



KJARASAMNINGUR

**Launanevndar sveitarfélaga f.h. þeirra sveitarfélaga
og annarra aðila sem hún hefur samningsumboð fyrir**

og

**Samflots bæjarstarfsmannafélaga
f.h. eftirtalinna stéttarfélaga,**

**Félags opinberra starfsmanna á Austurlandi
Félags opinberra starfsmanna á Suðurlandi
Félags opinberra starfsmanna á Vestfjörðum
Starfsmannafélags Dala- og Snæfellsnessýslu
Starfsmannafélags Fjarðabyggðar
Starfsmannafélags Húsavíkur
Starfsmannafélags Mosfellsbæjar
Starfsmannafélags Ólafsfjarðar
Starfsmannafélags Seltjarnarness
Starfsmannafélags Skagafjarðar
Starfsmannafélags sveitafélagsins Árborgar
Starfsmannafélags Vestmannaeyja**

Gildistími

1. apríl 2005 – 30. nóvember 2008

EFNISYFIRLIT

	KJARASAMNINGUR	2
1.	Um kaup	5
1.1	Föst mánaðarlaun	5
1.2.	Launaþrep og starfsaldur	7
1.3	Röðun í launaflokka	7
1.4	Tímavinnu- og unglingskaup	7
1.5	Yfirvinnukaup	8
1.6	Álagsgreiðslur	8
1.7	Persónuuppbót	9
1.8	Sérstök orlofsuppbót	9
1.9	Reykköfunarálag	9
2.	Um vinnutíma	10
2.1	Almennt	10
2.2	Dagvinna og afbrigðilegur vinnutími	11
2.3	Yfirvinna	11
2.4	Lágmarkshvöld	12
2.5	Bakvaktir	14
2.6	Vaktavinna	15
3.	Um matar- og kaffitíma	17
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	17
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	17
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum	17
3.4	Fæði og mótuneyti	17
3.5	Hádegisverður starfsfólks skóla/umönnunarstofnunar	18
3.6	Frítt fæði	18
4.	Um orlof	19
4.1	Lengd orlofs	19
4.2.	Orlofslaun	19
4.4	Sumarorlofstími	19
4.5	Ákvörðun orlofs	19
4.6	Veikindi í orlofi	20
4.7	Frestun orlofs	20
4.8	Áunninn orlofsréttur	20
5.	Ferðir og gisting	21
5.1	Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi	21
5.2	Dagpeningar innanlands	21
5.3	Greiðsluháttur	21
5.4	Fargjöld erlendis	21
5.5	Dagpeningar á ferðum erlendis	21
5.6	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	21
5.7	Heimflutningur fjarri vinnustað	21
6.	Aðbúnaður og hollustuhættir	23
6.1	Réttur starfsmanna	23
6.2	Um vinnustaði	23
6.3	Lyf og sjúkragögn	23
6.4	Öryggiseftirlit	23
6.5	Slysaætta	23
6.6	Tilkynningaskylda um vinnuslys	23
6.7	Læknisskoðun	23
7.	Tryggingar	24
7.1	Slysatryggingar	24
7.2	Farangurstrygging	25
7.3	Tjón á persónulegum munum	26
7.4	Skaðabótakrafa	26

8.	Verkfæri og fatnaður	27
8.1	Verkfæri	27
8.2	Vinnu, hlífðar- og einkennisföt	27
9.	Afleysingar	29
9.1	Staðgenglar	29
9.2	Launað staðgengilsstarf	29
9.3	Aðrir staðgenglar	29
10.	Fræðslumál	30
10.1	Starfsþjálfun á vegum stofnunar	30
10.2	Símenntun	30
10.3	Launað námsleyfi	31
11.	Ýmis atriði	31
11.1	Réttindi og skyldur	32
11.2	Um samskipti aðila	33
11.3	Tæknifrjóvgun	34
11.4	Fráfall	34
12.	Réttur starfsmanna vegna veikinda eða slysa	35
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	35
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	35
12.3	Starfshæfnisvottorð	37
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	37
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	37
12.6	Skráning veikindadaga	38
12.7	Forföll af óviðráðanlegum ástæðum	38
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	38
12.9	Samráðsnefnd	38
12.10	Ákvæði til bráðabirgða	38
12.11	Brottfall fyrri reglna	38
13.	Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur	39
13.1	Launaseðill	39
13.2	Félagsgjöld	39
13.3	Orlofsjóður	39
13.4	Starfsmenntunarsjóður	39
13.5	Vísindasjóður	39
13.6	Lífeyrissjóður	39
13.7	Um fjölskyldu- og styrktarsjóð	40
14.	Gildistími, gildissvið og samningsforsendur	41
14.1	Gildistími	41
15.	Bókanir	42
16.	Sérákvæði	44
17.	Röðun í launaflokka	45
17.	Reglur um fræðslusjóð	46
18.	Reglur um úthlutanir úr sjóðnum	48
19.	Samkomulag um ræstingu	50
20.	Reglugerð fyrir Styrktarsjóð BSRB	51
21.	Úthlutunarreglur fyrir styrktarsjóð BSRB	55
17.	Launatöflur	58

