

KJARASAMNINGUR

Landssambands lögreglumanna

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. apríl 2019

tekinn saman af

Landssambandi lögreglumanna

og

Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu fjármála- og efnahagsráðuneytisins og Landssambands lögreglumanna og byggir á ritstýrðum heildartexta kjarasamnings Landssambands lögreglumanna og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá maí 2006, með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 22. október 2008. Gildistími 1. nóvember 2008 – 31. maí 2009.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 3. júlí 2009. Gildistími 1. júlí 2009 – 30. nóvember 2010.

Úrskurður Gerðardóms í máli Landssambands lögreglumanna og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs dags. 3. júlí 2009. Gildistími 1. júlí 2009 – 30. nóvember 2010.

Úrskurður Gerðardóms í máli Landssambands lögreglumanna og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs dags. 23. september 2011. Gildistími 1. maí 2011 – 31. mars 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 16. apríl 2014. Gildistími 1. febrúar 2014 – 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 28. október 2015. Gildistími 1. maí 2015 – 31. mars 2019.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 16. september 2020. Gildistími 1. apríl 2019 – 31. mars 2023.

Frumeintak hvers samkomulags og úrskurða sem rakið er hér að ofan halda gildi sínu.

Efnisyfirlit	Bls.
1 Kaup	1
1.1 Mánaðarlaun	
1.2 Röðun starfa og mat álags	
1.3 Viðbótarlaun	
1.4 Tímakaup í dagvinnu	
1.5 Yfirvinnutímakaup	
1.6 Vaktaálag, álagsgreiðslur	
1.7 Persónuuppbót í desember	
1.8 Héraðslögreglumenn	
2 Vinnutími	5
2.1 Almennt	
2.2 Dagvinna	
2.3 Yfirvinna	
2.4 Hvíldartími	
2.5 Bakvaktir	
2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími	
3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti	13
3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	
3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	
3.3 Vinna í matar- og kaffitímum	
3.4 Fæði og mötuneyti	
4 Orlof	15
4.1 Lengd orlofs	
4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót	
4.3 Orlofsárið	
4.4 Sumarorlofstímabil	
4.5 Ákvörðun orlofs	
4.6 Veikindi í orlofi	
4.7 Frestun orlofs	
4.8 Áunninn orlofsréttur	
4.9 Orlofssjóður	
5 Ferðir og gisting	19
5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	
5.2 Dagpeningar innanlands	
5.3 Greiðsluháttur	
5.4 Vinnusókn og ferðir	
5.5 Ferðatími erlendis	
5.6 Fargjöld erlendis	
5.7 Dagpeningar á ferðum erlendis	
5.8 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	
5.9 Ferðakostnaðarnefnd	
5.10 Heimflutningur fjarri vinnustað	
5.11 Gistiaðstaða	

6	Aðbúnaður og hollustuhættir	22
6.1	Réttur starfsmanna	
6.2	Um vinnustaði	
6.3	Lyf og sjúkragögn	
6.4	Öryggiseftirlit	
6.5	Slysaþætta	
6.6	Læknisskoðun	
6.7	Aðgangur að sundstöðum	
7	Tryggingar	24
7.1	Slysatryggingar	
7.2	Farangurstrygging	
7.3	Persónulegir munir	
7.4	Slys á vinnustöðum	
7.5	Skaðabótaskylda ríkissjóðs	
8	Vinnuföt	27
8.1	Verkfæri	
8.2	Einkennis- og hlífðarföt	
9	Afleysingar	28
9.1	Staðgenglar	
9.2	Launað staðgengilsstarf	
9.3	Aðrir staðgenglar	
9.4	Annað fyrirkomulag	
10	Fræðslumál	29
10.1	Lögregluskóli ríkisins	
10.2	Launalaust leyfi	
10.3	Starfsmenntunarsjóður	
10.4	Fræðslu- og starfsþróunarsjóður	
11	Stofnanasamningur og samstarfsnefndir	31
11.1	Skilgreining stofnanasamnings	
11.2	Markmið stofnanasamnings	
11.3	Gerð og framkvæmd stofnanasamnings	
11.4	Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda	
12	Réttur lögreglumanna vegna veikinda og slysa	33
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	
12.3	Starfshæfnisvottorð	
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	
12.6	Skráning veikindadaga	
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	
12.9	Samráðsnefnd	
12.10	Ákvæði til bráðabirgða	

12.11	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
13	Tilhögun fæðingarorlofs	38
13.1	Gildissvið	
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	
13.3	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
14	Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í starfsendurhæfingarsjóð	39
14.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs	
14.2	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði	
14.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs	
14.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð	
14.5	Starfsendurhæfingarsjóður	
14.6	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
15	Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	41
15.1	Aðild að lífeyrissjóði	
15.2	Iðgjaldagreiðslur	
15.3	Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar	
16	Launaseðill og félagsgjöld	42
16.1	Launaseðill	
16.2	Félagsgjöld	
16.3	Orlofssjóðsgjald	
16.4	Starfsmenntunarsjóðsgjald	
17	Símakostnaður	43
17.1	Símakostnaður	
18	Gildistími	44
18.1	Gildistími	
18.2	Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla	
Bókanir 2020		45
Fylgiskjal 1 – Samkomulag um útfærslu vinnutíma		47
Fylgiskjal 2 – Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks		49
Fylgiskjal 3 - Launatöflur		60
Viðaukar:		
1	Skýringartexti samningsgreina úr kafla 2.3, yfirvinna	
2	Samkomulag um vopnaburð lögreglumanna	
3	Samkomulag um launalaus leyfi félagsmanna LL	

Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1. apríl 2019:	Launaflokkar hækka um 17.000 kr.
1. apríl 2020:	Launaflokkar hækka um 18.000 kr.
1. janúar 2021:	Ný launatafla tekur gildi
1. janúar 2022:	Ný launatafla tekur gildi

Sjá launatöflur í fylgiskjali 3.

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

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

1.2 Röðun starfa og mat álags

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

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkingar 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 álagþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

1.3 Viðbótarlaun

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

1.3.2 Sérstök álagsgreiðsla

Greiða skal lögreglumönnum sérstaka álagsgreiðslu. Álagsgreiðslan er 28.600 krónur á mánuði fyrir fullt starf og greiðist í réttu hlutfalli við starfshlutfall á

hverjum tíma. Álagsgreiðslan tekur hækkunum skv. áfangahækkunum launa frá 1. mars 2012.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. gr. 1.1.1 og 1.2.2.

1.4.2 Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða

Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

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

1.5 Yfirvinnutímakaup

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

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

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Yfirvinna 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum. Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð). Tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.

1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum lögreglumannsins.

1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum samkvæmt tímakaupi. Sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi, skal heimilt að semja um mánaðarlega þóknun fyrir hana.

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

1.6 Vaktaálag, álagsgreiðslur

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

55,00% kl. 17:00-24:00 föstudaga

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

55,00% kl. 00:00-24:00 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 til fimmtudaga
 45,00% kl. 17:00-24:00 föstudaga
 45,00% kl. 00:00-08:00 mánudaga
 33,33% kl. 00:00-08:00 þriðjudaga til föstudaga
 45,00% kl. 00:00-24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
 90,00% kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3.
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.
- 1.6.3 Vinnutími lögreglumanna 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.
- 1.6.5 Lögreglumenn á bifhjólum fá greitt 20% álag fyrir hverja unna klukkustund á bifhjóli. Álag þetta reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1.

1.7 Persónuuppbót í desember

- 1.7.1 Persónuuppbót 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 ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum samkvæmt öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á uppbótina reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld 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 ráðuneytis lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

1.7 Héraðslögreglumenn

- 1.7.1 Héraðslögreglumenn skulu fá sérstaka þóknun sem greiðist eftir á tvisvar á ári, í júní vegna tímabilsins janúar til júní og í desember vegna tímabilsins júlí til desember. Skal þóknunin í hvort sinn nema fjárhæð sem samsvarar 200 vaktaálagsstundum með 33% álagi samkvæmt launaflokki viðkomandi og komi því aðeins til greiðslu að hann hafi sinnt starfi héraðslögreglumanns á tímabilinu.

Um kjör þeirra að öðru leyti gildir kjarasamningur þessi eftir því sem við á.

Sjá reglugerð nr. 283/1997, um héraðslögreglumenn og aðra afleysingamenn í lögreglustarfi.

2 Vinnutími

2.1 Almennt

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

Sjá fylgiskjal 1 vegna breytts fyrirkomulags vinnutíma í dagvinnu og fylgiskjal 2 vegna breytts fyrirkomulags í vaktavinnu.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi meirihluta starfsmanna er málið varðar og viðkomandi lögreglustjóra.

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

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar 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 Lögreglustjóra er heimilt að verða við óskum einstakra lögreglumanna 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. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku lögreglumanns, svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.9.
- 2.3.3.1 Þegar lögreglumaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímamark frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00-08 frá mánudegi til föstudags, kl. 17-24 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.

Við lágmarksgreiðslu í útkalli bætist hvorki matar- og /eða kaffitími né ferðatími eða bæting fyrir slíkt. Sjá skýringar á gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2 í viðauka.

- 2.3.4 Hafi lögreglumaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi lögreglumanni 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 Haldin skal skrá yfir þá aukavinnu sem unnin er og leitast skal við að hún skiptist sem jafnast milli lögreglumanna.
- 2.3.9 Heimilt er lögreglumanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár

hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnukaupi lögreglumanns.

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 laun- nefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

Í þessu sambandi vísast til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnu- tíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð skv. 14. gr. fram- angreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um. Einnig er bent á ritið „Skipulag vinnutíma“, útgefnu í janúar 2002 af fyrrgreindri samráðsnefnd.

2.4.2 Daglegur hvíldartími – um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/ venjubundnu upphafi vinnudags lögreglumanns, fái lögreglumaður 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 um- fram 13 klst.

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags – skýring:

Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi lögreglumaður 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 vaktaskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merкта vinnudags.

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lág- markshvíld lögreglumanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktaskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar lögreglumaður 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 skipu- lögð 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 almanna-

heill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma samkvæmt þessum lið beitt, skal lögreglumaður 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 lögreglumann til vinnu til að leysa þann lögreglumann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 **Vikulegur hvíldardagur**

Á hverju 7 daga tímabili skal lögreglumaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Lögreglumaður 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 lögreglumaður fá frí á þeim degi. Þó má embætti með samkomulagi við lögreglumenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

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

Ef sérstök þörf er á því að kveðja lögreglumann til starfa á fyrirfram ákveðnum vikulegum hvíldardegi hans þrátt fyrir að ekki liggi fyrir samkomulag skv. 2. mgr. þessarar greinar og jafnframt að hann hafi ekki hafnað að gera slíkt samkomulag, skal sá dagur bættur með frídegi á virkum degi.

2.4.5 **Fritökuréttur**

- 2.4.5.1 **Almenn skilyrði fritökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að lögreglumaður 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. Lögreglumaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti lögreglumaður 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 lögreglumanns, 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 lögreglumaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags lögreglumanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal lögreglumaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á

þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.

Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að lögreglumaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi.

Vinni lögreglumaður samkvæmt ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaranna í gr. 2.4.2), skal lögreglumaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.

Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.4.5.7 Frítaka.

Frítökuréttur skal veittur í samráði við lögreglumann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar.

Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem lögreglumaður 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 fynist ekki.

2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul. a-liðar, 17. gr. og 4. mgr. 1. gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.4.7 Aðilar eru sammála um að reglubundin vinna lögreglumanna skuli skipulögð á grundvelli samnings þess er um getur í 2.4.1.

2.4.7.1 Í 2.mgr. 1. gr. samningsins segir hins vegar:

„Samningurinn nær til launamanna á samningssviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfsemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna samkvæmt fyrirmælum almannavarnarnefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðvar almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóða.“

Á grundvelli framangreindrar 2. mgr. 1. gr. samningsins um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, hafa aðilar orðið ásáttir um eftirfarandi framkvæmd vinnutíma við þær aðstæður sem þar er lýst.

2.4.7.2 Lögreglustjóri, staðgengill hans eða yfirlögreglupjónn, skal segja til um hvenær þær aðstæður sem 2. mgr. 1. gr. tekur til hafi skapast og hvenær þeim ljúki. Skulu þá gilda eftirfarandi ákvæði:

1. Ef lögreglumaður er boðaður til vinnu, á þessum forsendum innan átta klukkustunda frá því að vinna lauk, ávinnst frítökuréttur, 1,5 klst. fyrir hverja unna klukkustund.
2. Ef þessar forsendur skapast í miðri vinnulotu og lögreglumanni er gert að vinna áfram samfelld, ávinnst frítökuréttur, 1,5 klst. fyrir hverja unna klukkustund, umfram 16 klst. frá upphafi vinnulotu.
3. Ef lögreglumaður er boðaður til vinnu, á þessum forsendum, eftir átta klukkustunda hvíld en innan 11 klst. Frá því að vinna lauk, ávinnst frítökuréttur, 1,5, klst. fyrir hverja unna klukkustund umfram 16 klst., að meðtaldri síðustu vinnulotu en að frádreginni hvíld.
4. Auk frítökuréttar samkvæmt ofangreindu, heldur lögreglumaður reglubundnum launum, þ.e. dagvinnu, vaktaálagi og yfirvinnu.
5. Áður en lögreglumaður mætir til reglubundinnar vinnu á ný, ber honum 11 klst. hvíld án skerðingar á nokkrum þeim reglubundnu launum sem hann hefði fengið greidd.

2.5 Bakvaktir, bakvaktafrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að lögreglumaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef lögreglumaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Lögreglumaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- Við lágmarksgreiðslu í útkalli bætist hvorki matar- og /eða kaffitími né ferðatími, eða bæting fyrir slíkt.
Sé um endurtekin útköll að ræða með stuttu millibili, skal greiða samfelldan tíma frá upphafi fyrra/fyrsta útkalls þangað til síðara/síðasta útkalli lýkur.*
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið skal veita frí sem svara mest 80 klst. fyrir hverjar 1.200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- 2.5.5. Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

Bókun 3 frá 13.07.2001:

Þar til gengið hefur verið frá fyrirkomulagi greiðslna skv. gr. 2.5.6 skal eftirfarandi eldra fyrirkomulag gilda:

Á fámennum stöðum þar sem 3 lögreglumenn eða færri starfa, skal samið sérstaklega um vinnutíma þeirra. Samningar þessir skulu gerðir á milli viðkomandi lögreglustjóra og lögreglumanna en háðir samþykki fjármálaráðuneytisins, dóms- og kirkjumálaráðuneytisins og LL. Um greiðslur og annað sem af vinnutímafyrirkomulagi leiðir, skal samið milli LL og viðkomandi ráðuneyta.

Þar sem 3 lögreglumenn starfa, skal gæsluvaktastundafjöldi vera 375 klst. á mánuði.

Þar sem 2 lögreglumenn starfa, skal gæsluvaktastundafjöldi vera 380 klst. á mánuði.

Þar sem 1 lögreglumaður starfar, skal gæsluvaktastundafjöldi vera 280 klst. á mánuði.

2.5.7 Lögreglumönnum, 55 ára og eldri, er heimilt að hafna því að vera á bakvakt

2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá vaktaálag skv. gr. 1.6 fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers lögreglumanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við lögreglumenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi lögreglumanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

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

Taki lögreglumaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á lögreglumenn.

2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4-10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.

2.6.5 Breytingar á gr. 2.6.4 eru heimilar með samkomulagi skv. gr. 2.1.2.

2.6.6 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.

2.6.7 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að lögreglumenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

2.6.8 Landssamband lögreglumanna á rétt á að semja um að þeir lögreglumenn í fullu starfi sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum og skila til jafnaðar 40 klst. vinnu á viku allt árið, geti í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heils árs starf. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga, sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi, sé þessi kostur valinn.

2.6.9 Þeir vaktavinnumenn sem ekki notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.8, skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:

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

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

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

Dæmi um sérstakan frídag í orlofi:

Skylduvakt ber upp á 17. júní, jafnframt er lögreglumaðurinn í orlofi. Þá má velja um að telja vaktina að fullu til orlofstöku og greiða 8 klst. á yfirvinnukaupi, eða að sleppa 8 klst. úr orlofstöku, en það, sem kann að vera umfram 8 klst. vinnuskyldu þann dag, telst til orlofstöku.

- 2.6.10 Lögreglumenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Lögreglumönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.
- 2.6.11 Lögreglumaður sem vinnur vaktavinnu, skal undanþeginn næturvaktaskyldu þegar hann hefur náð 55 ára aldri. Notkun þessarar undanþáguheimildar hefur ekki í för með sér lækkun á launaflokki viðkomandi lögreglumanns.

3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

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

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, kl. 24:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiddast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiddast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Lögreglumenn 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 eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Lögreglumenn greiða efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi embætti.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja lögreglumönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum ríkisins eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að lögreglumönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

- 3.4.3 Ef embættið kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu lögreglumenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í þremur mötuneytum, þ.e. stjórnarráðs, Sjóntvarps og í Borgartúni 7.
- 3.4.4 Lögreglumaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 458,86 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
1. Vinnuskylda lögreglumanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 2. Lögreglumaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádrögnum matarhléi.
 3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.
- 3.4.5 Lögreglumaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 458,86 kr. enda sé vinnuskylda lögreglumanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.
- 3.4.6 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).
- 3.4.7 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu lögreglumenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.
- 3.4.8 Lögreglumönnum skal tryggt endurgjaldslaust, meðan þeir eru að störfum, kaffi, te, kakó, mjólk og sykurlaus til að neyta matar og kaffis.

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 lögreglumaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Lögreglumaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Lögreglumaður sem nær 38 ára aldri fær enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
- 4.1.3 Lögreglumaður sem fyrir undirritun kjarasamnings þessa hefur áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.1.1, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

Hér er átt við rétt sem áunninn var fyrir undirritun kjarasamnings 13. júlí 2001.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

- 4.2.2 Hinn 1. júní ár hvert skal lögreglumaður 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 lögreglumaður 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 lögreglumaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum samkvæmt öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015 42.000 kr.

Á árinu 2016 44.500 kr.

Á árinu 2017 46.500 kr.

Á árinu 2018 48.000 kr.

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 Lögreglumaður 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 embættisins.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil samkvæmt beiðni yfirmanns.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við lögreglumenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum lögreglumanna um hvenær orlof skuli veitt og skal það veitt á sumarorlofstíma, sé þess óskað af hálfu lögreglumanns og því verður við komið vegna starfa embættisins. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja lögreglumanna 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 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.

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 lögreglumaður 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.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins lögreglumanns.

4.9 Orlofssjóður

- 4.9.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð Landssambands lögreglumanna. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum félagsmanna Landssambands lögreglumanna. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

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

4.1 Lengd orlofs

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

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

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

4.3 Orlofsárið

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

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

4.4 Sumarorlofstímabil

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

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

4.5 Ákvörðun orlofs

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

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

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

4.6 Frestun orlofs

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

4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymt til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

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

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 4.6.2.

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

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

4.7 Áunninn orlofsréttur

4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

4.8.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð Landssambands lögreglumanna. Gjald þetta skal nema 0,5% af heildarlaunum félagsmanna Landssambands lögreglumanna. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

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

5.2. Dagpeningar innanlands

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

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Lögreglumaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.

Bókun 6 frá 13.07.2001

Vegna niðurfellingar flutningslínu við Elliðaár skulu þeir lögreglumenn sem þegar njóta greiðslna vegna þeirra halda þeim á meðan þeir eru í samfelldu starfi á viðkomandi starfsstöð.

- 5.4.2 Þegar lögreglumenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, skal þeim séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.
- 5.4.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km. utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi samkvæmt kafla 11, semja um greiðslu ferða- kostnaðar fyrir þá lögreglumenn sem ekki búa á staðnum.
- 5.4.4 Vegna aksturs til og frá Keflavíkurlflugvelli reiknast ferðatími 30 mínútur hvern vinnudag.
- 5.4.5 Lögreglumenn fái fríar ferðir með almenningsvögnum til og frá vinnustað þar sem um ferðir slíkra vagna er að ræða enda framvísi þeir skírteinum sem látin verða í té.

5.5 Ferðatími erlendis

5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans telst sá tími ekki til virks vinnutíma. Greiðslur vegna slíkra ferða skulu vera með eftirfarandi hætti:

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

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

Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 33,33% álag jafngildir 20 mínútna fríi og 55% álag 33 mínútna fríi.

5.6 Fargjöld erlendis

5.6.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi enda fylgi ávallt farseðlar.

5.7 Dagpeningar á ferðum erlendis

5.7.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.9.

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

5.8 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.8.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.9.

5.9 Ferðakostnaðarnefnd

5.9.1 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.

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

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

5.10 Heimflutningur fjarri vinnustað

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

1. Vikulega ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.

2. Hálfsmánaðarlega ef sú vegalengd er 151 km eða meira.

Lögreglumanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. 2. lið.

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

5.11 Gistiaðstaða

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

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur lögreglumanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

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

6.3 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 lögreglumaður sé einn við störf þar sem slysahætta er mikil. Um þetta atriði skal semja milli samningsaðila, þar sem það á við.

6.6 Læknisskoðun

6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni lögreglumanna, getur LL óskað sérstakrar læknisskoðunar á þeim. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

6.7 Aðgangur að sundstöðum

- 6.7.1 Lögreglumenn fái endurgjaldslaust aðgang að opinberum sundstöðum hver í sínu umdæmi og heimabyggð enda framvísi þeir skírteinum sem látin verða í té.

7 Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

7.1.1 Lögreglumenn skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

7.1.2 Dánarslysabætur verða:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldra, kr. 1.493.800.
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, kr. 4.733.300.

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

3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 6.464.100.

Hafi lögreglumaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígri sambúð sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta, eins og um hjúskap væri að ræða enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.

Rétthafar dánarbóta þessara eru eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.242.900.

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 er hinn tryggði andast.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri ella til skiptaraðanda og/eða fjárhaldsmanns.

