

K J A R A S A M N I N G U R

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

og

K J A L A R

stéttarfélags starfsmanna í almannapjónustu

Gildistími 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008

K J A R A S A M N I N G U R
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
K J A L A R
STÉTTARFÉLAGS STARFSMANNA Í ALMANNAPJÓNUSTU

Gildistími 1. febrúar 2005 - 30. apríl 2008

0. Markmið og forsendur samningsins

0.1 Markmið og forsendur

- 0.1.1 Markmið samningsins er að stofnanir öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannahaldi sínu á þann veg sem kemur sér best á hverjum tíma. Með samningi þessum er ætlunin að auka þann sveigjanleika sem þeim er nauðsynlegur með því að draga úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum.
- 0.1.2 Markmið aðila er að kjarasamningar styðji við framsækna starfsmannastefnu einstakra stofnana þar sem m.a. er tekið tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða. Í því skyni eru gerðar breytingar á uppbyggingu launatöflu, m.a. til þess að auka gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum og draga með þeim hætti úr óútskýrðum launamun kynjanna. Fjölgað er þeim úrræðum sem stofnanir hafa til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að gefa stofnunum kost á að árangurstengja hluta launanna. Til þess að ná fram fyrrgreindum markmiðum telja aðilar nauðsynlegt að draga úr sjálfvirkum hækkunum og eru því aldursþrep felld brott úr þeirri launatöflu sem mun taka gildi 1. maí 2006.
- 0.1.3 Möguleikar á launapróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.

1. Kaup

Nýr 1. kafli um kaup tekur gildi 1. maí 2006, sjá hér síðar

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu vera samkvæmt eftirfarandi launatöflu sem gildir frá 1. febrúar 2005:

Lífaldur Lfl.	<20 ár 1. þrep	20 ár 2. þrep	23 ár 3. þrep	26 ár 4. þrep	30 ár 5. þrep	35 ár 6. þrep
A01	93.401	96.224	99.132	100.619	102.128	103.660
A02	96.224	99.132	102.128	103.660	105.215	106.793
A03	99.132	102.128	105.215	106.793	108.395	110.021
A04	102.128	105.215	108.395	110.021	111.671	113.346
A05	105.215	108.395	111.671	113.346	115.046	116.772
A06	108.395	111.671	115.046	116.772	118.524	120.302
A07	111.671	115.046	118.524	120.302	122.107	123.939
A08	115.046	118.524	122.107	123.939	125.798	127.685
A09	118.524	122.107	125.798	127.685	129.600	131.544
A10	122.107	125.798	129.600	131.544	133.517	135.520
A11	125.798	129.600	133.517	135.520	137.553	139.616
A12	129.600	133.517	137.553	139.616	141.710	143.836
A13	133.517	137.553	141.710	143.836	145.994	148.184
A14	137.553	141.710	145.994	148.184	150.407	152.663
A15	141.710	145.994	150.407	152.663	154.953	157.277
A16	145.994	150.407	154.953	157.277	159.636	162.031
A17	150.407	154.953	159.636	162.031	164.461	166.928

Lífaldur Lfl.	<23 ár 1. þrep	23 ár 2. þrep	25 ár 3. þrep	27 ár 4. þrep	30 ár 5. þrep	35 ár 6. þrep
B01	118.524	122.107	125.798	127.685	129.600	131.544
B02	122.107	125.798	129.600	131.544	133.517	135.520
B03	125.798	129.600	133.517	135.520	137.553	139.616
B04	129.600	133.517	137.553	139.616	141.710	143.836
B05	133.517	137.553	141.710	143.836	145.994	148.184
B06	137.553	141.710	145.994	148.184	150.407	152.663
B07	141.710	145.994	150.407	152.663	154.953	157.277
B08	145.994	150.407	154.953	157.277	159.636	162.031
B09	150.407	154.953	159.636	162.031	164.461	166.928
B10	154.953	159.636	164.461	166.928	169.432	171.973
B11	159.636	164.461	169.432	171.973	174.553	177.171
B12	164.461	169.432	174.553	177.171	179.829	182.526
B13	169.432	174.553	179.829	182.526	185.264	188.043
B14	174.553	179.829	185.264	188.043	190.864	193.727

1.2 Launaprep

1.2.1 Í launaramma A eru 6 launaprep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. prep: yngri en 20 ára
2. prep: frá 20 ára aldri
3. prep: frá 23 ára aldri
4. prep: frá 26 ára aldri
5. prep: frá 30 ára aldri
6. prep: frá 35 ára aldri

1.2.2 Í launaramma B eru 6 launaprep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. prep: yngri en 23 ára
2. prep: frá 23 ára aldri
3. prep: frá 25 ára aldri
4. prep: frá 27 ára aldri
5. prep: frá 30 ára aldri
6. prep: frá 35 ára aldri

1.2.3 Í launaramma C eru 5 launaprep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. prep: yngri en 30 ára
2. prep: frá 30 ára aldri
3. prep: frá 35 ára aldri
4. prep: frá 40 ára aldri
5. prep: frá 45 ára aldri

1.2.4 Í launaramma D eru 3 launaprep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

1. prep: yngri en 40 ára
2. prep: frá 40 ára aldri
3. prep: frá 45 ára aldri

1.2.5 Prep reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.3 Skilgreiningar starfa í launaramma A, B, C og D

1.3.1 Launarammi A

Almenn störf sem að jafnaði eru unnin undir stjórn annarra.

1.3.2 Launarammi B

Starfið getur falist í umsjón verkefna er krefjast töluverðrar þekkingar á ákveðnu sviði stofnunar. Starfsmaður skal geta veitt fullnægjandi upplýsingar og leiðbeiningar til viðskiptamanna/skjólstæðinga, geta leiðbeint og stýrt starfsmönnum. Verkstjórn getur falist í starfinu en er ekki meginhluti starfsins.

1.3.3 Launarammi C

Starfið felst fyrst og fremst í að skipuleggja, stjórna og samhæfa starfsemi einnar eða fleiri deilda, eða umsjón verkefna og/eða málaflokka. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og/eða stjórnun á áætlanagerð, kostnaðareftirliti eða viðvarandi verkefnastjórnun.

1.3.4 Launarammi D

Starfið felst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Í starfinu felst ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki.

1.4 Tímavinnu- og ungmennakaup

1.4.1 Tímakaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

1.4.3 Laun ungmenna skulu vera sem hér segir:

16 ára	90% af lfl. A1 1. þrepi
17 ára	95% af lfl. A1 1. þrepi

Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af sama launaflokki og í sömu hlutföllum eftir aldri.

Ungmenni skulu taka laun samkvæmt þeim aldursflokki sem þeir tilheyra í lok almanaksársins.

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

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 starfsmannsins.

1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi en skylt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveður launagreiðandi með samkomulagi við viðkomandi starfsmenn og vitund starfsmannafélagsins.

1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við starfsmannafélagið.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

Vaktaálag er greitt fyrir vaktavinnu sbr. kafla 2.6 og fyrir aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu, sbr. gr. 2.2.3.

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. 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 - fimmtudaga
 45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
 45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
 33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
 45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
 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 gildir gr. 2.3.3.
- 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 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót í desember ár hvert sem nemi:

Árið 2005 43.500 kr.

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. 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 samfelldur 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.

1.8 Orlofsuppbót

- 1.8.1 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Árið 2005 21.800 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 am.k. 3 mánaða/13 vikna samfelldur starf, 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.

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2006 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Lfl.	Upphæð	Lfl.	Upphæð	Lfl.	Upphæð
01	111.812	17	165.985	33	246.406
02	114.607	18	170.135	34	252.566
03	117.472	19	174.388	35	258.880
04	120.409	20	178.748	36	265.352
05	123.419	21	183.217	37	271.986
06	126.504	22	187.797	38	278.786
07	129.667	23	192.492	39	285.756
08	132.909	24	197.304	40	292.900
09	136.232	25	202.237	41	300.223
10	139.638	26	207.293	42	307.729
11	143.129	27	212.475	43	315.422
12	146.707	28	217.787	44	323.308
13	150.375	29	223.232	45	331.391
14	154.134	30	228.813	46	339.676
15	157.987	31	234.533	47	348.168
16	161.937	32	240.396	48	356.872

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 Launatafla skv 1.1.1 taki þeim hækkunum sem hér segir:

1. janúar 2007	2,25%
1. janúar 2008	2,00%

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 Sérstök tímabundin umbun

- 1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærrí fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

- 1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Nemendum við störf í námshléum.
 2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.
 3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
 4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
 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. greinum 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum skv. greinum 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 - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00	föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 08:00	mánudaga - föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 24:00	laugard., sunnud. 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 - fimmtudaga |
| 45,00% | kl. 17:00 - 24:00 | föstudaga |
| 45,00% | kl. 00:00 - 08:00 | mánudaga |
| 33,33% | kl. 00:00 - 08:00 | þriðjudaga - föstudaga |

45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
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.

1.6.3 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 árin 2006 og 2007 verður sem hér segir:

Á árinu 2006 kr. 44.500

Á árinu 2007 kr. 45.500

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 skv. 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.

1.8 Orlofsuppbót

1.8.1 Orlofsuppbót árin 2006-2008 verður sem hér segir:

Árið 2006 22.400 kr.

Árið 2007 23.000 kr.

Árið 2008 23.600 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 am.k. 3 mánaða/13 vikna samfellt starf, 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.

2. Vinnutími

2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

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.

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 jóla eftir kl. 12
15. Jóladaur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 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. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.

- 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. 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 fram fer 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. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 1.5 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi eða undanfari daglegrar vinnu hans, skal honum greitt yfirvinnukaup, minnst 4 klst.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 - 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 30 daga og komi til útborgunar ekki síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða, skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast á milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið verði greitt við næstu reglulegu útborgun.

*Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns.
Yfirvinnuálag skal ekki tekið út í frí, heldur skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan ella hefði komið til greiðslu.*

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 Launanevndar 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 jafnframt til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð samkvæmt 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 merкта vinnudags.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mín. 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 frávik 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 lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaeill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávik frá daglegum hvíldartíma skv. 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, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld 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. 1 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 2 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 2 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. lágmarkshvíld er náð, skapast fritökuréttur, 1½ 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 fritökurétti, 1½ 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. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna), safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 **Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður skv. 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 fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu, fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 **Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.4.5.7 **Fritaka.** Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. 4 stundir og skal fritaka 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 1½ 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 fynnist 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. janúar 1997.

2.5 Bakvaktir og bakvaktافرí

2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til 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 sem hér segir:

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 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 2001, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst., skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

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 Geislafræðingar á myndgreiningardeildum skulu fá vetrarfrí til viðbótar almennu orlofi sem svarar 16 dögum fyrir hvert heilt ár í starfi.

2.5.7 Leyfi skv. gr. 2.5.4 og 2.5.6 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 og 2.5.6. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu skv. gr. 1.4.1.

2.5.8 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag á 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 vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

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 starfsmann um skemmri frest.

Sé vaktskrá breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst. (sólarhrings), skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 - 168 klst. (vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

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. að lengd. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.

2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.

2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði 2 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.

Gildir um vaktavinnu sem unnin er 365 daga ársins.

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

Sérákvæði félagsmanna sem áður voru í Starfsmannafélagi Siglufjarðar-kaupstaðar. Gildir fyrir þá sem ráðnir voru fyrir 11. mars 2005 og starfað hafa samfellt síðan:

Starfsmenn sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu, miðað við ársstarf, í stað greiðslna skv. 2.3.2 fá 12 samfellda frídaga á orlofstímabili og greiðslu sem nemur 6 daga dagvinnukaupi viðkomandi starfsmanns enda fái þeir ekki greidda yfirvinnu fyrir staðnar vaktir á sérstökum frídögum eða stórhátíðardögum. Heimilt er með samkomulagi að taka 6 daga frí utan orlofstímabils í stað 6 daga greiðslu. Samningsaðilar eiga rétt á að semja á samsvarandi hátt fyrir hlutavinnandi fólk.

Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga, skal auk þess launa með vaktaálagi skv. 1.6.1, sé þessi kostur valinn.

Réttur til áunninna frídaga veitist þannig að 2/3 hlutar komi á fyrri helming árs og 1/3 hluti á síðari helming árs.

2.6.8 Þeir vaktavinnnumenn sem ekki notfæra sér eða njóta heimilda skv. 2.6.7, skulu eiga kost á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup eða stórhátíðakaup skv. gr. 1.5.1 eða 1.5.2 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.

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 í 8 klst. eða með öðrum frídegi.

Bæta skal skv. ofansögðu 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., hvoru tveggja 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 takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur 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 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 50 ára aldri.

3. Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30. Hann skal vera 60 mínútur og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. 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 vera matartímar, 1 klst., kl. 19-20 að kvöldi, kl. 03-04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 17:00, 23:00 og kl. 05:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:45, einn kaffitími í 15 mínútur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08 - 17 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 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, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið sbr. 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. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiða efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum ríkisins eða

látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu

3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í tveimur mötuneytum, þ.e. mötuneytum í Arnarhvoli og Borgartúni 7.

3.4.4 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 227,91 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 til kl. 14 að frádregnu matarhléi.
3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu febrúarmánaðar 2005 sem grunnvísitölu (195,7 stig).

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 óbyggjandi 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 nær 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsmaður sem nær 38 ára aldri fær enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
- 4.1.3 Starfsmaður sem hafði áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.1.1 fyrir undirritun samninga 30. apríl 1997, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

Sérákvæði félagsmanna sem áður voru í Starfsmannafélagi Siglufjarðar-kaupstaðar. Gildir fyrir þá sem ráðnir voru fyrir 27. apríl 2001 og starfað hafa samfellt síðan:

Lágmarksorlof var 208 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf, eftir 6 ára starf 240 vinnuskyldustundir og eftir 12 ára starf 272 vinnuskyldustundir. Orlofsfé var 11,11%, eftir 6 ára starf 13,04% og eftir 12 ára starf 15,04%.

Sérákvæði félagsmanna sem áður voru í Félagi opinberra starfsmanna í Húnavatnssýslum. Gildir fyrir þá sem ráðnir voru fyrir 30. apríl 1997 og starfað hafa samfellt síðan:

Lágmarksorlof var 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf, eftir 8 ára starf eða við 40 ára aldur 216 vinnuskyldustundir, eftir 12 ára starf eða við 45 ára aldur 240 vinnuskyldustundir og eftir 15 ára starf eða við 50 ára aldur 264 vinnuskyldustundir. Orlofsfé var 10,17%, eftir 8 ára starf eða við 40 ára aldur 11,59% og eftir 12 ára starf eða við 50 ára aldur 13,04%.

4.2 Orlofsfé

- 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 Starfsmaður sem hafði áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.2.1 fyrir undirritun samninga 30. apríl 1997, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.2.1.

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. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2, á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, 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 1/4. Sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil skv. 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 á sumarorlofstíma ef 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 Orlofssjóðsgjald

- 4.9.1 Launagreiðandi greiðir 0,3% af heildarlaunum félagsmanna í orlofssjóð félagsins.

5. Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður og gisting 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.
- 5.1.4 Félagsmenn sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarra fundarsetu á vegum félagsins, skulu fá til þess frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

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. 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 Starfsmaður skal 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. 2.1.4.2-3, skal þeim séð fyrir ferðum 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. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis, skulu í stofnanasamningi skv. 11. kafla semja um greiðslu ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

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 eða heimkoma eftir kl. 15:00, skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur 3 álagsstundum með 33,33% álagi.
- Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema 6 álagsstundum með 33,33% álagi.

Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma, sbr. grein 2.5.2.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.6.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. 5.8.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, 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.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

6.1.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. 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.

6.3 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.

7. Tryggingar

7.1 Slysstryggingar

- 7.1.1 Starfsmenn skulu slysstryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:
- 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 öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri: 734.000 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: 4.579.400 kr.
Rétthafar þessara dánarbóta eru viðkomandi aðilar að jöfnu.
 3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera: 6.292.300 kr.
Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og hjúskap væri að ræða enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
Rétthafi dánarbóta þessara er eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
 4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn: 769.000 kr.
Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
 5. Bætur greiðast aðeins skv. einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulíð, geta komið bætur skv. 4. tölulíð.
- 7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingafjárhæðina: 11.186.300 kr.
Þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt. Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.
- 7.1.4 Tryggingafjárhæðir skulu endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysliverðs. Framangreindar tryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í janúar 2005 239,2 stig.
- 7.1.5 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf) en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum en ríkinu.

- 7.1.6 Skilmálar eru almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþegar hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga þegar samkomulag þetta er gert eftir því sem við á með þeim frávikum sem í samningi þessum greinir.
- 7.1.7 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu sem um getur í tryggingaskilmálum, falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlega gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.8 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar.
- 7.1.9 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatriggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.
- 7.1.10 Embætti ríkislögmans fjallar um bótaskyldu skv. reglum þessum og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins. Bætur greiðast eftir að læknisvottorð og nauðsynleg sönnunargögn fyrir bótaskyldu hafa borist og unnt er að ákvarða fjárhæð bótanna. Berist ekki athugasemdir við bótafjárhæðina innan eins mánaðar frá því að bótaþega var skýrt frá henni, telst hún samþykkt.

Frá 1. janúar 2005 bætist ný grein við kaflann sem verður gr. 7.1.11 og tekur hún til slysa sem verða frá þeim tíma:

- 7.1.11 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

7.2 Farangurstrygging

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

7.3 Tjón á persónulegum munum

- 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 gáleysis 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 er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.1.3 Hreinsun á fatnaði skv. 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.

8.2 Fatapeningar

- 8.2.1 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 kr. 1.458 á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.

Fatapeningar taka hækkunum skv. áfangahækkunum launa.

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 5 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 4 eða 6 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. Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnunar

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. beiðni stofnunar sinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.
- 10.1.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

10.2 Launað námsleyfi

- 10.2.1 Sérmenntað starfsfólk á heilbrigðisstofnunum sem með sérstöku leyfi stjórnar viðkomandi stofnunar, stundar viðurkennt sérnám varðandi starf sitt eða sækir framhalds- eða endurmenntunarnámskeið sem nýtur viðurkenningar heilbrigðisyfirvalda, haldi föstum launum með fullu vaktaálagi meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum 5 starfsárum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.

Heimilt er að veita starfsmanni sem ákvæði þetta tekur til, námsleyfi með þessum kjörum tíðar en að framan greinir en þá skemur hverju sinni, þó ekki umfram 1 mánuð á hverjum 20 starfsmánuðum. Eins er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða allt að 6 mánuðum á hverjum 10 starfsárum og allt að 9 mánuðum á hverjum 15 starfsárum. Þó er heimilt að veita starfsmanni 9 mánaða leyfi eftir 12 ára starf. Næstu 3 ár eftir að námsleyfi lýkur í því tilviki, ávinnur hann sér ekki rétt til námsleyfi.

10.3 Fræðslusjóðir

- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag er nemi 0,72% af heildarlaunum félagsmanna og skiptist það sem hér segir:
- 10.3.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.
- 10.3.3 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Þróunar- og símenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,5% af heildarlaunum félagsmanna.

11. Stofnanasamningur

Nýr 11. kafli, Stofnanabáttur og samstarfsnefndir, tekur gildi 1. maí 2006, sjá hér síðar

11.1 Skilgreining

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samstarfsnefndir eða nefndir skv. gr. 11.4.1 annast gerð og breytingar stofnanasamninga.

11.2 Markmið

11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna.

Einnig 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.

11.2.2 Markmið stofnanasamnings er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum.

Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrri aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

11.3 Gerð stofnanasamnings

11.3.1 Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skal fyrst og fremst miðað við að um sé að ræða viðvarandi og stöðugt verksvið og eins að þar sé verið að meta þá þætti starfsins sem leiða af þeim verkefnum/viðfangsefnum sem stofnun ber að sinna. Eins er heimilt að semja um persónubundna þætti sem gera menn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi.

11.3.2 Þeir þættir sem koma til álita eru t.d.:

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða „þyngd“ verkefna og/eða starfsmati).
3. Aukin hæfni starfsmanns (gæti verið tengt ýmist formlegri menntun, eða áhuga og framtaki starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar

sem að gagni kæmi í starfi. Sérstaklega skal taka tillit til starfstengdra námskeiða sem haldin eru á vegum samningsaðila).

4. Aukin reynsla starfsmanns (gæti verið mælt sem starfsreynsla, ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum).
5. Góður árangur og frammistaða starfsmanns (gæti tengst árangurs- eða frammistöðumati).
6. Sjálfstæði í vinnubrögðum eða frumkvæði í starfi (gæti verið mælt í faglegri ábyrgð).

Þegar fyrir liggur sameiginleg afstaða til m.a. þessara þátta, er þar með búið að ákveða hvaða þættir skuli ráða röðun starfsmanna þessarar stofnunar. Starfsmaðurinn á þar með rétt á að fá röðun sína endurmetna, telji hann sig uppfylla fyrrgreindar forsendur og stofnun er skylt að endurraða honum ef það er rétt. Ef stofnun hafnar endurmati, getur starfsmaður skotið því til samstarfsnefndar og þar er tekin endanleg ákvörðun um það hvort röðun starfsmanns skuli breytt eða ekki.

11.4 Breyttar forsendur

- 11.4.1 Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings, verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamningsins og hafa þar af leiðandi ekki eigin samstarfsnefnd, skal sérstök nefnd sem skipuð er allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun, gera samning um breytingu á stofnanapætti sem háður er staðfestingu samstarfsnefndar.

Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytta starfaflokkun (skilgreiningar starfa í römmum) í miðlægum kjarasamningi og breytingar á forsendum starfaflokkunar hjá stofnun og/eða breytingar á hlutverki eða starfsemi stofnunar.

- 11.4.2 Verði ágreiningur um hvort ástæða sé til breytinga, skal honum vísað til samningsaðila, þ.e. fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og KJALAR.

11.5 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

- 11.5.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 3 til vara. Að öllu jöfnu skal trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu viðkomandi stéttarfélags. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Í sérstökum tilvikum þar sem starfsmaður fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er gilda um tiltekið starf í viðkomandi ramma er heimilt, með samkomulagi í samstarfsnefnd, að raða honum í efri ramma.

- 11.5.2 Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga, skulu samningsaðilar með sama hætti tilnefna allt að 3 fulltrúa í samstarfsnefnd og 3 til vara þannig að ríkið skipi 3 og KJÖLUR skipi 3. Heimilt er að kalla menn til ráðuneytis og upplýsinga. Ríkisbókhald annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga.

11.6 Starfshættir samstarfsnefnda

- 11.6.1 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. 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 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.
- 11.6.2 Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af KILI.

11 Stofnanapáttur 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 ráðuneytis og starfsmanna þess. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags 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 stofnunar og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnunar.

11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Við gerð stofnanasamnings 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.

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.

1. Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:
Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.
2. 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.

11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

11.4.1.1 Hjá stofnunum skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi eða starfsmönnum annars vegar og stofnunum hins vegar.

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 stofnana. 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.

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.

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 Skytt 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 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. 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, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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 almanaks mánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

- 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 almanaxsmánuðina. 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 lækni 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 andlátsmánaðar 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 10 vinnudaga (80 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.

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 Launanevndar 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 skv. samkomulagi þessu.

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

12.10.1 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.

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 samfelld 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 skv. 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.

14. Fjölskyldu- og styrktarsjóður

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 eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Framlag í séreignarsjóð

- 15.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti sem nemur 2% gegn a.m.k. 2% framlagi starfsmanns.

16 Uppsagnarfrestur

16.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

16.1.1 Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrjú mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi.

16.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

16.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldu starfi

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

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

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

16.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna

16.2.1 Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma.

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrr, gilda eftirfarandi ákvæði:

1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna skal vera einn mánuður.
2. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelldu starfi skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

17. Launaseðill og félagsgjöld

17.1 Launaseðill

17.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda, uppsöfnun frítökuréttar og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

17.2 Félagsgjöld

17.2.1 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 10. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagaskrá starfsmannafélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

18. Gildistími og uppsagnarákvæði

18.1 Gildistími samningsins

18.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

18.2 Samningsforsendur

18.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa, skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði, nái samkomulagi um breytingu á samningum, skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 18. mars 2005

F.h. samninganefndar ríkisins
með fyrirvara um samþykki
fjármálaráðherra

Ásta Lára Leósdóttir (sign.)
Grétar Guðmundsson (sign.)
Sigurður Gils Guðmundsson (sign.)

F.h. KJALAR – stéttarfélags starfsmanna
í almannabjónustu
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Arna Jakobína Björnsdóttir (sign.)
Halldóra Á. Heyden (sign.)
Sigurbjörg Björnsdóttir (sign.)
Gunnvör Karlsdóttir (sign.)