1. Um kaup

1.1 Föst mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirfarandi launatöflu frá 1. apríl 2005. Bil milli launaflokka er 1,5% og bil milli þrepa er 3,7%.

	1	2	3	4	5
Lfl.	Byrjunarlaun	20 ára	25 ára	31 ára	36 ára
107	103.056	106.869	110.823	114.924	119.176
108	104.602	108.472	112.486	116.648	120.964
109	106.171	110.099	114.173	118.397	122.778
110	107.763	111.751	115.885	120.173	124.620
111	109.380	113.427	117.624	121.976	126.489
112	111.021	115.128	119.388	123.805	128.386
113	112.686	116.855	121.179	125.663	130.312
114	114.376	118.608	122.997	127.547	132.267
115	116.092	120.387	124.842	129.461	134.251
116	117.833	122.193	126.714	131.403	136.264
117	119.601	124.026	128.615	133.374	138.308
118	121.395	125.886	130.544	135.374	140.383
119	123.216	127.775	132.502	137.405	142.489
120	125.064	129.691	134.490	139.466	144.626
121	126.940	131.637	136.507	141.558	146.796
122	128.844	133.611	138.555	143.681	148.997
123	130.777	135.615	140.633	145.836	151.232
124	132.738	137.650	142.743	148.024	153.501
125	134.729	139.714	144.884	150.244	155.803
126	136.750	141.810	147.057	152.498	158.141
127	138.801	143.937	149.263	154.786	160.513
128	140.884	146.096	151.502	157.107	162.920
129	142.997	148.288	153.774	159.464	165.364
130	145.142	150.512	156.081	161.856	167.845
131	147.319	152.770	158.422	164.284	170.362
132	149.529	155.061	160.798	166.748	172.918
133	151.772	157.387	163.210	169.249	175.511
134	154.048	159.748	165.659	171.788	178.144
135	156.359	162.144	168.143	174.365	180.816
136	158.704	164.576	170.666	176.980	183.529
137	161.085	167.045	173.226	179.635	186.281
138	163.501	169.551	175.824	182.329	189.076
139	165.954	172.094	178.461	185.064	191.912
140	168.443	174.675	181.138	187.840	194.790
141	170.970	177.295	183.855	190.658	197.712
142	173.534	179.955	186.613	193.518	200.678
143	176.137	182.654	189.412	196.421	203.688
144	178.779	185.394	192.254	199.367	206.744
145	181.461	188.175	195.137	202.357	209.845

146	184.183	190.998	198.064	205.393	212.992
147	186.945	193.862	201.035	208.474	216.187
148	189.750	196.770	204.051	211.601	219.430
149	192.596	199.722	207.112	214.775	222.721
150	195.485	202.718	210.218	217.996	226.062
151	198.417	205.759	213.372	221.266	229.453
152	201.393	208.845	216.572	224.585	232.895
153	204.414	211.978	219.821	227.954	236.388
154	207.480	215.157	223.118	231.373	239.934
155	210.593	218.385	226.465	234.844	243.533
156	213.752	221.660	229.862	238.367	247.186
157	216.958	224.985	233.310	241.942	250.894
158	220.212	228.360	236.809	245.571	254.657
159	223.515	231.785	240.362	249.255	258.477
160	226.868	235.262	243.967	252.994	262.355
161	230.271	238.791	247.626	256.789	266.290
162	233.725	242.373	251.341	260.640	270.284
163	237.231	246.009	255.111	264.550	274.338
164	240.790	249.699	258.938	268.518	278.454
165	244.401	253.444	262.822	272.546	282.630
166	248.067	257.246	266.764	276.634	286.870
167	251.788	261.105	270.766	280.784	291.173
168	255.565	265.021	274.827	284.996	295.540
169	259.399	268.997	278.949	289.271	299.974
170	263.290	273.031	283.134	293.610	304.473
171	267.239	277.127	287.381	298.014	309.040
172	271.248	281.284	291.691	302.484	313.676
173	275.316	285.503	296.067	307.021	318.381
174	279.446	289.786	300.508	311.626	323.157
175	283.638	294.132	305.015	316.301	328.004