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

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

- 7.1.3 Bætur vegna læknisfræðilegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðina kr. 11.309.000, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert læknisfræðilegt örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.
- 7.1.4 Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. Janúar og 1. Júlí, og taki þá sömu breytingum og verða á vísitölu neysluverðs í janúar eða júlí. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 249,7 stig (maí 1988=100) sem er vísitala janúarmánaðar 2006 og gilda þessar fjárhæðir um slys á fyrra misseri ársins 2006.
- 7.1.5 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur lögreglumaður hefur störf, en fellur úr gildi um leið og hann lætur af störfum.
- 7.1.6 Skilmálar eru, eftir því sem við á og með þeim frávikum sem í samkomulagi þessu greinir, almennir skilmálar fyrir atvinnuslysaftryggingu launþega hjá aðildarfélagum sambands íslenskra tryggingarféлага sem í gildi voru frá 1. janúar 1997 og fylgja samkomulagi þessu.
- 7.1.7 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu sem um getur í tryggingarskilmálum, falla niður þegar lögreglumaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi lögreglumannsins.
- 7.1.8 Lögreglumaður missir ekki rétt sinn til bóta samkvæmt þessari tryggingu, þótt hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysaftryggingar er fjármálaráðuneytið kaupir vegna starfsmanna ríkisins.
- 7.1.9 Verði ríkissjóður skaðabótaskyldur gagnvart lögreglumanni sem slysaftryggður er samkvæmt samningi þessum, skulu slysabætur sem greiddar kunna að verða til lögreglumanns samkvæmt ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er ríkissjóði kann að verða gert að greiða.
- 7.1.10 Lögreglumenn skulu slysaftryggðir samkvæmt almennum slysaftryggingarskilmálum svo sem tilgreint er í gr. 7.1.6. með eftirfarandi viðbótarréttindum.
1. 9. Grein, -aðrar takmarkanir á bótaskyldu-, liðir 9.1. og 9.6., eru ekki undanþegnir bótaskyldu þegar lögreglumaður gegnir störfum.
 2. 5. Grein, íþróttir, flugferðir o.fl.- verði ekki undanþegin bótaskyldu vegna íþróttæfinga á vegum lögreglumanna, svo og vegna íþróttakappleikja á vegum samtaka lögreglumanna.
- Ábyrgð þessi er í gildi meðan lögreglumaður er á launaskrá ríkisins og skal ríkissjóði frjálst að kaupa slíka tryggingu eða hafa ábyrgð í eigin hættu.

Úr bókun 4 frá 13.07.2001:

Samkomulag er um það milli aðila að breyta núverandi fyrirkomulagi á slysa- tryggingum lögreglumanna. Í dag er það með þeim hætti að til viðbótar slysa- tryggingu samkvæmt grein 7.1 er keypt hjá tryggingafélagi viðbótartrygging með tvöföldum bótafjárhæðum og er hún kostuð sameiginlega af Lands- sambandi lögreglumanna og ríkissjóði.

Í stað þessa tvöfalda fyrirkomulags verði viðbótartryggingin og slysaftrygging samkvæmt grein 7.1 sameinaðar þannig að lögreglumönnum verði tryggðar samsvarandi bætur. Verði það gert þannig að ríkissjóður kaupir bær af trvæinaafélagi að loknu útboði og kosti ríkissjóður það að fullu.

7.2 Farangurstrygging

- 7.2.1 Um farangurstryggingar lögreglumanna gilda reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins nr. 281/1988

7.3 Persónulegir munir

- 7.3.1 Verði lögreglumaður 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.

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.

- 7.3.2 Verði lögreglumenn fyrir tjóni á persónulegum munum eða eignum vegna starfsins, skal þeim bættur skaðinn.

7.4 Slys á vinnustað

- 7.4.1 Ríkið bæti lögreglumanni þau útgjöld sem hann kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað sbr. ákvæði 7.5.2., og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993, um almannatryggingar, sbr. einnig lög nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.

Sjá skýringar á bls. 32.

7.5 Skaðabótaskylda ríkissjóðs

- 7.5.1 Lögreglumenn eiga rétt á bótum fyrir meiðsli og tjón sem þeir verða fyrir vegna starfs síns.

- 7.5.2 Lögreglumenn skulu teljast að störfum, auk venjulegrar vinnuskyldu, þegar þeir eru á leið í eða úr vinnu, sitja lögregluskóla og lögreglunámskeið eða stunda lögregluæfingar, íþróttir og kappleiki á vegum félaga lögreglumanna. Hið sama gildir ef þeir ráðast í lögregluaðgerðir að eigin frumkvæði sem lögreglumenn.

- 7.5.3 Ákvæði þetta tekur einnig til héraðslögreglumanna, aukalögreglumanna og þeirra er gegna lögreglustörfum um stundarsakir samkvæmt borgaralegri skyldu.

- 7.5.4 Nú sannast að lögreglumaður eða fjölskylda hans verður fyrir meiðslum, líkamstjóni eða tjóni á persónulegum eignum, þ.m.t. bifreiðum, vegna árásar, skemmdarverka eða stöðu lögreglumannsins og skal þá tjónið bætt.

- 7.5.5 Fáí lögreglumaður tjón sitt ekki bætt úr hendi tjónvalds, skal hann snúa sér til viðkomandi lögreglustjóra með uppgjör eða senda dómsmálaráðuneytinu málið til meðferðar. Ef krafa er gerð um miskabætur, skal málið ávallt sent til ráðuneytisins. Ríkissjóður greiðir bætur ef ekki er vitað hver tjónvaldur er.

8 Vinnuföt

8.1 Verkfæri

- 8.1.1 Lögreglumenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega umsamið.

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal lögreglumönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Lögreglumönnum skal lagður til, þeim að kostnaðarlausu, sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Lögreglumenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.2.4 Ef lögreglumaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.2.5 Samið skal nánar við LL um þessi atriði.

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

9.4 Annað fyrirkomulag

- 9.4.1 Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag fyrir afleysingar en að framan greinir.

10 Fræðslumál

10.1 Lögregluskóli ríkisins

- 10.1.1 Lögreglumaður sem stundar framhaldsnám í Lögregluskóla ríkisins eða sækir fræðslu- eða þjálfunarnámskeið að beiðni lögreglustjóra, skal halda mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 og vaktaálagi.
- 10.1.2 Launagreiðslur í námsleyfi
Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.
Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.
- 10.1.3 Stofnun er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsmanna sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar.

10.2 Launalaust leyfi

- 10.2.1 Lögreglumaður 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 embættis.
- 10.2.2 Samkomulag er um að árlega geti allt að 10 lögreglumenn í föstu starfi fengið launalaust leyfi allt að einu ári

10.3 Starfsmenntunarsjóður

- 10.3.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð Landssambands lögreglumanna. Gjald þetta skal nema 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.

10.4 Fræðslu- og starfsþróunarsjóður

- 10.4.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Fræðslu- og starfsþróunarsjóð lögreglumanna. Gjald þetta skal nema 0,40% af heildarlaunum félaga í LL.

Stjórn sjóðsins skal skipuð fjórum aðilum, tveimur frá Landssambandi lögreglumanna, einum frá lögreglustjórafélagi Íslands og einum frá dómsmálaráðuneyti.

Hlutverk sjóðsins er að styðja við sí- og endurmenntun lögreglumanna m.a. með því að veita styrki til lögreglumanna á landsbyggðinni sem stunda framhaldsnám í Lögregluskóla ríkisins eða sækja fræðslu- og þjálfunarnámskeið að beiðni lögreglustjóra og þurfa að búa fjarri heimilum sínum. Heimilt er að veita slíka styrki þegar kennarar/þjálfarar á námskeiðum á vegum Lögregluskóla ríkisins fara um landið til að kenna viðurkennt námsefni á vegum Lögregluskólans. Stjórn sjóðsins skal setja nánari starfsreglur í samræmi við hlutverk sjóðsins.

Reykjavík og svæði til og með Borgarnesi og Selfossi teljast ekki til landsbyggðar í þessu tilliti.

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 ráðuneytis 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 Markmið stofnanasamnings er að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf lögreglumanna 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 lögreglumönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

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

11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Í stofnanasamningi 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), sbr. íslenska starfaflokkun ÍSTARF 95, 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.

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

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

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

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

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

- 11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda**
- 11.4.1 Skipan samstarfsnefnda**
- 11.4.1.1 Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnunum.
- 11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda**
- 11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi, sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.
- 11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.
- 11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda**
- 11.4.3.1 **Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings.**
Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.
- 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 trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikinda-fjarvist 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 lög-mæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrann-sókna 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 kjara-samningi 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

27. gr. I. nr. 117/1993, um almannatryggingar:

Nú veldur bótaskyld slyss sjúkleika og vinnutjóni í minnst 10 daga og skal þá greiða nauðsynlegan kostnað vegna lækningar hins slasaða og tjóns á gervilimum eða hjálpartækjum svo sem hér segir:

<p>1. Að fullu skal greiða:</p> <p>a. Læknishjálpar samkvæmt samningum sjúkratrygginga.</p> <p>b. Sjúkrahúsvist, svo lengi sem afleiðingar slyssins gera hana nauðsynlega. Greiðsla sjúkrahúsvistar færist þó yfir á sjúkratryggingarnar þegar hinn slasaði er orðinn 70 ára enda séu þá full tvö ár frá slysdegi.</p> <p>c. Lyf og umbúðir.</p> <p>d. Viðgerð vegna brots eða löskunar á heilbrigðum tönnum eða vel viðgerðum. Greiðsla fyrir sams konar viðgerðir á lélegri tönnum má takmarka við kostnað sem ætla má að orðið hefði ef þær hefðu verið heilbrigðar.</p> <p>e. Gervilimi eða svipað hjálpartæki, svo og viðgerð á þeim eða endurnýjun ef viðgerð telst ekki fullnægjandi. Sama gildir um gervitennur.</p> <p>f. Sjúkraflutning með sjúkraflugvél eða sjúkrabíl fyrst eftir slys eða þegar ella verður nauðsynlegt að senda sjúkling með slíkum farartækjum til meðferðar hjá lækni eða í sjúkrahúsi, þó ekki fyrir einstakar ferðir þegar um stundun er að ræða. Sama gildir um flutning með skipi þegar öðrum farartækjum verður ekki við komið.</p> <p>g. Sjúkraþjálfun og orkulækningar.</p>
<p>2. Að hluta skal greiða:</p> <p>a. Að hálfu ferðakostnað til læknis með leigubíl, enda sé sjúklingur ekki fær um að ferðast með áætlunarbíl eða strætisvagni. Ekki skal þó greitt fyrir flutning með bifreið manns af sama heimili eða sama bæ né bifreið í eigu venslamanna hins slasaða.</p> <p>b. Að 3/4 kostnað við sams konar ferðir með áætlunarbíl eða -skipi enda sé um meira en 15 km vegalengd að ræða. Geti sjúklingur ekki ferðast með áætlunarbíl, skal greiða ferð með áætlunarflugvél að 3/4.</p>
<p>3. Heimilt er að greiða:</p> <p>a. Hjúkrun í heimahúsum, veitta af vandalausum.</p> <p>b. Styrk upp í kostnað vegna löskunar á tönnum þegar framkvæmdar hafa verið kostnaðarsamar aðgerðir á þeim sem ónýst hafa við slysið.</p> <p>c. Ferðakostnað að 3/4 hlutum með áætlunarbíl eða strætisvagni eða samkvæmt kílómetragjaldi ef áætlunarferðir eða strætisvagnaferðir eru ekki fyrir hendi þegar sjúklingur þarfnast ítrekaðrar meðferðar hjá lækni á sjúkrahúsi eða sjúkrastofnun, svo sem í endurhæfingu eða sjúkraþjálfun, með eða án innlagningar þótt vegalengd sé skemmri en 15 km, enda séu ferðir fleiri en 30 á sex mánaða tímabili.</p> <p>[Að svo miklu leyti sem samningar skv. 39. gr. ná ekki til sjúkrahjálpar samkvæmt framansögðu getur ráðherra ákveðið endurgreiðslu að nokkru eða öllu leyti með reglugerð. ²⁾ ¹⁾</p> <p>Nú veldur slys ekki óvinnufærni í 10 daga en hefur þó í för með sér kostnað sem um ræðir í grein þessari og má þá greiða hann að svo miklu leyti sem hann fæst ekki greiddur hjá sjúkratryggingum.</p> <p>¹⁾ L 154/1002, 2. gr. ²⁾ Rg. 541/2002, sbr. 46/2004.</p>

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði 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 almanaxs-

mánuðina. 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 tímallengd 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 samfelt 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 samfelt 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 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.

