sér að kominn sé á formlegur stofnanasamningur milli stéttarfélags og stofnunar, heldur stofnanasamningsígildi eða persónubundinn samningur starfsmanns og stofnunar en með vísan í hið staðlaða form.

Vilji starfsmaður og stofnun vinna áfram með samkomulagið þannig að það geti orðið að stofnanasamningi, þarf stéttarfélagið, Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga, að staðfesta samninginn með undirskrift sinni.

Reykjavík, 15. júní 2016

F.h. fjármála- og efnahagsráðherra

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga
og hagfræðinga

Staðlað form stofnanasamnings

Ríkisstofnun..... annars vegar og **Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga** hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem ráðnir eru hjá(stofnun).

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið yti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsægjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

3. Starfsheiti og röðun starfa

Samningur þessi nær til eftirtalinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreining felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið. Grunnröðun í launaflokka miðast við BA/BSc prófgráðu eða aðra þá prófgráðu sem tilgreind er í viðkomandi starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu:

Sérfræðingur 1 lfl. frá _____

(Dæmi: Starfið felur í sér umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokki, sem að jafnaði er undir verkstjórn annarra. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Verkefni geta meðal annars falist í undirbúningi, greiningu og úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér eftirlit, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, afstemmingar og áætlanagerð, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum).

Dæmi að Ístarf flokkun: - 2122.99 - 2419.99 - 2441.99

Sérfræðingur 2 / Verkefnisstjóri 1

lfl. frá _____

(Dæmi: Starfið felur í sér sjálfstæða umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokkum, en þó undir verkstjórn annarra. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Verkefni útheimta frumkvæði og útsjónarsemi. Verkefni geta meðal annars falist í undirbúningi, greiningu og úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér eftirlit, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, afstemmingar og áætlanagerð, stefnumótunarvinnu og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir. Í starfinu getur falist þátttaka í ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum).

Dæmi að Ístarf flokkun: - 2122.99 - 2419.99 - 2441.99

Sérfræðingur 3 / Verkefnisstjóri 2

lfl. frá _____

(Dæmi: Starfið felur í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflokkum eða fjármálalegum verkefnum, en þó undir verkstjórn annarra. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Það getur meðal annars falist í undirbúningi, greiningu og úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér eftirlit, ritun umsagna og skýrslna, afstemmingar, samningagerð, útboðsgerð, ákvarðanatöku og úrvinnslu álitafna í formi greinargerða og/eða þátttöku í áætlanagerð. Starfið getur falið í sér stefnumótunarvinnu og samskipti við ráðuneyti, samstarfsstofnanir sem og innlenda og erlenda aðila og stofnanir. Í starfinu getur falist þátttaka í meiriháttar ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum.)

Dæmi að Ístarf flokkun: - 2122.99 - 2419.99 - 2441.99

Deildarstjóri

lfl. frá _____

(Dæmi: Starfið felur í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflokkum eða fjármálalegum verkefnum í rekstri, gagnvart sviðstjóra. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta sérstaklega mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Verkefni geta meðal annars falist í eftirliti, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, samningagerð, ákvarðanatöku og úrvinnslu álitafna í formi greinargerða og/eða þátttöku í áætlanagerð og stefnumótun. Starfið felur í sér starfsmanna- og verkefnastjórnun ásamt skipulagningu og áætlanagerð á viðkomandi einingu. Það getur falið í sér samskipti við ráðuneyti, samstarfsstofnanir og innlenda og erlenda aðila. Í starfinu getur falist þátttaka í meiriháttar ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum.)

Dæmi að Ístarf flokkun: 1229.99 - 1231.99 - 1232.99 - 1233.99 - 1234.99 -
1235.99 - 1236.99 - 1237.99 - 1239.99

Sviðsstjóri lfl. frá _____

(Dæmi: Starfið felur í sér ábyrgð á stefnumörkun og áætlanagerð, stjórnun sviðs og daglegum rekstri þess, skipulagningu, samhæfingu og miðlægu eftirliti og vöktun í samræmi við meginmarkmið stofnunarinnar. Starfið felur í sér forsvar og samskipti við ráðuneyti og samstarfstofnanir innanlands og utan. Starfið felur í sér mjög yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð, og að sinna skyldum verkefnum.)

