

**Fjármála- og efnahagsráðherra f. h. ríkissjóðs
og Skurðlæknafélag Íslands
gera með sér svofelldan kjarasamning**

1	Gildissvið
----------	-------------------

- 1.1 Samningsaðilar. Aðilar að kjarasamningi þessum eru Skurðlæknafélag Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs hér eftir nefndur vinnuveitandi.
- 1.2 Samningur þessi gildir frá 1. maí 2019 til 31. mars 2023 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

2	Ráðningarháttur og greiðsla launa
----------	--

2.1 Ráðningarsamningur

- 2.1.1 Skýlt er að gera skriflegan ráðningarsamning við lækni sem starfar skv. samningi þessum, í samræmi við lög og reglur um starfsmenn ríkisins, sbr. einnig b, og d-lið auglýsingar nr. 503, frá 30. júní 1997, í B-deild stjórnartíðinda, um gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins nr. 91/533/EBE frá 14. október 1991 um skyldu vinnuveitanda til að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrirkomulagi.
- 2.1.2 Starfslýsing þar sem fram koma helstu starfs- og ábyrgðarsvið viðkomandi starfs er hluti af forsendum ráðningar og skal liggja fyrir við undirritun ráðningarsamnings

2.2 Uppsagnarfrestur ráðningarsamnings

- 2.2.1 Ráðningarsamningur skal vera uppsegjanlegur af beggja hálfu með eins mánaðar fyrirvara á reynslutíma sem er fyrstu þrjú mánuðir ráðningar, nema annað sé tekið fram í ráðningarsamningi. Að því loknu skal ráðningarsamningur vera uppsegjanlegur af beggja hálfu með þriggja mánaða fyrirvara, miðað við mánaðamót.
- 2.2.2 Sé lækni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef hann er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Læknir getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

2.3 Greiðsluháttur

- 2.3.1 Laun eru greidd inn á innlánsreikning læknis enda stofni hann til slíks reiknings við þá peningastofnun er hann óskar.
- 2.3.2 Mánaðarlaun eru greidd eftir á fyrsta virkan dag hvers mánaðar næst á eftir vinnumánuði. Þá eru einnig inntar af hendi aðrar greiðslur er byggjast á samningi þessum fyrir tímabilið frá 16. degi mánaðar til 15. dags mánaðar næst á undan greiðsludegi fyrir þá sem eru í þjónustu ríkisins.

- 2.3.3 Þeir sem nutu fyrirframgreiðslu mánaðarlauna þann 1. nóvember 1997 skulu halda henni á meðan þeir eru óslitið í starfi og taka laun samkvæmt kjarasamningi ofangreindra aðila.

3 Laun

3.1 Mánaðarlaun

- 3.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2019 greidd samkvæmt launatöflum í fylgiskjali með kjarasamningi þessum

3.1.2 Útreikningur á broti úr mánaðarlaunum

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

3.1.3 Hækkun launa á samningstímanum

1. maí 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 nánar meðfylgjandi launatöflur í fylgiskjali með kjarasamningi þessum.

3.2 Röðun starfsheita í launaflokka

- 3.2.1 Röðun starfsheita:

Lfl	Starfsheiti	Skilgreining
300-307	Læknir með sérfræðileyfi	Læknir sem lokið hefur sérnámi og fengið sérfræðileyfi.
400-407	Yfirlæknir	Læknir með sérfræðileyfi sem ráðinn er til stjórnunar ásamt áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar.

- 3.2.2 Starfsbundnir þættir til viðbótar við grunnlaunaflokka 300 og 400 geta numið allt að 5 launaflokkum.

Eftirtaldir starfsbundnir þættir hafa vægi til launahækkunar við launaákvörðun. Líta skal til ábyrgðar og umfangs verkefna eftir því sem við á í því sambandi. Sé um tímabundna þætti að ræða greiðist launaumbun aðeins fyrir þann tíma sem verkefnið varir. Til greina kemur að ákvarða vægi þeirra með stigagjöf eða þannig að hver þáttur um sig geti leitt til hækkunar um einn eða fleiri launaflokka.

1. **Stjórnun** - Meta skal stjórnunarstörf sem ekki teljast til hefðbundinna skyldustarfa.

2. **Kennsla** - Regluleg kennsla læknanema, sérnámslækna, og/eða annarra nema á heilbrigðisviði umfram skilgreindar starfsskyldur án þess að vera ráðinn til sérlaunaðra kennslustarfa (t.d. mentorar).

Kennsla/fræðsla samstarfsmanna, annarra heilbrigðisstarfsmanna og aðstandenda umfram starfsskyldur. Þróun og staðfærsla fræðsluefnis, námskeiða og mælitækja.

Meta skal kennslureynslu, gerð kennsluefnis, nýsköpun í kennslu og leiðbeining nemenda í grunn- og framhaldsnámi.

3. **Gerð vaktaáætlana** - Gerð vaktaáætlana og skipulagning vakta fyrir lækna á viðkomandi rekstrareiningu.

4. **Sérstök verkefni** - Önnur verkefni sem eru umfram þá þætti sem felast í skilgreiningu starfs. Verkefni eða málaflakkar í samráði og skv. beiðni yfirmanns, t.d. undirbúningur fræðslufunda og/eða endurskoðun verkferla. Fulltrúi stofnunar í nefndum og ráðum sem tengjast sérgrein/fræðasviði. Stjórnun, samræming þjónustu, faglegt forsvar fyrir ákveðna þjónustu skv. nánari skilgreiningu stofnunar

5. **Rannsóknir** - Vísindarannsóknir, birting fræðigreina í ritrýndum tímaritum og kynning fræðilegs efnis varðandi nýjungar í meðferð, þátttaka og virkni í viðurkenndum innlendum sem og alþjóðlegum ráðstefnum.