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 samkvæmt samkomulagi þessu.

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

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

12.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

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

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

- 13.1.1 Kaffli 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 samkvæmt framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.
- 13.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

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

14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í starfsendurhæfingarsjóð

14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:
1. að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
 2. að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
 3. að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins samkvæmt nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.
- 14.1.2 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins, annars vegar og skv. 13. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, hins vegar, fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

- 14.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaganna 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 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

14.5 Starfsendurhæfingarsjóður

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

14.6 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

- 14.6.1 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og launanevndar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum.

15 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Aðild að lífeyrissjóði

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

15.2 Iðgjaldagreiðslur

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

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

15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

16 Launaseðill, félagsgjöld, iðgjaldagreiðslur

16.1 Launaseðill

Sbr. einnig ákvæði um birtingu frítökréttar á launaseðli í gr. 2.4.5.6.

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

16.2 Félagsgjöld

- 16.2.1 Nú óskar LL eftir því að ríkissjóður sjái um innheimtu félagsgjalda og skal það þá afhenda honum véltæk gögn yfir þá félagsmenn sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins óskar.

Félagsgjöld samkvæmt þessari grein skulu tekin af kaupi lögreglumanna 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 15. sama mánaðar.

Fjársýslu ríkisins eða viðkomandi launagreiðanda er rétt að krefjast staðfestingar LL á félagaskránni, svo og að fella niður af henni lögreglumenn, ef vafi þykir leika á hvort um aðild að félaginu sé að ræða.

16.3 Orlofssjóðsgjald

- 16.3.1 Um greiðslu gjalds í orlofssjóð, sjá gr. 4.9.

16.4 Starfsmenntunarsjóðsgjald

- 16.4.1 Um greiðslu gjalds í starfsmenntunarsjóð, sjá gr. 10.3.

17 Símakostnaður

17.1 Símakostnaður

17.1.1 Fastaafnotagjald síma skulu lögreglumenn frá greitt sem hér segir:

Rannsóknarlögreglumenn	1/1
Flokkstjórar og hærrí	1/1
Aðrir lögreglumenn	1/2

17.1.2 Heimilt er að víkja frá þessum reglum til hækkunar, sé í ljós leitt að notkun síma í þágu embættis sé meiri en nemur ofangreindu gjaldi. Þar sem starfa 3 eða færri lögreglumenn, fá þeir greitt fullt afnotagjald síma. Þeir sem nú fá greitt fullt afnotagjald, skulu halda því á meðan þeir gegna starfi á sama stað.

17.1.2 Verði um breytingar að ræða á skipulagi gjaldskrár [Símans hf.] frá 1. október 1995, skulu lögreglumenn fá greiddan símakostnað í réttu hlutfalli, sbr. gr. 17.1.1.

18 Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

18.1 Gildistími

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

18.2 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

18.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, 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.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 hinn 23. september 2020 skoðast hann samþykktur.

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Landssambandi lögreglumanna
2020**

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun. Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 2

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 12 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK. Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma og skammtímaveikindi 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 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla henni hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljótast skiptist á milli opinberra launagreiðenda 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 starfsmanna ríkisins í náninni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að tryggja þarf starfsfólki viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. 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. Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu aðilar meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fræðslumál aðila.

Bókun 4

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

Bókun 5

Þann 1. janúar 2021 tekur gildi ný tvívíð launatafla sem byggir á hliðsettum launaprepum og hlaðsetnum launaflokkum með jöfnum hlutfallslegum millibilum. Forsenda vörpunar í nýja töflu er að gengið hafi verið frá nýjum stofnanasamningi milli lögreglumanna og yfirstjórnar viðkomandi stofnunar. Mikilvægt er að nýr stofnanasamningur sé í samræmi við viðurkennt verklag í stofnanasamningsgerð og gefi sérstaklega færi á mismunandi launasetningu innan sama starfsstigs og umbunar fyrir starfs- og persónubundna þætti.

Til að auðvelda vörpun í nýja launatöflu samhliða upptöku á nýjum stofnanasamningum verður heimilt að ráðstafa allt að 420 milljónum kr. á ársgrundvelli. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum. Tryggt verður að enginn lögreglamaður fái minni hækkun á dagvinnulaunum en 4% við vörpun í nýja launatöflu.

Til að tryggja að nýir stofnanasamningar verði frágengnir fyrir 1. janúar 2021 eru aðilar sammála um að fá til aðstoðar ráðgjafa með sérþekkingu á stofnanasamningum. Kostnaður vegna þessa, að hámarki 5 milljónir, verður greiddur til jafns af fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Fræðslu- og starfsþróunarsjóð lögreglumanna.

Bókun 6

Aðilar eru sammála um að samhliða viðræðum um upptöku launaþróunartryggingar skv. bókun 4, sem er á bandalagsgrunni, verði sérstaklega horft til hópa sem ekki hafa verkfallsrétt eins og gildir um Landssamband lögreglumanna og metið hvort annað fyrirkomulag en hefðbundnir kjarasamningar henti þeim betur.

Fylgiskjal 1 Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og stofnana með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta vinnustaðameningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni, bæta gæði þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum líf skjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi stofnun um aðlögun vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna um allt að 4 stundir á viku, í allt að 36 virkar vinnustundir. Samhliða því verður grein 3.1 í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Viðræður um skipulag vinnutíma fara fram á hverri stofnun/skipulagseiningu fyrir sig, milli starfsfólks og stjórnenda. Áður en viðræður hefjast mun sérstakur innleiðingarhópur, skipaður fulltrúum frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR), Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, og einum fulltrúa frá BHM, BSRB og ASÍ útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk og stofnanir. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. mars 2020 en innleiðingarhópurinn verður starfræktur á gildistíma kjarasamningsins.

Stofnanir hafa mjög ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfinu. Forstöðumaður skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna og skipa sérstakan vinnutímahóp að fengnum tillögum starfsfólks, í samræmi við leiðbeiningar innleiðingarhóps. Hópurinn þarf að endurspeglar fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks, s.s. bundna eða sveigjanlega viðveru. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa, þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Ef starfsmenn eru með bundna viðveru skal lögð fram sérstök tillaga um skipulag vinnutíma þeirra. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggja fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi stofnun og hins vegar skal fá staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. Afrit af samkomulaginu skal senda til KMR og heildarsamtaka launafólks.

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

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi stofnunar raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu eða betri gæðum og áður. Á gildistíma kjarasamnings skulu af hálfu innleiðingarhópsins framkvæmdar reglulegar mælingar á áhrifum vinnutímabreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort

núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkisins.

Dæmi um útfærslu styttingar vinnutíma

I. Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum og eru því ekki á forræði starfsmannsins. Skipulagið gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum.

Dagleg stytting

- Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.
Dæmi: Vinnutími kl. 8 -15:12.

Vikuleg stytting

- Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8-12.

Hálfs mánaðarleg stytting

- Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en er í frí tíunda vinnudaginn.

II. Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma þar sem þau eru á forræði starfsmanns til ráðstöfunar að vild.

Dagleg stytting

- Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.

Vikuleg stytting

- Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé s.s 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.

Hálfs mánaðarleg stytting

- Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en tíunda daginn frá kl. 8-13:50.

Fylgiskjal 2

Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks

Inngangur

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra launagreiðenda með betri vinnutíma.

Breytingar verða gerðar á vinnufyrirkomulagi og launamyndunarkerfi í vaktavinnu til að bæta starfsumhverfi starfsfólks og stjórnenda og mæta þannig ákalli um betra skipulag vinnutíma.

Markmið kerfisbreytinganna er að stuðla að betri heilsu og öryggi starfsfólks og auka möguleika þess til að samþætta betur vinnu og einkalíf, þannig að störf í vaktavinnu verði eftirsóknarverðari. Breytingunum er einnig ætlað auka stöðugleika í mönnun hjá stofnunum ríkis og sveitarfélaga, að draga úr yfirvinnu ásamt því að bæta öryggi og þjónustu við almenning.

Helstu breytingarnar eru að vinnuvikan styttest úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður. Í nýju launamyndunarkerfi fjölga vaktaálagsflokkum og vægi vinnustunda er metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks, sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma. Þá verður greiddur sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Að mati samningsaðila eru framangreindar breytingar enn fremur til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall en áður og hækka þannig tekjur sínar og ævitekjur.

Forsendur

Við undirbúning breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks hafa aðilar komið sér saman um forsendur kerfisbreytingarinnar. Að óbreyttu mun stytting vinnuskyldu vaktavinnufólks, úr 40 í 36 virkar stundir, hafa veruleg áhrif á starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga og svokallað mönnunargat myndast. Við því þarf að bregðast og í kostnaðarmati launagreiðenda er gert ráð fyrir að kostnaður vegna yfirvinnu lækki og að mönnunargatinu verði mætt á dagvinnutíma. Það er forsenda þess að kerfisbreytingarnar gangi eftir af hálfu launagreiðenda.

Af hálfu samtaka launafólks er forsenda að núverandi starfsfólk hafi rétt til að auka starfshlutfall sitt sem nemur styttingu vinnuskyldu í aðdraganda innleiðingar á nýju fyrirkomulagi vaktavinnu, áður en gripið verði til annarra aðgerða til að brúa mönnunargatið. Að því loknu og meðan á innleiðingu stendur skulu stofnanir leitast við að gera starfsfólki kleift að bæta við starfshlutfall sitt enda verði því komið við í starfsemi og skipulagi stofnunar.

Til að framangreind markmið og forsendur standist verður í fræðslu og eftirfylgni við innleiðingu breytinganna lögð megináhersla á að starfsfólk í hlutastarfi geti unnið jafn margar stundir og fyrir breytingu, en á móti hækkað starfshlutfall sitt. Jafnframt eru samningsaðilar sammála um að breytileg yfirvinna skuli eingöngu unnin við óvæntar og tímabundnar aðstæður s.s. vegna veikinda, neyðar, tímabundins álags eða skorts á starfsfólki. Því er beint til stofnana/sveitarfélaga að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli ef yfirvinna er reglubundin eða fyrirséð, sbr. gr. 2.3.6.