Dæmi að Ístarf flokkun: - 1210.99

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaprepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð allt að átta launaprepum, skal forstöðumaður endurmeta starfið og meta hvaða breytingar hafi orðið á því sem kalla á nýja röðun starfs til hærri launaflokks. Skal þá starfið skilgreint uppá nýtt og hækka um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings (gr. 4.1, gr. 4.2, gr. 4.3, gr. 5.1 og gr. 5.2)

4.1 Viðbótarmenntun

Framhaldsmenntun til viðbótar BA/BSc grunnprófi getur verið krafa til starfs og komið fram í starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu. Þá skal slík menntun metin til launaflokka (sbr.gr 3). Ef starfsmaður hefur hins vegar aflað sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs, skal slík menntun sem nýtist í starfi metin til launaprepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi:

(Dæmi):

Cand oecon; Diploma eða sambærilegt.	...	launaprep
MA., MSc. próf eða sambærilegt	...	launaprep
Dr.próf	...	launaprep

Styttra formlegt nám, sem nýtist í starfi, skal metið með sambærilegum hætti.

Hafi starfsmaður tekið próf sem lýkur með löggildingu eða aflað sér tiltekinna réttinda eða vottunar sem nýtist í starfi, má meta það tilprepa.

Alls geta launaprep vegna viðbótarmenntunar orðið allt að prep samtals.

4.2 Fagreynsla

Fagreynsla getur verið krafa til starfs og komið fram í starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu. Þá skal slík fagreynsla metin til launaflokka. Ef fagreynsla er umfram kröfur til starfs, skal slík reynsla metin til launaprepa og taka mið af eftirfarandi:

Fagreynsla sem gerir starfsmann hæfari en ella og sem nýtist í starfi skal metin sérstaklega og/eða starfsaldur hjá viðkomandi stofnun, þannig:

(Dæmi:

Eftir ... ár í starfi	... launaprep
Eftir ... ár í starfi	... launaprep
Eftir ... ár í starfi	... launaprep
Eftir ... ár í starfi	... launaprep

Alls geta launaprep vegna starfsreynslu orðið talsins.

4.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka markaðsálagið til endurskoðunar ef aðstæður á markaði breytast.

5. Tímabundnir þættir

5.1 Sérstök færni og árangur

Sérstök færni og árangur starfsmanns getur gefið honum reglulega eitt þrep eða fleiri t.d fyrir einhvern/einhverja eftirtalinna þátta og skal launaákvörðun byggjast á reglubundnu árangurs- /frammistöðumati, sem fer fram á undan starfspróunarsamtali / starfsmannasamtali (sjá nánar gr. 6.1).

(Dæmi:

Áreiðanleiki; árangur; skilvirkni þrep
Hæfni í samvinnu/samskiptum þrep
Fagleg hæfni umfram starfskröfur þrep
Áhugi; frumkvæði; sjálfstæði þrep
Virkni við sí- og endurmenntun þrep
Aukið umfang, álag og ábyrgð þrep
Sveigjanleiki, liðlegheit þrep
Annað..... þrep

5.2 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara.

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverk sviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, getur fengið álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess skv. gr. 5.1. Ákvörðun um greiðslu fyrir tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af sviðsstjóra/forstjóra í samráði við starfsmann.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs:

(Dæmi:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna
- Öflun nýrra verkefna / útgjaldasparandi verkefni
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar eða deildar.
- Aukið álag vegna veikinda eða undirmönnunar.
- Starfsmönnum starfseiningar fækkar tímabundið.
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan stofnunar
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna.

Sjá einnig: 1) Gr. 1.3.1. í kjarasamningi aðila, 2) Aðra málsgrein 9. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og 3) Reglur fjármálaráðuneytisins um greiðslu viðbótarlauna.

6. Aðrir þættir

6.1 Starfsmanna-/ starfsþróunarsamtal

Reglulega skulu fara fram starfsmannasamtöl / starfsþróunarsamtöl. Þar má meðal annars ræða um samskipti og líðan í starfi, starfslýsingu og verkaskiptingu, frammistöðu og starfsþróun og setja markmið um árangur og tímabundin verkefni eftir því sem við á.

Æskilegt er að slík samtöl fari fram eftir að formlegt mat er lagt á árangur og frammistöðu, skv. gr. 5.1 hér að framan, sem leitt getur til tímabundið hærri launa. Ekki er þó gert ráð fyrir að ræða launamál í starfsþróunarsamtali.

6.2 Ágreiningur um framkvæmd

Komi upp ágreiningur milli starfsmanns og stofnunar um röðun starfs til launa eða um launapróun með hliðsjón af ákvæðum þessa staðlaða forms stofnanasamnings, hefur starfsmaður samband við KVH sem getur krafist fundar með stofnuninni til að ræða og leysa málið.

Staður....., dags.....

F.h.....(stofnunar)
og hagfræðinga / starfsmaður

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga