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

- 1. janúar 2006 3,0%
- 1. janúar 2007 3,0%
- 1. janúar 2008 3,0%

- 1.1.1.1 Að afloknum þriggja mánaða reynslutíma skulu föst laun greidd fyrirfram, fyrsta virkan dag hvers mánaðar nema starfsmaður óski þess að laun séu greidd eftir á.
- 1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast 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 Þegar kjarasamningsbundnar launaflokkahækkningar verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

1.2. Launaþrep og starfsaldur

1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í 5 launaþrep, sem eru miðuð við aldur sem hér segir:

1. þrep byrjunarlaun
2. þrep frá 20 ára aldri
3. þrep frá 25 ára aldri
4. þrep frá 31 ára aldri
5. þrep frá 36 ára aldri

Innröðun í þrep miðast við aldur frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.2.2 Eftir 15 ára starf hjá sveitarfélögum skulu starfsmenn fá persónuálag sem nemur 1 stigi. Grein þessi tekur gildi 1. júní 2006.

1.3 Röðun í launaflokka

1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal miða við niðurstöðu starfsmats. Samningsaðilar eru sammála um að notast við „breska starfsmatskerfið“. Við tengingu starfsmatsins við launaflokka skal miða við að lægsti launaflokkur sé 108 launaflokkur og lægsta stigagjöf samkvæmt tengitöflu verði 265 stig. Þá skal miðað við að 7 stig séu á milli launaflokka. Um nánari atriði varðandi starfsmatið, s.s. um endurmat o.fl. skulu aðilar semja sérstaklega.

Framangreind viðmið taka gildi þann 1. júní 2006. Fram að þeim tíma gildir núverandi tenging starfsmats við laun.

1.4 Tímavinnu- og unglingskaup

1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 3. launaþrep eða það launaþrep sem viðkomandi starfsmanni er ráðað í sé það hærra. Tímakaup eftirlaunaþega, skal þó miða við 5. launaþrep. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmann, sbr. gr. 1.6.3.

Þegar unnið er í tímavinnu skal ekki greitt vaktaálag á þær stundir sem eru utan hefðbundins dagvinnutíma heldur greidd yfirvinna

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

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

1.4.3 Samningur þessi nær ekki til nemenda vinnuskóla sem starfræktir eru á vegum sveitarfélaga. Með vinnuskóla er átt við starfsemi á vegum sveitarfélaga þar sem börnum á er gefinn kostur á samspili vinnu, þjálfunar og kennslu í sumarleyfi sínu. Að öðru leyti vísast til 10. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðar 426/1999 um vinnu barna og unglinga.

1.5 Yfirvinnukaup

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaþrep er viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaþrep er starfsmaður tekur laun eftir. Þetta gildir þó ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.
- 1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, en skylt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveður launagreiðandi með samkomulagi við viðkomandi starfsmann og vitund starfsmannafélagsins.
- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.6 Álagsgreiðslur

Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. gr. 2.2.3.). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

- 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. 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:

45,00%	kl. 00:00 – 08:00	mánudaga
33,33%	kl. 00:00 – 08:00	þriðjudaga til föstudaga
33,33%	kl. 17:00 – 24:00	mánudaga - fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 – 24:00	föstudaga
45,00%	kl. 00:00 – 24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 – 24:00	stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr. 2.3.3.

- 1.6.3 Sérstakt persónuálag sem leggst við launaflokk og þrep viðkomandi einstaklings í samræmi við viðeigandi ákvæði sammings þessa er sem hér segir:

1 stig	2%
2 stig	4%
3 stig	6%
4 stig	8%
5 stig	10%
6 stig	12%
7 stig	14%
8 stig	16%

Persónuálag leggst ofan á grunnlaunaflokkaröðun og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns sem er viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

1.7 Persónuuppbót

1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 44,5% af desemberlaunum í 113. lfl. 5. þrepi, skv. framangreindri launatöflu. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

Eftirlaunaþegar sem eru aðilar að B-deild LSR eða sambærilegum deildum annarra lífeyrissjóða fái greidda persónuuppbót í desember frá viðkomandi lífeyrissjóði í réttu hlutfalli við greidd eftirlaun.