Mikilvægt er að tryggð sé festa í starfsemi stofnunar, mönnun og vinnutíma starfsmanna. Fyrir 15. janúar 2021 skulu stjórnendur bjóða starfsfólki sínu hækkan á starfshlutfalli sem nemur a.m.k. styttingu vinnuvikunnar. Þegar fyrir liggur hvort og þá hversu mörg stöðugildi eru ómönnuð vegna styttingar vinnutíma skal stýrihöpur meta hvort áætlaður kostnaður

launagreiðenda standist. Fari kostnaður ekki fram úr áætlunum tekur kerfisbreytingin gildi án breytinga. Sé hins vegar fyrirséð að kostnaður vegna yfirvinnu fari umfram áætlanir samkvæmt mælikvörðum í viðauka II skal stýrihópur fjalla um málið og meta hvort og hvaða breytinga sé þörf á forsendum yfirvinnuálags í nýju vaktavinnukerfi. Þó skal yfirvinna 1 aldrei fara undir 0,85% af mánaðarlaunum. Slíka ákvörðun skal taka eigi síðar en þremur mánuðum fyrir gildistöku breytinga og skulu stjórnendur og stéttarfélag tryggja að allt vaktavinnufólk hjá hinu opinbera sé upplýst um það. Að öðru leyti skal eftirfylgni með yfirvinnu og öðrum forsendum nýs vaktavinnukerfis vera samkvæmt viðauka II.

Skipulag og starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga er fjölbreytt og ólík. Komi til þess að breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags, nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, þá skal stýrihópur samningsaðila fjalla um málið og finna lausn til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu.

Innleiðing og eftirfylgni

Á gildistíma kjarasamningsins starfar stýrihópur samningsaðila. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Stýrihópurinn bregst við ef niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælingar gefa tilefni til. Þá skal stýrihópur taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitafni er snerta framkvæmd og þróun þessa fylgiskjals.

Á vegum stýrihópsins starfar sérstakur mats hópur sem hefur það hlutverk að framkvæma reglulegar mælingar, samkvæmt mælikvörðum sem aðilar ákveða, á áhrifum kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana, sbr. viðauka II.

Innleiðingarhópar skipaðir fulltrúum samningsaðila starfa á samningstímanum. Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa fyrir sameiginlegri fræðslu, ráðgjöf og eftirfylgni ásamt því að styðja stjórnendur og starfsfólk á samningstímanum. Innleiðingarhóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Breytingarnar taka gildi 1. maí 2021.

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

Með fylgiskjali þessu eru tveir viðaukar þar sem fjallað er nánar um innleiðingu og eftirfylgni kerfisbreytinganna og markmið og mælikvarða.

Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum

Þegar stofnun, [að fenginni staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs], hefur innleiðingu betri vinnutíma samkvæmt fylgiskjali þessu verða eftirfarandi breytingar á greinum kjarasamnings 1. maí 2021 og gilda á samningstíma. Samhliða taka nýjar greinar gildi og aðrar verða óvirkar á samningstímanum sbr. eftirfarandi.

Greinanúmer og tilvísanir miðast við ritstýrðan kjarasamning SFR – stéttarfélag í almannabjónustu og fjármála- og efnahagsráðherra sem gildir frá 1. október 2015.

Núgildandi greinar eru með gráum bakgrunni og nýjar án bakgrunns.

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 og 2.3.3.2.

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
65,00% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
55,00% kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00% kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - 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, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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

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.

2.3.6. Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

Því er beint til stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fvrirséð.

2.5.2

Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi og 72 mínútna frí jafngildi 120% álagi.

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 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

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.

Bakvaktافرí er að hámarki 80 stundir vegna ákvæðis 2.5.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktافرí samhliða ávinnslu og svo fljótt sem unnt er.

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1

Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum teljast vaktavinnufólk. Vaktavinnufólk teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími sé alltaf hinn sami.

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

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

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr.

gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

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

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

- 2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga að meðtöldum sérstöku frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokuð á sérstöku frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsmaður sem á

vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.

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

2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar því verður við komið starfsins vegna.

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 almanaxsmánuði 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.

12.2.6 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, vaktahvata, 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 almanaxsmánuði 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.

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 og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 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.

[Önnur málsgrein heldur sér þar sem það á við.]

Frá og með 1. maí 2021 verða eftirfarandi greinar óvirkar:

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

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

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

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

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

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

Þann 1. maí 2021 taka eftirfarandi greinar gildi:

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

2.6.10 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti.

Vaktahvati greiðist sem hlutfall mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á launatímabili samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á hverju launatímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 42 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 15 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar til þess að njóta vaktahvata. Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

Fjöldi vakta	Tegundir vakta			
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	10,0%	12,5%
17		7,5%	7,5%	12,5%
16		2,5%	7,5%	10,0%
15		2,5%	2,5%	7,5%
14			2,5%	7,5%

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

X Tímakaup í dagvinnu

x Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

Y Yfirvinna

y Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi en tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 38,92 stundir á viku (168,63 stundir miðað við meðalmánuð).

Viðauki I - Innleiðing og eftirfylgni

Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum

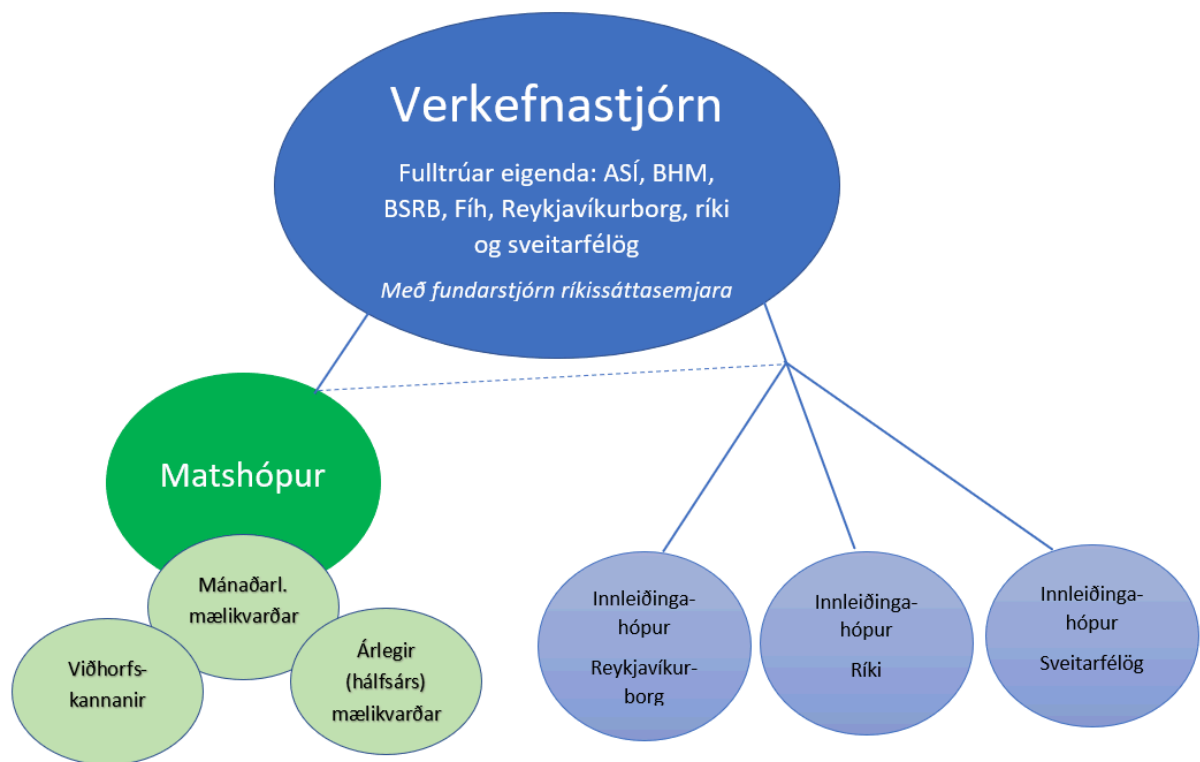
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga liggur fyrir. Þá hefjast umbótasamtöl stjórnenda og starfsfólks á stofnunum/vinnustöðum, markmið kerfisbreytinganna eru kynnt, fræðsla er veitt skv. leiðbeiningum innleiðingarhóps og innleiðingaráætlun er gerð á hverjum vinnustað. Undirbúningi skal lokið og tillaga um innleiðingu kerfisbreytinga skal liggja fyrir eigi síðar en 1. febrúar 2021. Þegar niðurstaða umbótasamtals liggur fyrir skal senda hana til hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðsstjóra til staðfestingar. Afrit skal einnig sent til fjármála- og efnahagsráðuneytis/Sambands íslenskra sveitarfélaga/skrifstofu kjaramála Reykjavíkurborgar, sem kynni niðurstöðuna fyrir innleiðingarhópi. Innleiðingarhópar samningsaðila eru til stuðnings við innleiðingu.

Stýrihópur ber ábyrgð á innleiðingu og eftirfylgni með verkefnum í fylgiskjali 2. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Gefi niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælinga tilefni til, bregst stýrihópur við. Stýrihópurinn skal:

- Taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitafni er snerta framkvæmd og þróun kerfisbreytingarinnar
- Gefa út tilmæli um úrbætur til að tryggja virkni kerfisins
- Skera úr ágreiningi um framkvæmd kerfisins með aðkomu hlutaðeigandi [ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs] eins og við á
- Ná mánaðarlegir lykilmælikvarðar viðvörunarstigi skal eftir atvikum og alvarleika:
 - Kortleggja vandann og tryggja viðeigandi fræðslu og eftirfylgni.
 - Veita tilmæli, frekari leiðbeiningar og stuðning.
 - Taka upp viðræður um virkni kerfisins.
 - Ef ekki reynist unnt að ná markmiðum og forsendum breytinganna skal taka upp viðræður um mögulegar breytingar á kerfinu undir verkstjórn ríkissáttasemjara.

Nái breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, skal stýrihópur samningsaðila fjalla sérstaklega um lausn þess til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu. Þá skal stýrihópur fjalla um og meta hvort breytinga er þörf á yfirvinnuálagi í samræmi við forsendur í fylgiskjali 2.

Stýrihópur skipa fulltrúar frá fjármála- og efnahagsráðuneyti, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborg, ASÍ, BHM, BSRB og Fíh. Hópurinn setur sér starfs- og vinnureglur. Stýrihópurinn hittist að jafnaði mánaðarlega á innleiðingartímabilinu. Embætti ríkissáttasemjara ber ábyrgð á því að kalla hópin saman og sinnir fundarstjórn í samráði við samningsaðila. Undirbúningur og innleiðing breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks fer fram í nokkrum skrefum. Um leið og atkvæðagreiðslu um kjarasamning lýkur er stýrihópur skipaður. Þá er haldinn fundur stýrihóps með helstu fulltrúum frá ráðuneytum/sveitarfélögum/sviðum sem munu bera ábyrgð á innleiðingunni hjá einstökum stofnunum. Stýrihópur skipar matshóp og innleiðingarhópa svo fljótt sem verða má eftir að niðurstöður atkvæðagreiðslna um kjarasamninga liggja fyrir.



Innleiðingahópar eru þrjú talsins. Þeir eru skipaðir fulltrúum launagreiðenda (FJR/SNS/Reykjavíkurborg) og BSRB, BHM, ASÍ og Fíh. Hóparnir setja sér starfs- og vinnureglur sem stýrihópur staðfestir.

Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa sameiginlega fyrir fræðslu, kynningarefni, vefsíðu, ráðgjöf og stuðningi vegna innleiðingar og eftirfylgni breytinga á vaktavinnu fyrir starfsfólk, stjórnendur og fulltrúa stéttarfélag.

Innleiðingahóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Innleiðingahópar geta kallað eftir greiningum frá matshóp. Innleiðingahópum ber að skila reglulegum skýrslum til stýrihóps um innleiðingu og eftirfylgni. Launagreiðendur bera ábyrgð á að kalla hópa saman, mánaðarlega hið minnsta nema annað sé ákveðið.

Matshóp skipa fulltrúar/sérfræðingar tilnefndir af stýrihóp og starfar hópurinn í umboði hans. Matshópur aftar nauðsynlegra gagna til að meta framvindu verkefnisins. Samningsaðilar skuldbinda sig til að afla nauðsynlegra gagna sem þörf er á svo matshópur geti sinnt sínu hlutverki. Hann heldur utan um, greinir og dregur saman niðurstöður mælinga á lykilmælikvörðum, úttektum og spurningakönnunum og skilar reglulegum skýrslum til stýrihóps. Mælingar eru mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, sbr. viðauka II. Matshópur hefur heimild til að kalla til utanaðkomandi aðstoð.

Hóparnir verða starfræktir út samningstímann á meðan innleiðing breytinga og eftirfylgni þeirra stendur.

Viðauki II – Markmið og mælikvarðar

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra atvinnurekenda með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta starfsumhverfi og launamyndun vaktavinnufólks með það að leiðarljósi að:

- Styttu vinnuvikuna
- Auka öryggi starfsfólks og skjólstaðinga
- Gera vaktavinnu eftirsóknarverðari
- Bæta samþættingu vinnu og einkalífs
- Vinnutími og laun taki betur mið af vaktabyrði og verðmæti staðins tíma
- Bæta andlega, líkamlega og félagslega heilsu starfsfólks
- Bæta starfsumhverfi
- Auka stöðugleika í mönnun
- Jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði
- Draga úr þörf og hvata til yfirvinnu
- Auka hagkvæmni í nýtingu fjármuna
- Bæta gæði opinberrar þjónustu

Á samningstímanum verða framkvæmdar reglulegar mælingar til að leggja mat á áhrif kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. Mælingarnar skulu vera mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, ýmist gerðar með upplýsingum úr launa- eða mannauðskerfum, með spurningakönnunum eða öðrum hætti. Mælingar skulu hefjast hálfu ári fyrir gildistöku breytinganna. Ef einstakir lykilmælikvarðar víkja frá markmiðum eða ná skilgreindu viðvörunarstigi skal stýrihópur taka málið til umfjöllunar og ákveða viðeigandi viðbrögð og aðgerðir í samræmi við forsendur og markmið kerfisbreytinganna sbr. viðauka I.

Mánaðarlegir mælikvarðar

Launagreiðendur skulu mánaðarlega skila lykilmælikvörðum skv. eftirfarandi töflu til matshóps.

LYKILMÆLIKVARÐAR			
Mánaðarlegir mælikvarðar sem taka mið af kerfinu í heild			
Nánari greining: Stofnanir/vinnustaðir, stéttarfélag, starfshlutfallsbil, kyn og aldursbil			
Mælikvarði	Skýringar / athugasemdir	Markmið	Viðvörun
Heildarlaunakostnaður	Skv. niðurstöðu í heildarkostnaðarmatslíkani ríkisins m.v. núverandi stöðu	Hækki sem nemur 7,1%	+/- 0,5 prósentustig m.v. markmið
Meðalstarfshlutfall	Horfa á hreyfingu á milli mánaða, sama mánuð á milli ára og 12 mánuði aftur í tímann	Aukning um 12 prósentustig	<10 prósentustig
Vaktahvati	Áætlaður vaktahvati í kostnaðarmati (heildarlíkan) er 4,9% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati 5% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati <3% eða >7% af heildarlaunakostnaði
Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði er 12,5%. Gert er ráð fyrir því í heildarkostnaðarmati að staðin unnin yfirvinna myndi lækka um 5%	Lækkar um 5%	Stendur í stað/hækkar
Samsetning unninna vinnustunda Hlutfall vinnuskilydustunda af heildarfjölda vinnustunda Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjölda vinnustunda	Nánari greining á báðum þáttum: Meðaltalsstarfshlutfall og hlutfall unninnar breytilegrar yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Aukist Dregst saman	Stendur í stað/lækkar Stendur í stað/hækkar

Mælikvarðar taka mið af tölum frá einum launagreiðanda, ríkinu. Mikilvægt er að gera upphafsgreiningu á lykilmælikvörðum fyrir Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög fyrir upptöku nýs kerfis. Þá kann að verða nauðsynlegt að aðlaga markmið mælikvarða að þeim greiningum.

Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins

Spurningakannanir skal gera eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Þær skulu ná til starfsfólks og stjórnenda stofnana/vinnustaða sem kerfisbreytingin tekur til. Kannanirnar skulu gerðar af aðilum með sérfræðipekkingu á sviði spurningakannana með samþykki og í samráði við matshóp. Í úttektum og spurningakönnunum skal leggja mat á hvort ofangreindum leiðarljósum, forsendum og markmiðum kerfisbreytinganna hafi verið mætt.

Fylgiskjal 3

Launatafla sem gildir frá 1.apríl 2019

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	267.781	274.476	281.170	287.865	294.559	301.254	307.948	314.643	321.337
02	280.320	287.328	294.336	301.344	308.352	315.360	322.368	329.376	336.384
03	293.486	300.823	308.160	315.497	322.835	330.172	337.509	344.846	352.183
04	307.311	314.994	322.677	330.359	338.042	345.725	353.408	361.090	368.773
05	314.858	322.729	330.601	338.472	346.344	354.215	362.087	369.958	377.830
06	322.007	330.057	338.107	346.158	354.208	362.258	370.308	378.358	386.408
07	328.122	336.325	344.528	352.731	360.934	369.137	377.340	385.543	393.746
08	337.455	345.891	354.328	362.764	371.201	379.637	388.073	396.510	404.946
09	351.876	360.673	369.470	378.267	387.064	395.861	404.657	413.454	422.251
10	368.619	377.834	387.050	396.265	405.481	414.696	423.912	433.127	442.343
11	386.200	395.855	405.510	415.165	424.820	434.475	444.130	453.785	463.440
12	400.969	410.993	421.017	431.042	441.066	451.090	461.114	471.139	481.163
13	416.327	426.735	437.143	447.552	457.960	468.368	478.776	489.184	499.592
14	432.156	442.960	453.764	464.568	475.372	486.176	496.979	507.783	518.587
15	448.762	459.981	471.200	482.419	493.638	504.857	516.076	527.295	538.514
16	466.033	477.684	489.335	500.985	512.636	524.287	535.938	547.589	559.240
17	483.994	496.094	508.194	520.294	532.393	544.493	556.593	568.693	580.793
18	504.075	516.677	529.279	541.881	554.483	567.084	579.686	592.288	604.890
19	526.965	540.139	553.313	566.487	579.662	592.836	606.010	619.184	632.358
20	551.000	564.775	578.550	592.325	606.100	619.875	633.650	647.425	661.200
21	576.237	590.643	605.049	619.455	633.861	648.267	662.673	677.078	691.484
22	602.737	617.805	632.874	647.942	663.011	678.079	693.148	708.216	723.284
23	630.852	646.623	662.395	678.166	693.937	709.709	725.480	741.251	757.022
24	660.079	676.581	693.083	709.585	726.087	742.589	759.091	775.593	792.095
25	690.769	708.038	725.307	742.577	759.846	777.115	794.384	811.654	828.923
26	722.994	741.069	759.144	777.219	795.293	813.368	831.443	849.518	867.593
27	756.829	775.750	794.670	813.591	832.512	851.433	870.353	889.274	908.195
28	792.356	812.165	831.974	851.783	871.592	891.401	911.209	931.018	950.827
29	829.660	850.402	871.143	891.885	912.626	933.368	954.109	974.851	995.592
30	868.830	890.551	912.272	933.992	955.713	977.434	999.155	1.020.875	1.042.596

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2020

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	285.781	292.926	300.070	307.215	314.359	321.504	328.648	335.793	342.937
02	298.320	305.778	313.236	320.694	328.152	335.610	343.068	350.526	357.984
03	311.486	319.273	327.060	334.847	342.635	350.422	358.209	365.996	373.783
04	325.311	333.444	341.577	349.709	357.842	365.975	374.108	382.240	390.373
05	332.858	341.179	349.501	357.822	366.144	374.465	382.787	391.108	399.430
06	340.007	348.507	357.007	365.508	374.008	382.508	391.008	399.508	408.008
07	346.122	354.775	363.428	372.081	380.734	389.387	398.040	406.693	415.346
08	355.455	364.341	373.228	382.114	391.001	399.887	408.773	417.660	426.546
09	369.876	379.123	388.370	397.617	406.864	416.111	425.357	434.604	443.851
10	386.619	396.284	405.950	415.615	425.281	434.946	444.612	454.277	463.943
11	404.200	414.305	424.410	434.515	444.620	454.725	464.830	474.935	485.040
12	418.969	429.443	439.917	450.392	460.866	471.340	481.814	492.289	502.763
13	434.327	445.185	456.043	466.902	477.760	488.618	499.476	510.334	521.192
14	450.156	461.410	472.664	483.918	495.172	506.426	517.679	528.933	540.187
15	466.762	478.431	490.100	501.769	513.438	525.107	536.776	548.445	560.114
16	484.033	496.134	508.235	520.335	532.436	544.537	556.638	568.739	580.840
17	501.994	514.544	527.094	539.644	552.193	564.743	577.293	589.843	602.393
18	522.075	535.127	548.179	561.231	574.283	587.334	600.386	613.438	626.490
19	544.965	558.589	572.213	585.837	599.462	613.086	626.710	640.334	653.958
20	569.000	583.225	597.450	611.675	625.900	640.125	654.350	668.575	682.800
21	594.237	609.093	623.949	638.805	653.661	668.517	683.373	698.228	713.084
22	620.737	636.255	651.774	667.292	682.811	698.329	713.848	729.366	744.884
23	648.852	665.073	681.295	697.516	713.737	729.959	746.180	762.401	778.622
24	678.079	695.031	711.983	728.935	745.887	762.839	779.791	796.743	813.695
25	708.769	726.488	744.207	761.927	779.646	797.365	815.084	832.804	850.523
26	740.994	759.519	778.044	796.569	815.093	833.618	852.143	870.668	889.193
27	774.829	794.200	813.570	832.941	852.312	871.683	891.053	910.424	929.795
28	810.356	830.615	850.874	871.133	891.392	911.651	931.909	952.168	972.427
29	847.660	868.852	890.043	911.235	932.426	953.618	974.809	996.001	1.017.192
30	886.830	909.001	931.172	953.342	975.513	997.684	1.019.855	1.042.025	1.064.196