6. **Gæðastarf** - Þróun verkferla, innleiðing nýjunga með lausnarmiðaða nálgun að leiðarljósi. Þróunarvinna er varðar m.a. bætt aðgengi notenda að heilbrigðisþjónustu. Greining þarfa, ráðgjöf og fræðsla. Greinargerðir um umfang og árangur þjónustu sérsviðs eða sértækrar þjónustu.

7. **Teymi** - Teymisvinna þar sem lögð er áhersla á nýtingu reynslu, hæfni og sérþekkingu við lausn viðfangsefna samkvæmt ákveðnu vinnuferli.

8. **Þróunarvinna** - Þróunarvinna er tekur til þróunar ákveðinnar þjónustu, meðferðarúrræða og/eða vinnuferla skv. nánari skilgreiningu stofnunar. Skilgreind þróunar- og rannsóknarverkefni skv. beiðni yfirmanns.

9. **Nýsköpun/árangur** - Nýsköpun vegna verkefna sem miða að þróun þjónustufyrirkomulags eða meðferðarúrræða þar sem heildstætt mat á þörfum fyrir þjónustu er haft að leiðarljósi, svo sem DRG. Þróun og framkvæmd árangursmælikvarða er meta árangur

10. **Aukið aðgengi að þjónustu.** Þátttaka í vinnufyrirkomulagi sem eykur aðgengi að þjónustu með sveigjanlegri vinnuskilum.

11. **Sérþekking** – Læknir, sérfræði- og yfirlæknir sem hefur sérfræðileyfi í annarri sérgrein/undirsérgrein eða annars konar sérþekkingu sem að mati stofnunar nýtist í starfi.

3.2.3 Læknir með sérfræðileyfi sem uppfyllir kröfur annað hvort European Board of Surgery Qualification eða American Board of Surgery Qualification, raðast einum launaflokki hærra en ella.

Eftirfarandi málsgrein tekur gildi þann 1.1.2018 og er svo hljóðandi:

Sama gildir um lækni með sérfræðileyfi sem staðist hefur sérfræðilæknisprófi sem hægt er að sýna fram á að sé sambærilegt bandarísku sérfræðilæknisprófi að mati læknaeildar Háskóla Íslands.

Læknir með sérfræðileyfi sem lokið hefur doktorsprófi raðast tveimur launaflokkum ofar en ella.

Hækkun á grundvelli beggja forsendna samanlagt getur að hámarki orðið tveir launaflokkar.

- 3.2.4 Sérstakt álag, 15%, greiðist til sérfræðilækna og yfirlækna sem sinna í starfi sínu sérstökum verkefnum sem krefjast þess að þeir vinni eingöngu á viðkomandi stofnun. Álag þetta reiknast af launaflokki og þrepi viðkomandi.

3.3 Launþrep og starfsaldur

- 3.3.1 Við ákvörðun starfsaldurs læknis með sérfræðileyfi, skal miða við störf sem læknir frá og með fyrsta degi næsta mánaðar eftir að hann hefur lagt inn fullgilda umsókn um lækningaleyfi til landlæknis. Hafi viðkomandi læknir fengið staðfestingu landlæknis á lækningaleyfi í landi sem er aðili að samningi um Evrópska efnahagssvæðið eða stofnsamningi Fríverslunarsamtaka Evrópu þá skal starfsaldur miða við störf hans sem læknir frá og með fyrsta degi næsta mánaðar eftir að hann lagði inn fullgilda umsókn um lækningaleyfi í viðkomandi landi.

1. þrep: að 7 ára starfsaldri.
2. þrep: eftir 7 ára starfsaldur.
3. þrep: eftir 10 ára starfsaldur.
4. þrep: eftir 13 ára starfsaldur.
5. þrep: eftir 16 ára starfsaldur.
6. þrep: eftir 19 ára starfsaldur.

- 3.3.2 Sérfræðilæknir sem nýtir sér ekki heimild 2. mgr. greinar 4.1.3 skal fá greitt sérstakt álag, 5%, sem reiknast af launaflokki 301, 6. þrepi.
- Yfirlæknir sem nýtir sér ekki heimild 2. mgr. greinar 4.1.3 skal fá greitt sérstakt álag, 5%, sem reiknast af launaflokki 401, 6. þrepi.

3.4 Dagvinnutímakaup

- 3.4.1 Tímakaup fyrir dagvinnu er 0,615% af mánaðarlaunum viðkomandi læknis.
- Tímakaup fyrir dagvinnu til útreiknings gæsluvakta fyrir sérfræðilækni er 0,615% af launaflokki 301, 6. þrepi.

3.5 Yfirvinnutímakaup

- 3.5.1 Tímakaup fyrir yfirvinnu fyrir lækni með sérfræðileyfi er 1,0385% af launaflokki 301, 6. þrepi.
- 3.5.2 Tímakaup fyrir yfirvinnu á stórhátíðardögum skv. gr. 4.1.8 er 1,375% af launaflokki 301, 6. þrepi.

3.6 Greiðsla fyrir skipulagða vinnutilhögun utan dagvinnu.

- 3.6.1 Læknar með sérfræðileyfi á sjúkrahúsum:
- 3.6.1.1 Á dagvinnu læknis með sérfræðileyfi utan dagvinnnumarka skal greitt álag, 33,33% af dagvinnutímakaupi af launaflokki 301, 6. þrepi, sbr. 4.2.1.
- 3.6.1.2 Fyrir hverja stund á staðarvakt læknis með sérfræðileyfi skal greitt tímakaup fyrir yfirvinnu, sbr. grein 3.5.1 eða 3.5.2.
- 3.6.1.3 Álag, sbr. gr. 4.4.3 fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnutímakaupi viðkomandi læknis sbr. gr. 3.4.1:

33,33%	kl. 16:00-24:00 mánudaga til fimmtudaga
45,00%	kl. 16:00-24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00-08:00 mánudaga til föstudaga
45,00%	kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00-24:00 stórhátíðadaga

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

3.6.1.4 Tímakaup á gæsluvakt er álag skv. 3.6.1.3.

3.6.1.5 Af greiðslum skv. 3.6.1.2 til 3.6.1.4, er greitt orlofsfé samkvæmt gr. 5.2 og falla þær því niður í orlofi. Greiðslur þessar falla ekki niður í námsferðum skv. gr. 8.1.

3.7 Desemberuppbót

3.7.1 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.

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót 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 desemberuppbót, 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.

3.8 Orlofsuppbót

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2018 48.000 kr.

Hinn 1. júní 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 vikur) 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 skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

Grein 3.8. fellur brott og nýr 5. kafli tekur gildi frá og með 1. maí 2020

4.1 Almennt

4.1.1 Með vinnutíma er átt við að læknir sé til staðar, til reiðu fyrir vinnuveitanda og inni af hendi starfskyldur sínar.

4.1.2 Vinnuskylda. Vinnuskylda læknis í fullu starfi skal vera 40 klukkustundir á viku.

4.1.3 Yfirvinnu- og vaktaskylda. Læknum skal skylt að vinna yfirvinnu og taka vaktir þar sem þess er þörf.

Læknir er þó undanþeginn skyldu til að sinna vöktum frá 55 ára aldri.

4.1.4 Frávíksheimildir. Heimilt skal að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir (kafla 4), með skriflegu samkomulagi lækna og forráðamanna stofnunar. Einnig er heimilt að semja við einstaka lækna um rýmkun á dagvinnutímabili og ákveðið frjálsræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt.

4.1.5 Samfelldur vinnutími. Vinnutími skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

4.1.6 Almennir frídagar. Almennir frídagar eru: Laugardagar og sunnudagar.

4.1.7 Sérstakir frídagar. Sérstakir frídagar eru eftirtaldir dagar, enda beri þá ekki upp á laugardaga eða sunnudaga. Laugardagur fyrir páska skal þó engu að síður teljast sérstakur frídagur:

1. Skírdagur
2. Laugardagur fyrir páska
3. Annar í páskum
4. Sumardagurinn fyrsti
5. 1. maí
6. Uppstigningardagur
7. 2. hvítasunnudagur
8. Frídagur verslunarmanna
9. Annar jóladagur

4.1.8 Stórhátíðadagar. Stórhátíðadagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12

4.2 Dagvinna

4.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu frá kl. 08:00 til kl. 17:00 frá mánudegi til föstudags.

4.2.2 Með skriflegu samkomulagi lækna og forráðamanna stofnunar er heimilt að ákveða dagvinnu á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 24:00.

- 4.2.3 Heimilt er að semja við einstaka lækna um rýmkun á dagvinnutímabili og ákveðið frjálsræði um hvar og hvenær vinnuskyldu er gegnt.
- 4.2.4 Læknir sem vinnur hluta af vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 4.2.1, 4.2.2 og 4.2.3, skal fá greitt álag skv. 3.6.1.1 á þann hluta starfs síns.

4.3 Yfirvinna

- 4.3.1 Yfirvinna. Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer, utan tilskilins daglegs vinnutíma eða annarrar fyrirfram ákveðinnar vinnutilhögunar, svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnuskyldu, skv. gr. 4.1.2, þótt á dagvinnutímabili sé.
- 4.3.2 Útköll. Þegar læknir er kallaður til starfa, sem ekki eru innan fyrirfram ákveðinnar vinnutilhögunar hans, ber honum yfirvinnukaup í a.m.k. 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en í þeim tilvikum greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls og þar til regluleg vinna hefst.

Ákvæði þessarar málsgreinar taka þó ekki til útkalla sem eru í beinu framhaldi af reglulegri vinnu eða lýkur áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar reglulegu vinnu en um þau tilvik fer eftir hinum almennu reglum um yfirvinnu.

Sé um endurtekin útköll að ræða með skemmra en fjögurra klst. bili milli upphafs hvors/hvers útkalls, skal þó meta samfelldan tíma frá upphafi fyrra/fyrsta útkalls þar til síðara/síðasta útkalli lýkur.

- 4.3.3 Hafi læknir verið ráðinn í hlutastarf og þar af leiðandi með skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 4.1.2, skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:
- 4.3.3.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 4.3.3.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur, allt að fullri vinnuskyldu skv. gr. 4.1.2, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum (aukið hlutfall) og eftir atvikum með álagi, enda hafi honum verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

4.4 Vinnutilhögun lækna utan dagvinnu

- 4.4.1 Tekið skal upp fast vaktafyrirkomulag svo sem um skipulag og eðli vaktalína. Gert skal ráð fyrir því að vaktafyrirkomulagið miðist við vinnuálag á hverri deild og skal það endurskoðað árlega með tilliti til vinnuálags. Forstöðumenn deilda skulu, að höfðu samráði við lækna sömu deilda, gera tillögur um slíka endurskoðun til endanlegrar ákvörðunar stjórnar viðkomandi stofnunar.