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu, en hafði þá starfað samfellt í a.m.k. 6 mánuði skal einnig fá greidda persónuuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Hlutfall skv. þessari málsgrein er reiknað sem hlutfall af fullri vinnu (100%) í 12 mánuði á almanaksárinu af síðast gildandi persónuuppbót

1.7.2. Persónuuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubrests minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei hærrí en full persónuuppbót sbr. grein 1.7.1.

1.7.3 Framangreind persónuuppbót er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.8 Sérstök orlofsuppbót

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

Orlofsuppbótin skal vera sem hér segir:

1. maí 2005 kr. 21.800,-

1. maí 2006 kr. 22.400,-

1. maí 2007 kr. 23.000,-

1. maí 2008 kr. 23.600,-

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

1.9 Reykköfunarálag

1.9.1 Slökkviliðsmönnum sem falin er reykköfun af slökkviliðsstjóra/varðstjóra skal greitt reykköfunarálag. Álagið skal vera föst krónutala þ.e. kr. 1.023 (miðað við launatöflu 1. maí 2005) á þá vakt/æfingu sem reykköfun fer fram og taki sú upphæð sömu breytingum og verða á 109. launaflokk 5 þrepi.

2. Um vinnutíma

2.1 Almenn

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

Þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári, s.s. í grunnskóla, er vinnuveitanda heimilt að haga vinnutíma starfsmanna með þeim hætti að starfsmenn vinni af sér, á starfstíma stofnunar, þá daga sem starfsemi er takmörkuð. Skal það gert með því að dreifa þeim tíma sem starfsemi er takmörkuð sem jafnast á þá daga sem stofnun starfar nema samkomulag sé um annað við einstaka starfsmenn.

- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans.

Forstöðumanni stofnunar/starfseiningar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.

- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.

2.1.4 Frídagar

- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur

- 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 eftir kl. 12:00
15. Jóladagur.
16. Annar í jólum.
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.
4. 1. maí.
5. Hvítasunnudagur.
6. 17. júní.
7. Aðfangadagur eftir kl 12:00
8. Jóladaur.
9. Gamlársdagur eftir kl 12:00

2.1.5 Undirbúningstími á leikskóla (Sjá einnig kafla 16, sérákvæði, bls. 50)

2.1.5.1 Lágmarks undirbúningstími leikskólakennara í leikskólum er 4 klst. á viku miðað við fullt starf en deildarstjóra og leikskólasérkennara 5 klst. Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða.

Þessi grein gildir einnig fyrir þroskaþjálfva

2.1.5.2 Þegar ekki starfar leikskólakennari á deild, skal á sama hátt heimilt að verja 5 klst. á viku til þess starfsmanns sem er yfir á deild.

2.2 Dagvinna og afbrigðilegur vinnutími.

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.

2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá 2.5.)

2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1. á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili skv. gr.2.1.2, 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 starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 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 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímamann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

Starfsmannafundir eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3. enda séu þeir skipulagðir af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara.

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

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

2.4 Lágmarkshvöld

2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 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 lágmarkshvöld

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

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

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvöld 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 oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

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

Sé heimildum til frávíka frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvöld 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 lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

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

2.4.4 Vikulegur hvöldardagur

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

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

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvöldardegi sé frestað, skal haga töku hvöldardaga þannig að teknir séu tveir hvöldardagar saman.

2.4.5 Frítökuréttur

- 2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvöld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvöldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

- 2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp 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 starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fýrnist 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. framan greinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1.200.

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir 9. apríl 2001 höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það milli ára. Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar/sveitarfélags og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum 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.
- Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

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

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

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

Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.