Launatafla sem gildir frá 1.janúar 2021

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	308.761	316.480	324.199	331.918	339.637	347.356	355.075	362.794	370.513
02	316.480	324.392	332.304	340.216	348.128	356.040	363.952	371.864	379.776
03	324.392	332.502	340.612	348.722	356.831	364.941	373.051	381.161	389.271
04	332.502	340.815	349.127	357.440	365.752	374.065	382.377	390.690	399.002
05	340.815	349.335	357.855	366.376	374.896	383.416	391.937	400.457	408.978
06	349.335	358.068	366.802	375.535	384.268	393.002	401.735	410.469	419.202
07	358.068	367.020	375.972	384.923	393.875	402.827	411.779	420.730	429.682
08	367.020	376.196	385.371	394.547	403.722	412.898	422.073	431.249	440.424
09	376.196	385.600	395.005	404.410	413.815	423.220	432.625	442.030	451.435
10	385.600	395.240	404.880	414.520	424.160	433.800	443.440	453.081	462.721
11	395.240	405.121	415.002	424.883	434.764	444.645	454.527	464.408	474.289
12	405.121	415.249	425.378	435.506	445.634	455.762	465.890	476.018	486.146
13	415.249	425.631	436.012	446.393	456.774	467.156	477.537	487.918	498.299
14	425.631	436.271	446.912	457.553	468.194	478.835	489.475	500.116	510.757
15	436.271	447.178	458.085	468.992	479.899	490.805	501.712	512.619	523.526
16	447.178	458.358	469.537	480.717	491.896	503.076	514.255	525.434	536.614
17	458.358	469.817	481.276	492.735	504.194	515.652	527.111	538.570	550.029
18	469.817	481.562	493.308	505.053	516.798	528.544	540.289	552.035	563.780
19	481.562	493.601	505.640	517.679	529.718	541.757	553.796	565.835	577.875
20	493.601	505.941	518.281	530.621	542.961	555.301	567.641	579.981	592.321
21	505.941	518.590	531.238	543.887	556.535	569.184	581.832	594.481	607.129
22	518.590	531.554	544.519	557.484	570.449	583.413	596.378	609.343	622.308
23	531.554	544.843	558.132	571.421	584.710	597.999	611.288	624.576	637.865
24	544.843	558.464	572.085	585.707	599.328	612.949	626.570	640.191	653.812
25	558.464	572.426	586.388	600.349	614.311	628.272	642.234	656.196	670.157
26	572.426	586.737	601.047	615.358	629.669	643.979	658.290	672.601	686.911
27	586.737	601.405	616.073	630.742	645.410	660.079	674.747	689.416	704.084
28	601.405	616.440	631.475	646.510	661.546	676.581	691.616	706.651	721.686
29	616.440	631.851	647.262	662.673	678.084	693.495	708.906	724.317	739.728
30	631.851	647.647	663.444	679.240	695.036	710.833	726.629	742.425	758.221
31	647.647	663.839	680.030	696.221	712.412	728.603	744.795	760.986	777.177
32	663.839	680.435	697.031	713.627	730.223	746.819	763.414	780.010	796.606
33	680.435	697.446	714.456	731.467	748.478	765.489	782.500	799.511	816.522
34	697.446	714.882	732.318	749.754	767.190	784.626	802.062	819.498	836.935
35	714.882	732.754	750.626	768.498	786.370	804.242	822.114	839.986	857.858
36	732.754	751.073	769.391	787.710	806.029	824.348	842.667	860.986	879.304
37	751.073	769.849	788.626	807.403	826.180	844.957	863.733	882.510	901.287
38	769.849	789.096	808.342	827.588	846.834	866.081	885.327	904.573	923.819
39	789.096	808.823	828.550	848.278	868.005	887.733	907.460	927.187	946.915
40	808.823	829.044	849.264	869.485	889.705	909.926	930.146	950.367	970.588
41	829.044	849.770	870.496	891.222	911.948	932.674	953.400	974.126	994.852
42	849.770	871.014	892.258	913.502	934.747	955.991	977.235	998.479	1.019.724
43	871.014	892.789	914.565	936.340	958.115	979.891	1.001.666	1.023.441	1.045.217
44	892.789	915.109	937.429	959.748	982.068	1.004.388	1.026.708	1.049.027	1.071.347
45	915.109	937.987	960.864	983.742	1.006.620	1.029.498	1.052.375	1.075.253	1.098.131
46	937.987	961.436	984.886	1.008.336	1.031.785	1.055.235	1.078.685	1.102.134	1.125.584
47	961.436	985.472	1.009.508	1.033.544	1.057.580	1.081.616	1.105.652	1.129.688	1.153.724
48	985.472	1.010.109	1.034.746	1.059.383	1.084.019	1.108.656	1.133.293	1.157.930	1.182.567
49	1.010.109	1.035.362	1.060.614	1.085.867	1.111.120	1.136.373	1.161.625	1.186.878	1.212.131
50	1.035.362	1.061.246	1.087.130	1.113.014	1.138.898	1.164.782	1.190.666	1.216.550	1.242.434

Launatafla sem gildir frá 1.janúar 2022

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	319.568	327.557	335.546	343.535	351.525	359.514	367.503	375.492	383.481
02	327.557	335.746	343.935	352.124	360.313	368.502	376.691	384.880	393.068
03	335.746	344.140	352.533	360.927	369.321	377.714	386.108	394.502	402.895
04	344.140	352.743	361.347	369.950	378.554	387.157	395.761	404.364	412.968
05	352.743	361.562	370.380	379.199	388.017	396.836	405.655	414.473	423.292
06	361.562	370.601	379.640	388.679	397.718	406.757	415.796	424.835	433.874
07	370.601	379.866	389.131	398.396	407.661	416.926	426.191	435.456	444.721
08	379.866	389.362	398.859	408.356	417.852	427.349	436.846	446.342	455.839
09	389.362	399.096	408.831	418.565	428.299	438.033	447.767	457.501	467.235
10	399.096	409.074	419.051	429.029	439.006	448.983	458.961	468.938	478.916
11	409.074	419.301	429.528	439.754	449.981	460.208	470.435	480.662	490.889
12	419.301	429.783	440.266	450.748	461.231	471.713	482.196	492.678	503.161
13	429.783	440.528	451.272	462.017	472.762	483.506	494.251	504.995	515.740
14	440.528	451.541	462.554	473.567	484.581	495.594	506.607	517.620	528.633
15	451.541	462.830	474.118	485.407	496.695	507.984	519.272	530.561	541.849
16	462.830	474.400	485.971	497.542	509.112	520.683	532.254	543.825	555.395
17	474.400	486.260	498.120	509.980	521.840	533.700	545.560	557.420	569.280
18	486.260	498.417	510.573	522.730	534.886	547.043	559.199	571.356	583.512
19	498.417	510.877	523.338	535.798	548.258	560.719	573.179	585.640	598.100
20	510.877	523.649	536.421	549.193	561.965	574.737	587.509	600.281	613.053
21	523.649	536.740	549.832	562.923	576.014	589.105	602.196	615.288	628.379
22	536.740	550.159	563.577	576.996	590.414	603.833	617.251	630.670	644.088
23	550.159	563.913	577.667	591.421	605.175	618.929	632.683	646.437	660.191
24	563.913	578.011	592.108	606.206	620.304	634.402	648.500	662.598	676.695
25	578.011	592.461	606.911	621.361	635.812	650.262	664.712	679.163	693.613
26	592.461	607.272	622.084	636.895	651.707	666.519	681.330	696.142	710.953
27	607.272	622.454	637.636	652.818	668.000	683.181	698.363	713.545	728.727
28	622.454	638.016	653.577	669.138	684.700	700.261	715.822	731.384	746.945
29	638.016	653.966	669.916	685.867	701.817	717.768	733.718	749.668	765.619
30	653.966	670.315	686.664	703.013	719.363	735.712	752.061	768.410	784.759
31	670.315	687.073	703.831	720.589	737.347	754.105	770.862	787.620	804.378
32	687.073	704.250	721.427	738.604	755.780	772.957	790.134	807.311	824.488
33	704.250	721.856	739.462	757.069	774.675	792.281	809.887	827.494	845.100
34	721.856	739.902	757.949	775.995	794.042	812.088	830.135	848.181	866.227
35	739.902	758.400	776.898	795.395	813.893	832.390	850.888	869.385	887.883
36	758.400	777.360	796.320	815.280	834.240	853.200	872.160	891.120	910.080
37	777.360	796.794	816.228	835.662	855.096	874.530	893.964	913.398	932.832
38	796.794	816.714	836.634	856.554	876.473	896.393	916.313	936.233	956.153
39	816.714	837.132	857.550	877.967	898.385	918.803	939.221	959.639	980.057
40	837.132	858.060	878.988	899.917	920.845	941.773	962.702	983.630	1.004.558
41	858.060	879.512	900.963	922.415	943.866	965.318	986.769	1.008.221	1.029.672
42	879.512	901.499	923.487	945.475	967.463	989.451	1.011.438	1.033.426	1.055.414
43	901.499	924.037	946.574	969.112	991.649	1.014.187	1.036.724	1.059.262	1.081.799
44	924.037	947.138	970.239	993.340	1.016.441	1.039.541	1.062.642	1.085.743	1.108.844
45	947.138	970.816	994.495	1.018.173	1.041.852	1.065.530	1.089.208	1.112.887	1.136.565
46	970.816	995.087	1.019.357	1.043.627	1.067.898	1.092.168	1.116.439	1.140.709	1.164.979
47	995.087	1.019.964	1.044.841	1.069.718	1.094.595	1.119.472	1.144.350	1.169.227	1.194.104
48	1.019.964	1.045.463	1.070.962	1.096.461	1.121.960	1.147.459	1.172.958	1.198.457	1.223.957
49	1.045.463	1.071.599	1.097.736	1.123.873	1.150.009	1.176.146	1.202.282	1.228.419	1.254.555
50	1.071.599	1.098.389	1.125.179	1.151.969	1.178.759	1.205.549	1.232.339	1.259.129	1.285.919

**Skýringartexti
við tvær greinar í kafla 2.3 um yfirvinnu**

2.3 Yfirvinna

2.3.3.1 Þegar lögreglumaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

Þessi grein og sú næsta á eftir fjalla almennt um útköll þegar lögreglumaður er ekki á bakvakt. Kveðið er á um lágmarksgreiðslu fyrir útkall.

Dæmi 1: Vaktavinnumaður lýkur vakt kl. 08:00 á virkum degi, fær útkall kl. 12:00-14:00. Lágmarksgreiðslan tryggir þriggja klst. greiðslu.

Dæmi 2: Vaktavinnumaður er kallaður út kl. 17:00-18:00, en skylduvakt hefst kl. 20:00. Greitt er fyrir allan tímann kl. 17:00-20:00 eða 3 klst.

Dæmi 3: Vaktavinnumaður lýkur vakt kl. 20:00. Hann fær síðan útkall kl. 21:00-22:00. Greiða skal tímann frá 20:00-22:00.

2.3.3.2 Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00-08 frá mánudegi til föstudags, kl. 17-24 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.