Læknum, öðrum en þeim sem nýta sér undanþágu skv. gr. 4.1.3, 2. mgr., skal skylt að skipta með sér vöktum á viðkomandi starfseiningu og skal vaktskrá lögð fram með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

Vaktabyrði skal vera í samræmi við starfshlutfall nema um annað sé samið.

- 4.4.2 Staðarvakt. Læknir á staðarvakt dvelst á þeirri stofnun þar sem hann stendur vaktina.
- Á staðarvakt sem er minna en 8 klst. skal greiða tímakaup í yfirvinnu fyrir hverja klukkustund.
- Á staðarvakt sem er skipulögð sem samfelld viðvera í 8 klst. eða lengur skal greiða tímakaup í yfirvinnu fyrir hverja klukkustund auk þess sem veitt er frí á dagvinnutíma ein klukkustund fyrir hverja unna stund og skal sú frítaka falla innan hins fyrirfram skipulagða vinnufyrirkomulags.
- Það frí sem hér um ræðir sem er til komið vegna undanfarandi almanaksárs en hefur ekki verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutímakaupi viðkomandi starfsmanns að viðbættu álagi samkvæmt gr. 3.2.4 og/eða 3.3.2 við næstu reglulegu útborgun.
- 4.4.2.1 Ef staðarvakt skv. 4.4.2 eða gæsluvakt skv. 4.4.3 er breytt að ósk yfirmanns frá fyrirfram skipulagðri vinnutílhögun skv. þessari grein með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi lækni greitt aukalega 4 klst. í yfirvinnu.
- 4.4.2.2 Læknir á staðarvakt hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Lækni er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á staðarvakt ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja staðarvakt, sem er skipulögð 4 klst. eða lengri, 5% lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 4.4.3 Gæsluvakt. Með gæsluvakt er átt við að læknir sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli og skal hann koma á vettvang án tafar í útkalli.
- Hvert útkall á gæsluvakt skal að lágmarki talið sem vinna í 4 klst. og er greitt með yfirvinnu. Sé um endurtekin útköll að ræða með skemmra en fjögurra klst. bili milli upphafs hvors/hvers útkalls, skal þó meta samfelldan tíma frá upphafi fyrsta/fyrsta útkalls þar til síðara/síðasta útkalli lýkur.
- Gæsluvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 4.4.4 Gæsluvaktir með viðveruskyldu að hluta, samkvæmt nánari ákvörðun stofnunar, sbr. grein 4.4.1.
- Viðveruskylda á hverri gæsluvakt getur verið mismunandi en fyrir hvern unninn tíma er greidd ein yfirvinnustund. Að öðru leyti er greitt álag skv. grein 3.6.1.3 og útkall eins og fyrir hefðbundna gæsluvakt.
- 4.4.5 Heimilt skal vera að læknir standi gæsluvakt fyrir fleiri en eina stofnun á sama tíma. Slíkar sameiginlegar gæsluvaktir skulu byggja á mati stjórnenda hlutaðeigandi stofnana.
- 4.4.6 Heimilt er að veita lækni frí í stað greiðslu álags fyrir gæsluvakt:
- 20 mínútna frí jafngildir 33,33% álagi
 - 27 mínútna frí jafngildir 45% álagi
 - 54 mínútna frí jafngildir 90% álagi.
- 4.4.7 Vegna óreglulegra og illmælanlegra starfsbundinna verkþátta sem sinnt er utan þess tíma sem telst til virks vinnutíma í skilningi 1. tölul. 52. gr. laga

nr. 46/1980 (s.s. gæsluvöktum), skal veita sérfræðilæknum og yfirlæknum frí sem nemur 40 klst. á ári. Sem dæmi um slíka starfsbundna verkþætti má nefna ráðgjöf/fyrirmæli til vakthafandi lækna eða annarra aðila svo sem í formi símtala eða tölvusamskipta utan hins hefðbundna vinnutíma, eða skoðun sjúkragagna í gegnum tölvu eða önnur fjarskiptatæki.

Frí þetta skal ávinnast og veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma og það skipulagt með samkomulagi milli starfsmanns og yfirmanns, utan sumarorlofstíma og þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi viðkomandi stofnunar. Yfirmaður getur heimilað úttekt á frí þessu án tillits til ávinnslu ef það þykir henta starfsemi viðkomandi stofnunar.

Það frí sem hér um ræðir sem er til komið vegna undanfarandi almanaksárs en hefur ekki verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutímakaupi viðkomandi starfsmanns að viðbættu álagi samkvæmt gr. 3.2.4 og/eða 3.3.2 við næstu reglulegu útborgun.

- 4.4.8 Þeir, sem vinna fyrirfram skipulagða vinnutilhögun skv. þessari grein, skulu aðra hverja viku fá 2 samfellda frídaga. Heimilt er í samráði við lækna að veita frídagana hvorn í sínu lagi. Eins er heimilt í samráði við lækna að flytja frídaga milli vikna.