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

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.
- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

3. Um matar- og kaffitíma

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og 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. 17:00, 23:00 og kl. 05:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:45, einn kaffitími í 15 mínútur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 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 greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2. skulu starfsmenn greiða fyrir matinn upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í tveimur mötuneytum (mötuneyti stjórnarráðs, og mötuneyti RÚV)

3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 216,14 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysliverð með vísitölu aprílmánaðar 2005 sem grunnvísitölu (119,7)

3.5 Hádegisverður starfsfólks skóla/umönnunarstofnunar

3.5.1 Þeim starfsmönnum, sem gert er skylt vegna vinnu sinnar að matast með heimilismönnum/börnum, skulu hafa frítt fæði og skal telja matartíma þeirra til vinnutíma

3.6 Frítt fæði

3.6.1 Starfsfólk í eldhúsum greiðir ekki fyrir fæði enda sé starf í eldhúsi meginhluti starfs viðkomandi starfsmanna.

3.6.2 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

4. Um orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Sá starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í 4.1.1 skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

4.2. Orlofslaun

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

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem hér getur skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.

4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.

4.2.4 Lágmarksupphæð orlofsfjár fyrir fullt orlofsár skal nema 12% af maímánaðarlaunum orlofstökuársins í 107. launaflokki 3. þrepi.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstími

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.

4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu frá 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna þarfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær það skal 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 tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 Frestun orlofs

4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.

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

4.8 Áunninn orlofsréttur

4.8.1 Áunninn orlofsréttur látins starfsmanns skal renna til dánarbús hans.

5. Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum stofnunar skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.
- 5.1.4 Þeir félagsmenn viðkomandi starfsmannafélaga sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarra fundasetu á vegum félagsins skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna innan BSRB.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Fargjöld erlendis

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.

5.5 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna innan BSRB.
- 5.5.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar og eftirlitsstarfs greiðast eftir ákvæðum greinar 5.2 eða 5.5 fyrstu 30 dagana, en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu vera skv. grein 5.2.2.

5.7 Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 - Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira.
- Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.
- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. 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.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 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.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin 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.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Akstur til og frá vinnu þar sem almenningsvagnar eru starfandi.
- 5.7.7.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal stofnunin sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.7.7.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

6.3 Lyf og sjúkragögn

6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerðir í slysatilfellum. Lyfja og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð forstöðumanna, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

6.4 Öryggiseftirlit

6.4.1 Á vinnustöðum skulu 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. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB.

6.5 Slyshætta

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

6.6 Tilkynningaskylda um vinnuslys

6.6.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleidis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.

6.6.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglum nr. 612/1989, um tilkynningu vinnuslysa.

6.6.3 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Tryggingastofnun ríkisins, slysatryggingadeild, um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá slysatryggingadeild.

6.7 Læknisskoðun

6.7.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, geta starfsmannafélög óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

7. Tryggingar

7.1 Slysatriygingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatriyggðir 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 öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, **kr. 736.890.**
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. 4.597.438.**
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera **kr. 6.317.122.** Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og 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.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn **kr. 772.086.**
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.

Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið nr. 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina **kr. 11.213.671**, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á framfærsluvísitölu. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er **237,9 stig** í nóvember 2004,

7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.

7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.

- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatriggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaga, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysatriggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar m.t.t. vægi tryggingakaflans í heild.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysatriggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatriggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum sammings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2 Farangurstrygging

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki **311.871 kr.** í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki. bætt hærri upphæð en **59.775 kr.** Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. 2. lið. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 5.196. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótast af möflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 20/1954, um váttryggingarsamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

7.3 Tjón á persónulegum munum

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

7.4 Skaðabótakrafa

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

8. Verkfæri og fatnaður

8.1 Verkfæri

8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.

8.2 Vinnu, hlífðar- og einkennisföt

8.2.1 Þar sem krafist er, einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg t.d. vinnusloppar, skal hverjum og einum starfsmanni 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 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er 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 stofnunarinnar hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu-, hlífðar- og einkennisfatnað.

8.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar hverjum starfsmanni er lagður til fatnaður:

- a) Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélaginu er eign þess.
- b) Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
- c) Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
- d) Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði er hann fékk.
- e) Fatnaður skal lagður til eftir þörfum og komi upp ágreiningur skal fjallað um hann á þeim vettvangi sem skilgreindur er í grein 11.2. Sé um önnur störf að ræða en um getur í gr. 8.2.5 og 8.2.6 skal fjallað um þau á framangreindum vettvangi á grundvelli 8. kafla kjarasamningsins.