B Ó K A N I R
með kjarasamningi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
KJALAR – stéttarfélags starfsmanna
í almannajónustu
Undirrituðum 18. mars 2005

Bókun 1

Upplýsingagjöf til stéttarfélaganna um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarin ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf við innleiðingu nýrra upplýsingakerfa ríkisins. Vinnu við grunnskilgreiningar fyrir slíkar upplýsingar og framsetningu þeirra skal lokið innan ársins eða í tæka tíð fyrir upptöku nýs launakerfis, þ.e. að Fjársýslu ríkisins veitist ráðrúm til að formgera slíkar upplýsingar í kerfum ríkisins fyrir 1. maí 2006.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að greiða áfram sérstakt framlag til Fræðslusetursins Starfsmenntar. Framlag þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum frá 1. febrúar 2005 til aprílloka 2008. Fræðslusetrið verður áfram vettvangur samstarfs stéttarfélaganna og ríkisins og skal vera opið fyrir samstarfi við fleiri félög en nú standa að því.

Bókun 3

Vegna þeirra tafa, m.a. vegna tilrauna til kerfisbreytinga, sem urðu á samningsgerðinni frá lokum síðasta samningstímabils til undirritunar, eru aðilar sammála um að þær verði bættar með eingreiðslu til þeirra starfsmanna sem nú eru í starfi. Upphæð þeirrar eingreiðslu skal vera 20.000 kr. fyrir fullt starf mánuðina desember og janúar sl. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur, skulu fá hlutfallslega greiðslu.

Fylgiskjal 1
með kjarasamningi fjármálaráðherra og Kjalar
18. mars 2005

Yfirlýsing í nýtt launakerfi verði með eftirfarandi hætti:

1. Skipan samstarfsnefnda skv. nýjum 11. kafla skal lokið fyrir 1. ágúst 2005.
2. Aðilar eru sammála um að nýtt launakerfi kalli á viðamikla fræðslu, sérstaklega m.t.t. krafna um starfslýsingar byggðar á starfaflokkun sem lagðar eru til grundvallar launasetningu. Markhópar slíkrar fræðslu verða fulltrúar í samstarfsnefndum bæði frá stofnun og stéttarfélagi/starfsmönnum. Framsetning fræðslunnar og fyrirkomulag skal ákveðið af samningsaðilum.
3. Stefnt skal að því að sameiginlegri fræðslu samningsaðila vegna innleiðingar nýja launakerfisins verði lokið fyrir 1. nóvember 2005.
4. Samstarfsnefndir skulu hefja störf í kjölfar þess. Þær skulu við upphaf starfs síns hafa upplýsingar um launasetningu starfsmanna á viðkomandi stofnun, grunnröðun auk viðbótarþátta.
5. Komið verður á fót ráðgjafateymi í þeim tilgangi að styðja samstarfsnefndir og stofnanir eins og kostur er til að stuðla að öruggri framkvæmd nýs samnings. Slík aðstoð skal veitt í kjölfar fræðsluáttaksins til að veita aðilum á hverri stofnun aðgang að þekkingu á bestu aðferðum í mannauðsstjórnun.
6. Stefnt skal að því að fræðsla þessi verði unnin í samstarfi við þau aðildarfélag BHM sem taka upp sambærilegt kerfi.

Fylgiskjal 2
með kjarasamningi fjármálaráðherra og Kjalar
18. mars 2005

Með upptöku nýs 1. kafla frá 1. maí 2006, þ. á m. upptöku nýrrar launatöflu, eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar verði 3,5%, annars vegar vegna yfirfærslukostnaðar og hins vegar vegna samræmingar stofnanasamninga. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr 1. kafli er tekinn upp, þ.e. 1. maí 2006.

Aðilar eru sammála um að í maí 2007 skuli stofnanir fá fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi er nemi 2% af launakostnaði tilheyrandi starfsmanna. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Samstarfsnefnd hverrar stofnunar kemur sér saman um þessa samræmingu stofnanasamninga og þróun.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Fylgiskjal 3
með kjarasamningi fjármálaráðherra og KJALAR
18. mars 2005