4.5 Hvíldartími

- 4.5.1 Daglegur hvíldartími. Vinnutíma skal haga þannig, að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags fái lækni 11 klst. samfellda hvíld. Heimilt er þó þar sem um fyrirfram ákveðna vinnutilhögun er að ræða að skipuleggja hana með þeim hætti að samfelld hvíld fari niður í 8 klst. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

- 4.5.2 Frávik/frítökuréttur. Við sérstakar aðstæður, þegar almannaheill krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu, má framlengja vinnulotu að upphafi næstu reglulegu dagvinnumarka og skal þá veita undantekningarlaust 11 klst hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu lækni sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 klst (í dagvinnu) af frítökuréttinum, óski lækni þess.

Skerðist 11 tíma hvíld á gæsluvakt myndast frítökuréttur með sambærilegum hætti. Einnig myndast frítökuréttur fyrir hverja klukkustund sem unnin er umfram 16 klst. á viðmiðunarsólarhring, þ.e. á hverjum 24 klst miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags læknis.

Vinni lækni það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi lækni til yfirvinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari frítökuréttar af þessum sökum.

- 4.5.3 Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi stofnunar í samráði við lækna enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst.
- 4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfelld 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.
- 4.5.5 Vikulegur frídagur. Á hverju sjö daga tímabili skal læknir hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Heimilt er þó að skipuleggja vinnu með þeim hætti að fresta töku vikulegs frídags þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.
- 4.5.6 Læknir á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.
- 4.5.7 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 4.5.8 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til b-liðar auglýsingar nr. 285 frá 29. apríl 1997 um gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Þar er vísað til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og Samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir hann samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.
- 4.6 Matar- og kaffihlé - fæði og mótuneyti**
- 4.6.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili
- 4.6.1.1 Matartími, 30 mín., skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann eigi til vinnutíma.
- 4.6.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra lækna sem málið varðar.
- 4.6.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 4.6.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. gr. 4.6.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 4.6.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mín. og 20 mín., og teljast þeir til vinnutíma.
- 4.6.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.
- 4.6.1.6 Þar sem vinnufyrirkomulag skurðlækna á skurðstofum er þess eðlis að erfitt getur reynst að taka matar- eða kaffihlé á þeim tímum sem kveðið er á um í kjarasamningi skulu þeir vegna þess óhagræðis fá greidda sem svarar til níu yfirvinnutímum á mánuði miðað við fullan daglegan vinnutíma og hlutfallslega fyrir styttri. Lækni er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína ef því verður við komið starfsins vegna.

4.6.2 Matar- og kaffítímar utan dagvinnumarka

4.6.2.1 Sé unnið utan dagvinnumarka, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu 11:30-13:30 á frídögum skv. gr.4.1.6 - 4.1.8. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

4.6.2.2 Sé skipulögð vinna utan dagvinnumarka, skulu kaffítímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnuörk. Kaffi og matartímar á þeim dögum sem taldir eru upp í greinum 4.1.6 – 4.1.8 á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu sbr.4.6.1.

4.6.3 Vinna í matar- og kaffítíma

4.6.3.1 Sé unnið í matartíma þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

4.6.3.2 Matar- og kaffítímar utan dagvinnutímabils sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffítímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

4.6.4 Fæði og mötuneyti

4.6.4.1 Læknar sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyrfirvalda. Læknar greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.

4.6.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja læknum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að læknum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

4.6.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 4.6.4.1, skulu læknar greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.

4.6.4.4 Læknir sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 4.6.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 458,86 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

1. Vinnuskylda læknis sé minnst sem svarar 25 klst á viku.
2. Læknir hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi.
3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.
4. Heimili hans sé ekki á vinnustað.
5. Hann fái ekki greidda ferðadagpeninga fyrir vinnudaginn.

4.6.5 Læknir á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 486,86 kr. enda sé vinnuskylda læknis a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt.

4.6.6 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysliverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu

nóvembermánaðar 2018 sem grunnvísitölu (169,9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

- 4.7 Greinist skurðlæknir með smit, sem ekki veldur veikindum en hindrar hann frá því að sinna starfsskyldum sínum sem skurðlæknir vegna reglna um smitgát, skal hann eftir því sem við verður komið sinna öðrum starfsskyldum samkvæmt ákvörðun yfirmanns á óskertum launum þar til smit er upprætt og hann getur hafið störf á ný að fullu.

5 Orlof

5.1 Lengd orlofs

Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Læknir sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem nemur 24 vinnuskyldustundum. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem nemur 24 vinnuskyldustundum. Læknir sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof í 16 vinnuskyldustundir miðað við fullt mánaðarstarf. Orlofið verði 18 eða 20 vinnuskyldustundir sé um lengingu orlofs að ræða skv. framangreindum aldursreglum.

5.2 Orlofsfé

Læknir skal fá 10,17% orlofsfé á dagvinnutímakaup og yfirvinnu- og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

5.3 Orlofsárið

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

5.4 Sumarorlofstími

Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september.

5.5 Orlof veitt á sumarorlofstíma

Læknir 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. Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4.

5.6 Ákvörðun orlofs

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

5.7 Veikindi í orlofi

Veikist læknir í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur, ekki til orlofs enda sanni læknir með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.

5.8 Frestun orlofs

5.8.1 Nú tekur læknir 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.

5.8.2 Nú tekur læknir ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er læknum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

5.9 Áunninn orlofsréttur

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins læknis.

5.10 Orlofssjóður

Vinnuveitandi greiðir 0,25% af fullum launum þeirra lækna er samningurinn tekur til, í orlofssjóð lækna.