8.2.5 Vinnu- og hlífðarfatnaður; skilgreining:

a) Starfsfólk íþróttahúsa og sundstaða:

Buxur og skyrti eða íþróttagalli ásamt bol, klossar og stígvél séu til staðar fyrir óþrifaleg störf. Þar sem útivinna fer fram á þessum stöðum skal lagður til regn- og kuldagalli.

b) Starfsfólk áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnana, starfsmenn tækni- og eignadeilda:

Stakkur, samfestingur, kuldagalli, regngalli og vinnuvettlingar eftir þörfum. Öryggisskór samkvæmt reglum vinnueftirlitsins.

c) Gangaverðir / skólaliðar / stuðningsfulltrúar / lengd viðvera / starfsmenn dægradvalar og sambærileg störf í skólum:

Buxur og skyrti eða íþróttagalli ásamt bol. Þar sem útivinna er, skal lagður til kulda- og regngalli. Hlífðarföt og gúmmihanskar þar sem starfsmenn annast ræstingu.

d) Gangbrautarvarsla:

Útigalli.

e) Umsjónarmenn - húsverðir:

Buxur og skyrti. Þar sem útivinna er, skal vera til kuldagalli.

- f) Starfsfólk mótuneyta, sjúkraliðar, heimilishjálpar, fólk í heilbrigðisþjónustu og starfsfólk dvalarheimila:**
Vinnusloppar, buxur, skyrta eða bolur.
- g) Starfsfólk á leikskólum:**
Svuntur vegna föndurs og málningarvinnu, kuldagalli og regngalli.
- h) Starfsfólk hafna og vigta:**
Buxur, skyrta, stakkur, vinnuvettlingar eftir þörfum, kuldagalli og regngalli.
- i) Starfsmenn heilbrigðiseftirlits sem sinna útivinnu:**
Jakki, buxur, skyrta, kuldagalli og regngalli

8.2.6 Einkennisfatnaður, skilgreining:

Slökkviliðsmenn, sjúkraflutningamenn, hafnsögumenn og strætisvagnabílstjórar:

Jakki, buxur, skyrta, bindi og vesti. Húfa og merki.

Slökkviliðsmenn, sjúkraflutningamenn og hafnsögumenn fá að auki frakka eða úlpu.

8.2.7 Þar sem borgaralegs fatnaðar er krafist við vinnu, t.d. á sambýlum, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 14,70 á unna klst.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu aprílmánaðar 2005 sem grunnvísitölu (97,9)

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

9.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 5 vinnudaga samfellt.

9.2 Launað staðgengilsstarf

9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun yfirmannsins, án persónubundinna launamyndunarþátta, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

Skrár skulu vera til yfir þá sem eru launaðir staðgenglar skv. starfsmati.

9.3 Aðrir staðgenglar

9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars herra launaðs starfsmanns, skal taka laun hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við launaprep, viðbót vegna menntunar o.þ.u.l. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslaun samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.

10. Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnunar

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

Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun eða að ósk yfirmanns utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna.

10.2 Símenntun

- 10.2.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið. Stefnt er að gerð símenntunaráætlunar fyrir allar stofnanir og/eða starfseiningar. Markmið þeirra verði að samræma áhuga starfsmanna fyrir símenntun heildarmarkmiðum stofnana/starfseininga. Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.
- 10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

Með vísan til greinar 10.2.1 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

1 stig eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum.

Samtals 2 stig eftir 5 ára starf hjá sveitarfélögum.

Samtals 3 stig eftir 9 ára starf hjá sveitarfélögum.

Forsenda persónuálags þessa er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun stofnunar eða starfseiningar. Í janúar á ári hverju skal þátttaka í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður ekki tekið fullnægjandi þátt í áætluninni missir hann það persónuálag sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreint persónuálag er að sveitarfélag hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni.

Heimilt er forstöðumanni að meta símenntun sem sótt er með stuðningi Vísindasjóðs og/eða endurmenntunarsjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar/starfseiningar.

Þeir starfsmenn sem hafa áunnið sér viðbótarálag vegna símenntunar fyrir gildistöku samnings þessa skulu halda því þar til grein þessi tryggir þeim samsvarandi eða betri kjör.