Ný launatafla, tekur gildi 1. maí 2006

Lfl.	Upphæð	2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	12,5%	15,0%	17,5%	20,0%
01	111.812	114.607	117.403	120.198	122.993	125.789	128.584	131.379	134.174
02	114.607	117.472	120.337	123.203	126.068	128.933	131.798	134.663	137.528
03	117.472	120.409	123.346	126.282	129.219	132.156	135.093	138.030	140.966
04	120.409	123.419	126.429	129.440	132.450	135.460	138.470	141.481	144.491
05	123.419	126.504	129.590	132.675	135.761	138.846	141.932	145.017	148.103
06	126.504	129.667	132.829	135.992	139.154	142.317	145.480	148.642	151.805
07	129.667	132.909	136.150	139.392	142.634	145.875	149.117	152.359	155.600
08	132.909	136.232	139.554	142.877	146.200	149.523	152.845	156.168	159.491
09	136.232	139.638	143.044	146.449	149.855	153.261	156.667	160.073	163.478
10	139.638	143.129	146.620	150.111	153.602	157.093	160.584	164.075	167.566
11	143.129	146.707	150.285	153.864	157.442	161.020	164.598	168.177	171.755
12	146.707	150.375	154.042	157.710	161.378	165.045	168.713	172.381	176.048
13	150.375	154.134	157.894	161.653	165.413	169.172	172.931	176.691	180.450
14	154.134	157.987	161.841	165.694	169.547	173.401	177.254	181.107	184.961
15	157.987	161.937	165.886	169.836	173.786	177.735	181.685	185.635	189.584
16	161.937	165.985	170.034	174.082	178.131	182.179	186.228	190.276	194.324
17	165.985	170.135	174.284	178.434	182.584	186.733	190.883	195.032	199.182
18	170.135	174.388	178.642	182.895	187.149	191.402	195.655	199.909	204.162
19	174.388	178.748	183.107	187.467	191.827	196.187	200.546	204.906	209.266
20	178.748	183.217	187.685	192.154	196.623	201.092	205.560	210.029	214.498
21	183.217	187.797	192.378	196.958	201.539	206.119	210.700	215.280	219.860
22	187.797	192.492	197.187	201.882	206.577	211.272	215.967	220.661	225.356
23	192.492	197.304	202.117	206.929	211.741	216.554	221.366	226.178	230.990
24	197.304	202.237	207.169	212.102	217.034	221.967	226.900	231.832	236.765
25	202.237	207.293	212.349	217.405	222.461	227.517	232.573	237.628	242.684
26	207.293	212.475	217.658	222.840	228.022	233.205	238.387	243.569	248.752
27	212.475	217.787	223.099	228.411	233.723	239.034	244.346	249.658	254.970
28	217.787	223.232	228.676	234.121	239.566	245.010	250.455	255.900	261.344
29	223.232	228.813	234.394	239.974	245.555	251.136	256.717	262.298	267.878
30	228.813	234.533	240.254	245.974	251.694	257.415	263.135	268.855	274.576
31	234.533	240.396	246.260	252.123	257.986	263.850	269.713	275.576	281.440
32	240.396	246.406	252.416	258.426	264.436	270.446	276.455	282.465	288.475
33	246.406	252.566	258.726	264.886	271.047	277.207	283.367	289.527	295.687
34	252.566	258.880	265.194	271.508	277.823	284.137	290.451	296.765	303.079
35	258.880	265.352	271.824	278.296	284.768	291.240	297.712	304.184	310.656
36	265.352	271.986	278.620	285.253	291.887	298.521	305.155	311.789	318.422
37	271.986	278.786	285.585	292.385	299.185	305.984	312.784	319.584	326.383
38	278.786	285.756	292.725	299.695	306.665	313.634	320.604	327.574	334.543
39	285.756	292.900	300.044	307.188	314.332	321.476	328.619	335.763	342.907
40	292.900	300.223	307.545	314.868	322.190	329.513	336.835	344.158	351.480
41	300.223	307.729	315.234	322.740	330.245	337.751	345.256	352.762	360.268
42	307.729	315.422	323.115	330.809	338.502	346.195	353.888	361.582	369.275
43	315.422	323.308	331.193	339.079	346.964	354.850	362.735	370.621	378.506
44	323.308	331.391	339.473	347.556	355.639	363.722	371.804	379.887	387.970
45	331.391	339.676	347.961	356.245	364.530	372.815	381.100	389.384	397.669
46	339.676	348.168	356.660	365.152	373.644	382.136	390.627	399.119	407.611
47	348.168	356.872	365.576	374.281	382.985	391.689	400.393	409.097	417.802
48	356.872	365.794	374.716	383.637	392.559	401.481	410.403	419.325	428.246