Grein 3.8. fellur brott og nýr 5. kafli tekur gildi frá og með 1. maí 2020.

5.1 Lengd orlofs

5.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir miðað við 40 stunda vinnuviku) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

5.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

5.2.2 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.

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 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 skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

5.3 Orlofsárið

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

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

5.4 Sumarorlof

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

5.4.2 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.

5.6 Ákvörðun orlofs

5.6.1 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.

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

5.7 Frestun orlofs

5.7.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 5.7.2 og 5.7.3.

5.7.2 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.

5.7.3 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 5.7.2.

5.7.4 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.

5.7.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2019, allt að 60 daga, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2024, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

5.8 Áunninn orlofsréttur

5.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins læknis.

5.9 Orlofssjóður

5.9.1 Vinnuveitandi greiðir 0,25% af fullum launum þeirra lækna er samningurinn tekur til, í orlofssjóð lækna. Gjald þetta skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningum vinnuveitanda.

6 Afleysinga- og staðgengilsstörf

6.1 Tímabundin afleysing

Lækni, sem ráðinn er skv. samningi þessum, skal skylt að taka að sér störf læknis með sérfræðileyfi og/eða yfirlæknis tímabundið að ósk yfirlæknis og vinnuveitanda. Að jafnaði skal gera ráð fyrir lækni í slík staðgengilsstörf, sé um að ræða lengri fjarveru yfirlæknis en 7 almanaksdaga. Læknir sem gegnir staðgengilsstörfum í 7 daga eða lengur, skal fá greidd mánaðarlaun þess sem hann leysir af auk viðbótarþátta. Vinnuveitanda er skylt að tilkynna lækni skriflega um slík staðgengilsstörf með minnst viku fyrirvara, sé þess kostur.

7 Aksturssamningar

7.1 Aksturssamningar

Um greiðslur fyrir akstur fer skv. reglum fjármála- og efnahagsráðuneytisins eins og þær eru á hverjum tíma.

8 Endurmenntun

8.1 Námsferðir

Læknar með sérfræðileyfi eiga rétt á að fá greiddan kostnað, þ.m.t. eðlileg námskeiðsgjöld, við námsferðir til útlanda og vegna þátttöku í viðurkenndum alþjóðlegum læknaþingum á Íslandi, í 15 almanaksdaga árlega eftir nánari ákvörðun vinnuveitanda (sjá einnig verklagsreglur velferðarráðuneytis dags. 10. október 2011). Heimilt er að fara fleiri styttri ferðir eða 30 almanaksdaga ferð annað hvert ár enda leiði ekki af því aukinn kostnað fyrir vinnuveitanda né lengri fjarveru læknis. Ónotaður réttur getur aldrei orðið meiri en 30 almanaksdagar. Það sem umfram er fellur niður.

Semja má sérstaklega um styrki vegna þátttöku í stjórnarstarfi í norrænum sérfélögum.

8.2 Laun í námsferðum

Læknar með sérfræðileyfi skulu halda mánaðarlaunum auk viðbótarþátta meðan á námsferðum þessum stendur í samræmi við það starfshlutfall sem þeir eru ráðnir til.

8.3 Kostnaður við námsferðir

Læknar með sérfræðileyfi skulu fá greiddan ferða- og dvalarkostnað á námsferðum þessum skv. reglum þeim sem gilda um greiðslu ferðakostnaðar ríkisstarfsmanna á hverjum tíma. Nú fær viðkomandi laun, styrk eða endurgreiðslu á útlögðum kostnaði og skal slíkt þá koma til frádráttar greiðslum þessum.

8.4 Hlutastarf

Full greiðsla, sbr. gr. 8.3, miðast við 40 klukkustunda vinnuskyldu á viku. Sé læknir með sérfræðileyfi ráðinn í hlutastarf, lækkar greiðslan hlutfallslega, nema grein 4.3.3.2 eigi við þá hækkar greiðslan hlutfallslega hafi hann að jafnaði unnið meira en ráðningarsamningur segir til um.

8.5 Greinargerð og skýrsla.

Með beiðni um námsferð skv. þessari grein skal fylgja greinargerð um tilgang og skipulag ferðarinnar. Læknar skulu gera grein fyrir árangri námsferðar í skýrslu til yfirlæknis og sjúkrahússtjórnar.

8.6 Launalaus leyfi.

Starfsmaður skal eiga rétt á launalaus 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.

9 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

9.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

9.1.1 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.

9.1.2 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.

9.1.3 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.

- 9.1.4 Skyllt 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 greiddur af vinnuveitanda.
- 9.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 9.1.1-9.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 9.1.6 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.

9.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 9.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 3.1.1 í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 9.2.6 - 9.2.7 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. 3.1.1 í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 9.2.6-9.2.7.

<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.

- 9.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 9.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 9.2.6 - 9.2.7 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>
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. 9.2.6-9.2.7.

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

- 9.2.3 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.

- 9.2.4 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.

- 9.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 9.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Þar að auki skal sérfræðingi reiknaður til viðbótar sá tími sem það tekur lækni að jafnaði að afla sér sérfræðiviðurkenningar erlendis, þó aldrei meira en tíu ár.

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.

- 9.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 3.1.1 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.

- 9.2.7 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. 9.2.6, 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. 9.2.6.

- 9.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 9.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

- 9.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 9.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

- 9.2.10 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.

9.3 Starfshæfnisvottorð

- 9.3.1 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.