- 10.2.3 Þeir starfsmenn sem hafa lokapróf á framhaldsskólastigi (2 til 4 ár) skulu fá persónuálag sem nemur 2 stigum enda tengist námið starfi viðkomandi og hann hafi ekki notið hækkunar vegna þessarar menntunar sinnar skv. ákvæðum kjarasamningsins. Framangreint gildir ekki þar sem gerð er krafa um tiltekna framhalds- eða háskólamenntun í viðkomandi starf. Iðnaðarmenn sem lokið hafa meistara- og löggildingarnámi fá 2 stig þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins.

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.

- 10.2.4 Hafi starfsmaður lokið viðurkenndu diplómanámi á háskólastigi tengt starfssviði sínu hækkar persónuálag hans um 2 stig enda sé námið að lágmarki 30 einingar. Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf. Ófaglærður starfsmaður eða leiðbeinandi sem lokið hefur 45 eininga námi til B.Ed. gráðu í leikskólafræðum skal fá 2 persónuálagsstig. Þegar B.Ed. gráðu er náð falla persónuálagsstigini niður.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 2 stig og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

- 10.2.5 Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til annarrar háskólagráðu til viðbótar fyrstu háskólagráðu hækkar persónuálag hans um 4 stig. Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til þriðju háskólagráðu (doktorspróf) hækkar persónuálag hans um 3 stig til viðbótar. Ljúki starfsmaður starfsmiðuðu námi (Diploma/Certificate) eftir fyrstu háskólagráðu hækkar persónuálag hans um 2 stig.

Forsenda fyrir framangreindum hækkunum er að nám viðkomandi tengist starfi hans.

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

- 10.2.6 Próf sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi eru jafngild án tillits til þess á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

10.3 Launað námsleyfi

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni með sérmenntun, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám í sérgrein sinni. Með sérmenntun er átt við menntun frá háskóla, sérskóla eða framhaldsskóla, er veitir ákveðin starfsréttindi á verkssviði starfsmanns.

Leyfi skv. framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá stofnuninni. Heimilt er að veita launað leyfi til viðurkennds framhaldsnáms til 3ja mánaða hið lengsta á hverjum 5 árum. Í sérstökum tilvikum er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða í allt að 6 mánuði á hverjum 10 árum. Einnig er heimilt að veita starfsmönnum, sem ákvæði þetta tekur til, launað námsleyfi tíðar en að framan greinir, en þó skemur hverju sinni og eigi umfram 1 mánuð á hverjum 20 mánuðum, enda leiði ekki af því aukinn kostnað.

Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

- 10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.
- 10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu.

11. Ýmis atriði

11.1 Réttindi og skyldur

11.1.1 Um gildissvið

Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra, þó þannig að um þá starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

"Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu sveitafélagsins skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu á vegum sveitafélagsins.

Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar.

Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu sveitarfélagsins er losna kann, ef hann sækir um það.

Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr. við starfi í þjónustu sveitarfélagsins, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau er nýja starfinu fylgja, eru jöfn eða hærri en þau er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins."

Þeir starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 halda áunnum réttindum. Í þeim sveitarfélögum þar sem gilt hafa sérstakar reglur um réttindi og skyldur, þá verði öll ákvæði sem ganga lengra en í lögum nr. 38/1954 sett í sérstaka viðauka í viðkomandi kjarasamningum.

Aðilar sammingsins eru sammála um þá skoðun að biðlaunaréttur eigi ekki að stofnast þegar opinber starfsmaður flyst á milli opinberra vinnuveitenda að því gefnu að ekki verði breyting á réttindum og ráðningarkjörum í grundvallaratriðum. Sama eigi við þótt starfsmenn sveitarfélags flytjist t.d. til byggðasamlags. Áherslan liggja á því að ráðningarkjörin haldist óbreytt í grundvallaratriðum

11.1.2. Um auglýsingu starfa.

11.1.2.1 Samningur verður gerður milli sammingsaðila um þennan þátt mála, sbr. Sérstakan samning BSRB, ASÍ, BHM og KÍ við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

11.1.3 Ráðning

11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun.

11.1.3.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Sjá þó grein 11.1.6.

11.1.3.3 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfelld lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

11.1.4 Breytingar á störfum

- 11.1.4.1 Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.

Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

- 11.1.5.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmæltum vikulegum vinnutíma.

11.1.6 Uppsagnir: sammála um að gera bókun.

- 11.1.6.1 Ef ástæða er talin til að veita starfsmanni áminningu er skylt að gefa honum fyrst kost á að tjá sig um málið. Óski starfsmaður þess skal það gert í viðurvist trúnaðarmanns.