Á sumum vinnustöðum er bætt yfirvinnu framan við vaktir að morgni dags. Ef þörf fyrir slíka mætingu er ekki fastmælum bundin heldur er stundum og stundum ekki, telst hún til útkalla. Ef því er hins vegar slegið föstu að mæta skuli t.d. 1 klst. fyrr uns annað verði ákveðið, telst það ekki útkall heldur föst yfirvinna. Þar af leiðir, að slíkt yrði greitt frá 1. Degi í veikindum. Ef að því kæmi síðar, að fallið yrði frá svona mætingu, þyrfti að tilkynna það starfsmönnum með 1 mánaðar fyrirvara. Til fastrar yfirvinnu mundi einnig teljast ef starfsmaður ætti að koma 1 klst. fyrr, t.d. alltaf á föstudögum.

Dæmi 1: Vaktavinnumaður lýkur vakt kl. 20:00, hann fær útkall kl. 01:00-02:30. Lágmarksgreiðslan skv. gr. 2.3.3.2 eða 4 klst. greiðast fyrir útkallið.

Dæmi 2: Útkall vaktavinnumanns hefst kl. 05:00. Skylduvakt hefst kl. 08:00. Staðinn tími er 3 klst. skv. gr. 2.3.3.2. Auk þess skal greiða ½ klst. eða samtals 3 ½ klst. Athugið að ekki er lengur greitt fyrir 12. mín og milliferðatíma.

Um útköll, oft stutt, sem liggja það nálægt hvert öðru í tíma að lágmarksgreiðslutíma næsta útkalls á undan er ekki lokið þegar hið næsta hefst, gildir eftirfarandi regla:

Greiða skal samfelldan tíma frá upphafi fyrsta útkalls til loka þess síðasta.

Dæmi 1: Starfsmaður er kallaður út á laugardegi kl. 10:00, 12:00, 14:30, 17:00 og 20:00. Hvert útkall varir um 1 klst. Greiða skal samfelldan tíma frá 10:00 til kl. 21:00 eða alls 11 klst. Annar starfsmaður sem kallaður væri út kl. 10:00 sama dag og ynni samfelld til kl. 21:00, fengi nákvæmlega sama uppgjörsmáta á fjölda vinnustunda.

Þetta gildir einnig fyrir útköll á reglubundnum bakvöktum.

SAMKOMULAG

um vopnaburð lögreglumanna
sbr. reglur um meðferð lögreglumanna á skotvopnum o.fl.

Fylgiskjal 2/1987 með kjarasamningi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Landssambands lögreglumanna
undirrituðum 22. maí 1987

1. Enginn lögreglumaður skal búinn vopnum nema hann hafi lokið báðum hlutum Lögregluskóla ríkisins og hafi þriggja ára starfsreynslu.
2. Enginn lögreglumaður skal búinn vopnum nema hann hafi áður notið undirbúningsþjálfunar í vopnaburði sem er sambærileg við það sem almennt er meðal grannþjóða t.d. í Noregi. Hann skal hafa fengið þjálfun í notkun vopns þeirrar tegundar sem hann fær afhent til notkunar. Þá skal hann njóta þeirrar viðhaldsþjálfunar sem almennt gerist meðal grannþjóða.
3. Aðilar eru sammála um að lögreglumenn verði ekki skyldaðir gegn vilja sínum til að bera vopn í starfi sínu. Þetta leysir lögreglumann þó ekki undan skyldu til að vopnast í starfi ef þörf krefur, sbr. 2. gr. reglna um meðferð lögreglumanna á skotvopnum o.fl.
4. Lögreglumaður sem starfar vopnaður, skal að jafnaði eigi standa lengri varðstöðu en 12 stundir samfelld frá upphafi vinnudags. Lögreglumaður í vopnaðri varðstöðu skal að jafnaði eiga kost á klukkustundar hléi á varðstöðu eftir að hún hefur varað 4 klst.
5. Tryggja skal eftir föngum að lögreglumaður í vopnaðri sveit noti einn sama vopnið og annist umhirðu þess. Skal hann og hafa hlotið þjálfun í meðferð þess.
6. *Greinin brottfelld skv. 11. gr. samkomulags aðila frá 30.08.1997.*
7. Fjármálaráðuneytið mun tryggja að vopnaður lögreglumaður, sem verður óvinnufær vegna atviks er hlýst af vopnaburði samkvæmt reglum, haldi óskertum launum næstu 12 mánuði miðað við laun hans næstu 6 mánuði á undan.
8. Lögreglumaður, vopnaður samkvæmt reglum um meðferð lögreglumanna á skotvopnum o.fl., skal tryggður ábyrgðartryggingu gegn skaðabótaskyldum atburði sem hljóttast kann af notkun vopns. Tryggingarfjárhæðin sé 20.000.000 kr. vegna hvers einstaks váttryggingaratburðar. Miðast sú fjárhæð við vísitölu neysliverðs (áður vísitölu framfærslukostnaðar) í nóvember 1986 179,22 stig (febrúar 1984=100). Fjárhæðin skal endurskoðuð tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí, og taka þá sömu breytingum og orðið hafa á vísitölu neysliverðs í nóvember og maí næst á undan.

*1. janúar 2006 er tryggingarfjárhæð skv. 8. gr. 67.860.730 kr.
og miðast við vísitölu neysliverðs í nóvember 2005, 608,1 stig.*
9. Samkomulag þetta skerðir ekki fyrri samninga lögreglumanna um vopnaburð.

Viðauki 3

Landssamband lögreglumanna og dómsmálaráðherra gera með sér eftirfarandi
S A M K O M U L A G
undirritað 1. júní 1995
um launalaus leyfi félagsmanna í aðildarfélögum Landssambands lögreglumanna,
sbr. ákvæði 10.2.2. í kjarasamningi aðila.

I. Kafli.

Almenn ákvæði.

1. gr.

Árlega geta allt að 10 lögreglumenn í föstu starfi fengið launalaust leyfi allt að einu ári. Heimilt er að víkja frá þessum fjölda þannig að á tilteknu tímabili geti fleiri eða færri lögreglumenn en 10 verið í launalaus leyfi. Miðað skal við að á hverju þriggja ára tímabili verði ekki fleiri lögreglumenn í launalaus leyfi en 10 að jafnaði.

2. gr.

Til þess fjölda lögreglumanna sem á hverjum tíma eru í launalaus leyfi teljast ekki eftirtaldir:

- a) Kennarar við Lögregluskóla ríkisins, sem ráðnir eru tímabundið til starfa þar.
- b) Þeir lögreglumenn sem fara til starfa við annað lögreglustjóraembætti að ósk viðkomandi lögreglustjóra til afleysinga eða vegna annarra brýnna löggæsluhagsmuna, að fengnu samþykki þess lögreglustjóra þar sem lögreglumaðurinn er fastráðinn.
- c) Þeir lögreglumenn er fara til friðargæslu á vegum alþjóðlegra stofnanna og annarra löggæslustarfa erlendis á vegum íslenskra stjórnvalda í allt að 18 mánuði, enda séu þeir ekki fleiri en 5 á hverjum tíma.

II. Kafli

Skilyrði launalauss leyfis.

3. gr.

Skilyrði þess að lögreglumaður geti fengið launalaust leyfi eru:

- a) að lögreglumaður sé skipaður, settur eða ráðinn ótímabundið til starfa.
- b) að hann hafi starfað sem lögreglumaður í a.m.k. 10 ár.

4. gr.

Lögreglumaður sem áður hefur fengið launalaust leyfi getur ekki fengið launalaust leyfi á ný fyrr en að liðnum 10 árum frá því hann síðast fékk launalaust leyfi. Þegar beiðnir um launalaus leyfi eru afgreidd ganga þeir fyrir sem ekki hafa áður fengið launalaust leyfi, ef takmarka þarf fjölda þeirra sem fá launalaus leyfi.

5. gr.

Heimilt er að veita lögreglumanni launalaust leyfi, þrátt fyrir ákvæði 3. og 4. gr., vegna

sérstakra aðstæðna, s.s. vegna náms lögreglumannsins eða veikinda innan fjölskyldu.

III. Kafli

Umsókn um launalaust leyfi og meðferð beiðni.

6. gr.

Umsókn um launalaust leyfi skal beina til þess lögreglustjóra þar sem viðkomandi lögreglumaður starfar. Skal umsóknin hafa borist lögreglustjóra eigi síðar en fjórum mánuðum áður en áætlað er að launalaust leyfi hefjist, nema sérstakar ástæður, s.s. veikindi, komi í veg fyrir það. Heimilt er að víkja frá þessum tímafresti með samþykki viðkomandi lögreglustjóra.

Í umsókn um launalaust leyfi skal m.a. koma fram:

- a) Nafn og kennitala umsækjanda.
- b) Starfsferill og starfsaldur.
- c) Ástæður umsóknar um launalaust leyfi.
- d) Tímalengd launalauss leyfis.
- e) Hyggist lögreglumaður í leyfi sínu starfa sem lögreglumaður við annað embætti skal það tilgreint og nánari atvik þess og ástæður.

Innan 10 daga frá móttöku beiðni um launalaust leyfi skal lögreglustjóri senda dómsmálaráðuneytinu umsóknina til ákvörðunar ásamt umsögn sinni.

7. gr.

Dómsmálaráðuneytið veitir launalaus leyfi að fenginni umsögn viðkomandi lögreglustjóra. Að jafnaði skal ákvörðun ráðuneytisins liggja fyrir eigi síðar en þremur mánuðum áður en launalaust leyfi hefst. Skal tilkynna umsækjanda skriflega um ákvörðun ráðuneytisins. Landssamband lögreglumanna skal tilkynnt um afgreiðslur ráðuneytisins á beiðnum um launalaus leyfi.

8. gr.

Dómsmálaráðuneytið skal halda skrá yfir þá lögreglumenn sem á hverjum tíma eru í launalaus leyfi, samkvæmt samkomulagi þessu. Skal Landssamband lögreglumanna hafa aðgang að þeirri skrá.

IV. Kafli

Leyfistími og endurkoma í starf.

9. gr.

Launalaust leyfi skal vera samfelld og er heimilt að veita það í allt að 12 mánuði. Í undantekningartilvikum, s.s. vegna náms lögreglumannsins, er heimilt að skipta leyfistíma í tvennt, enda samþykki viðkomandi lögreglustjóri það. Þessi undantekning getur þó aldrei leitt til þess að samanlagður leyfistími verði lengri en 12 mánuðir.

10. gr.

Lögreglumaður sem fengið hefur launalaust leyfi hefur ekki sjálfstæðan rétt á að hefja störf sem lögreglumaður að nýju fyrr en að leyfistíma loknum.

Viðkomandi lögreglustjóra er þó heimilt að ákveða, samkvæmt beiðni lögreglumanns í

launalausum leyfi, að hann hefji störf áður en leyfistíma líkur. Í slíku tilviki fellur ótekið launalaust leyfi niður.

Að loknu launalausum leyfi skal lögreglumaður að jafnaði ganga í það starf er hann gegndi er hann hóf launalaust leyfi.

V. Kafli

Gildistaka og fleira.

11. gr.

Samkomulag þetta öðlast þegar gildi. Hvor aðili um sig getur sagt því upp með þriggja mánaða fyrirvara.

12. gr.

Komi upp ágreiningur um ákvarðanir varðandi veitingu leyfa eða túlkun á reglum þessum skal um það fjallað af Landssambandi lögreglumanna og dómsmálaráðuneytinu.

13. gr.

Til viðbótar launalausum leyfum samkvæmt samkomulagi þessu geta lögreglustjórar veitt lögreglumönnum launalaus leyfi í allt að einn mánuð í senn.