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

- 9.4.1 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. 9.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

- 9.4.2 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. 9.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

- 9.4.3 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.

9.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 9.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 9.4.1-9.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 9.2.6 í 3 mánuði.

- 9.5.2 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.

- 9.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 9.4.1-9.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 9.5.1 -9.5.2 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. 9.2.1-9.2.10 var tæmdur.

9.6 Skráning veikindadaga

- 9.6.1 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.

9.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

9.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 9.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og

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

9.9 Ákvæði til bráðabirgða

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

9.10 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

9.10.1 Hvað varðar samráðsnefnd 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.

10 Tilhögun fæðingarorlofs

10.1 Gildissvið

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

10.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

10.2.1 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.

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

10.2.3 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.

10.2.4 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.

11 Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð

11.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

11.1.1 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.

11.2 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

11.2.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af Læknafélagi Íslands.

11.2.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

11.3 Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjaldagreiðslur í starfsendurhæfingarsjóð

11.3.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,41% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

11.4.1 Iðgjald launagreiðanda í starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

12 Tryggingar

12.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingarskilmálar 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.

12.2 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 1.039.700 kr.

vegna slyss í starfi 1.039.700 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 3.184.700 kr.

vegna slyss í starfi 7.612.900 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 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 samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs 4.356.700 kr.

vegna slyss í starfi 12.423.900 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	1.039.700 kr.
vegna slyss í starfi	2.484.500 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. tölulið 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 skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

12.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	8.374.800 kr.
vegna slyss í starfi	22.095.100 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.

12.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2019, 468,0 stig.

12.5 Verði ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldir gagnvart vátryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er þeim kann að verða gert að greiða.

12.6 Verði læknir sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis læknisins.

12.7 Vinnuveitandi bætir lækni þau útgjöld sem hann kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. grein laga um almannatryggingar.

12.8 Verði læknir 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 ríkislögmanns fjallar um bótakröfu samkvæmt grein þessari og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins.

13	Lífeyrissjóður
-----------	-----------------------

13.1	Lífeyrissjóðsgreiðslur.
-------------	--------------------------------

- | | |
|--------|--|
| 13.1.1 | Af heildarlaunum lækna greiðir vinnuveitandi 11,5% iðgjald til Almenna lífeyrissjóðsins á móti 4% iðgjaldi starfsmanna fyrir þá félagsmenn sem eru sjóðfélagar í þeim sjóði. |
| 13.2 | Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti sem nemur 2% gegn 2% framlagi starfsmanns. |

14	Samstarfsnefnd
-----------	-----------------------

- | | |
|------|--|
| 14.1 | Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna allt að tvo fulltrúa og tvo til vara í samstarfsnefnd sem hafi m.a. það hlutverk að fjalla um breytingar á röðun starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum eða öðrum málum sem rísa kunna út af kjarasamningi aðila. Eins skal hún fjalla um röðun starfa samkvæmt 25. gr. laga nr. 94/1986. |
| 14.2 | Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa með hálfis mánaðar fyrirvara ef ekki er samkomulag um skemmri tíma. |
| 14.3 | Hjá þeim stofnunum sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði vinnuveitenda, skal komið á samstarfsnefndum eins og segir í grein 14.1 sem koma þá í stað hennar. |
| 14.4 | Samstarfsnefnd skal svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun 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. |

15	Félagsgjöld
-----------	--------------------

- | | |
|------|---|
| 15.1 | Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir Læknafélag Íslands vegna þeirra sem taka laun samkvæmt kjarasamningi þessum, sé þess óskað. Félagið skal 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. |
|------|---|

16	Ýmis ákvæði
-----------	--------------------

- 16.1** Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 28. desember 2020 skoðast hann samþykktur.
- 16.2** 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 kjarasamningum 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.

Reykjavík, 14. desember 2020

f.h. fjármála- og efnahagsráðherra
með fyrirvara um samþykki

f.h. Skurðlæknafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
skurðlæknafélags Íslands**

14. desember 2020

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá vöktum samanber gr. 4.1.3 og 4.5.2.11 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 réttlæt看leg 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 starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþómsstóllinn 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 kafla 9 í kjarasamningnum, 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.

Við endurskoðun veikindakaflans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 9. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 9. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljóttast skiptist á milli 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, til að mynda framboð og form náms innanlands sem skurðlæknum stendur til boða, og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Auk þess verði skoðað hvernig starfsþróunaráætlanir og námsleyfi nýtast í sama tilgangi. Vinna hefst 9. september 2021 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggi fyrir í apríl 2022. Tryggt verður að Skurðlæknafélag Íslands hafi tækifæri til að koma að sjónarmiðum sínum varðandi þessa vinnu.

Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu aðilar í samneiningu meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fræðslumál aðila.

Bókun 4

Á undanförunum árum hefur markvisst verið unnið að því að fjölga tækifærum lækna til framhaldsnáms hérlendis. Nú býður Landspítali t.d. upp á 11 sérnámsleiðir og fer eftir greinum hvort hægt er að ljúka sérnámstímanum hér eða erlendis. Sérnámslæknum er falin stigvaxandi ábyrgð með hliðsjón af færni þeirra og reynslu og gegna þeir veigamiklu hlutverki í heilbrigðiskerfinu. Hefur fjölgun þessa hóps mikil almenn hagræðingaráhrif ásamt sparnaði í launakostnaði. Leiðir þetta til að sérhæfing og þekking sérfræðilækna nýtist betur og stuðlar að meiri straumlínulögun í rekstri hvað varðar innlagnir og útskriftir. Til að bæta starfsumhverfi sérnámslækna eru aðilar sammála um að gera breytingar á launatöflu svo vægi þrepa séu samræmd og komi til móts við þær breytingar sem hafa orðið og koma til með að verða á samsetningu mönnum lækna á heilbrigðisstofnunum.

Bókun 5

Aðilar eru sammála um að skipa vinnuhóp til að meta framkvæmd ákvæðis 3.2.4. hjá heilbrigðisstofnunum sem greiða laun skv. kjarasamningi með tilliti til meginmarkmiða jafnlaunavottunar sem lögfest var 2017 með breytingum á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 með síðari tíma breytingum og lögum um starfsmenn í hlutastörfum nr. 10/2004 og tilskipun Evrópusambandsins nr. 97/81/EB.

Hópurinn skal skipa eigi síðar en 1.2.2021 og skal hann ljúka störfum fyrir 1.10.2021. Hvor aðili skal skipa fjóra fulltrúa í hópinn.

Fylgiskjal
með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Skurðlæknafélagi Íslands

14. desember 2020

Launatafla gildir frá 1. maí 2019

	1	2	3	4	5	6
300	768.491	791.546	815.292	839.751	864.943	890.892
301	791.036	814.767	839.210	864.386	890.318	917.027
302	814.257	838.685	863.845	889.760	916.453	943.947
303	838.175	863.320	889.219	915.896	943.373	971.674
304	862.810	888.694	915.355	942.816	971.100	1.000.233
305	888.184	914.830	942.274	970.543	999.659	1.029.649
306	914.320	941.749	970.002	999.102	1.029.075	1.059.947
307	941.239	969.476	998.561	1.028.517	1.059.373	1.091.154
400				991.715	1.021.466	1.052.110
401				1.020.956	1.051.585	1.083.133
402				1.051.075	1.082.607	1.115.086
403				1.082.097	1.114.560	1.147.997
404				1.114.050	1.147.472	1.181.896
405				1.146.962	1.181.371	1.216.812
406				1.180.861	1.216.287	1.252.775
407				1.215.777	1.252.250	1.289.817

Launatafla gildir frá 1. apríl. 2020

	1	2	3	4	5	6
300	804.847	828.992	853.862	879.478	905.862	933.038
301	828.992	853.862	879.478	905.862	933.038	961.029
302	853.862	879.478	905.862	933.038	961.029	989.860
303	879.478	905.862	933.038	961.029	989.860	1.019.556
304	905.862	933.038	961.029	989.860	1.019.556	1.050.143
305	933.038	961.029	989.860	1.019.556	1.050.143	1.081.647
306	961.029	989.860	1.019.556	1.050.143	1.081.647	1.114.096
307	989.860	1.019.556	1.050.143	1.081.647	1.114.096	1.147.519
400				1.043.920	1.075.237	1.107.494
401				1.075.237	1.107.494	1.140.719
402				1.107.494	1.140.719	1.174.941
403				1.140.719	1.174.941	1.210.189
404				1.174.941	1.210.189	1.246.495
405				1.210.189	1.246.495	1.283.890
406				1.246.495	1.283.890	1.322.406
407				1.283.890	1.322.406	1.362.079

Launatafla gildir frá 1. janúar. 2021

	1	2	3	4	5	6
300	831.004	855.935	881.613	908.061	935.303	963.362
301	855.935	881.613	908.061	935.303	963.362	992.263
302	881.613	908.061	935.303	963.362	992.263	1.022.031
303	908.061	935.303	963.362	992.263	1.022.031	1.052.691
304	935.303	963.362	992.263	1.022.031	1.052.691	1.084.272
305	963.362	992.263	1.022.031	1.052.691	1.084.272	1.116.800
306	992.263	1.022.031	1.052.691	1.084.272	1.116.800	1.150.304
307	1.022.031	1.052.691	1.084.272	1.116.800	1.150.304	1.184.814
400				1.077.847	1.110.183	1.143.488
401				1.110.183	1.143.488	1.177.793
402				1.143.488	1.177.793	1.213.126
403				1.177.793	1.213.126	1.249.520
404				1.213.126	1.249.520	1.287.006
405				1.249.520	1.287.006	1.325.616
406				1.287.006	1.325.616	1.365.385
407				1.325.616	1.365.385	1.406.346

Launatafla gildir frá 1. janúar. 2022

	1	2	3	4	5	6
300	860.090	885.892	912.469	939.843	968.038	997.080
301	885.892	912.469	939.843	968.038	997.080	1.026.992
302	912.469	939.843	968.038	997.080	1.026.992	1.057.802
303	939.843	968.038	997.080	1.026.992	1.057.802	1.089.536
304	968.038	997.080	1.026.992	1.057.802	1.089.536	1.122.222
305	997.080	1.026.992	1.057.802	1.089.536	1.122.222	1.155.888
306	1.026.992	1.057.802	1.089.536	1.122.222	1.155.888	1.190.565
307	1.057.802	1.089.536	1.122.222	1.155.888	1.190.565	1.226.282
400				1.115.572	1.149.039	1.183.510
401				1.149.039	1.183.510	1.219.015
402				1.183.510	1.219.015	1.255.586
403				1.219.015	1.255.586	1.293.253
404				1.255.586	1.293.253	1.332.051
405				1.293.253	1.332.051	1.372.013
406				1.332.051	1.372.013	1.413.173
407				1.372.013	1.413.173	1.455.568