Ef talið er að fyrir liggi ástæður til uppsagnar sem rekja megi til starfsmannsins sjálfs, er skylt að áminna starfsmanninn fyrst skriflega og veita honum tíma og tækifæri til að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

Uppsögn skal ávallt vera skrifleg og óski starfsmaður þess skal rökstuðningur einnig vera skriflegur.

Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnaþgra ástæðna.

11.1.7 Starfslok

- 11.1.7.1 Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri.

11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

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

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 og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

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

11.2 Um samskipti aðila

- 11.2.1. Samningsaðilar hvor um sig skipa þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og þrjá til vara.

Samstarfsnefndin er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á samningstímanum og hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamningsins og lausn ágreiningsefna.

- 11.2.2. Stéttarfélögum og viðkomandi sveitarstjórnnum ber að koma sér saman um formlegan samráðsvettvang þar sem fjallað er um ágreiningsefni er upp kunna að koma vegna framkvæmdar einstakra samningsákvæða og ekki eru skilgreind sem úrlausnarefni samningsaðila skv.öðrum greinum kjarasamningsins.

Ágreiningsefni sem ekki leysast heima í héraði ber að skrá formlega þar sem fram koma sjónarmið beggja aðila og þeim skal ásamt nauðsynlegum fylgigögnum vísað til úrskurðar samstarfsnefndar LN og SAMFLOTS.

Skilgreining þess samstarfsvettvangs sem valinn er í hverju sveitarfélagi og vinnu – og samstarfsreglur sem aðilar koma sér saman um skulu kynntar samstarfsnefnd LN og SAMFLOTS fyrir 15.september 2005.

Samkomulag um starfskjaranefndir frá 25. febrúar 1990 fellur niður.

Dæmi til skýringar:

- a) *Þar sem starfskjaranefndir hafa verið virkar geta aðilar komið sér saman um að viðhalda slíku fyrirkomulagi. Verði sú leið valin er nauðsynlegt að breyta núgildandi samþykktum um slíkar nefndir og einfalda verkefnaskilgreiningu þeirra.*
- b) *Þar sem sveitarstjórn kys svo getur hún falið yfirmanni starfsmannamála eða öðrum aðila sem hún tilnefnir að koma fram á þessum vettvangi fyrir sína hönd. Með sama hætti getur stéttarfélag falið formanni sínum, trúnaðarmanni eða öðrum sem til þess er valinn að koma fram fyrir sína hönd.*

- 11.2.3 Aðilar eru sammála um að launagreiðandi greiði 0,03% til Samflots til þess að auðvelda samstarf félagsins við LN í samstarfsnefnd vegna framkvæmdar á samningi þessum.

11.3 Tæknifrjógungun

- 11.3.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjógungunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tæknifrjógunguna eða þeim lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

11.4 Fráfall

- 11.4.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður eiga rétt á allt að ½ mánaðar fríi á venjubundnum launum ef nauðsyn krefur

12. Réttur starfsmanna vegna veikinda eða slysa.

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

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

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

Starfstími	Fjöldi daga
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 nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

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

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 framantalinna 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 nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

- 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 með almannafé.

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

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

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

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustunda fjöldinn 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 samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

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

- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

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

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum

- 12.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.4.1.

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

12.9 Samráðsnefnd

- 12.9.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 12. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

- 12.10.1 Starfsmaður sem hefur, fyrir gildistöku samkomulags þessa, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

12.11 Brottfall fyrri reglna

- 12.11.1 Viðmið réttinda við reglugerðir nr. 410/1989 og nr. 411/1989 og hliðstæðar reglur hlutaðeigandi sveitarfélaga falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa, svo og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof fedra og öll þau atriði kjarasamninga sem lúta að sömu réttindum og reglugerðirnar taka til. Sama gildir um sérstakar ákvarðanir launagreiðanda sem hafa sama markmið eða lúta að fedraorlofi.

13. Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur

13.1 Launaseðill

- 13.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til grunnlaunaflokkur ef aðstæður leyfa, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

13.2 Félagsgjöld

- 13.2.1 Starfsmannafélagið á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagskrám starfsmannafélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

13.3 Orlofssjóður

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 1% af öllum launum félaga í orlofssjóð starfsmannafélagsins.

13.4 Starfsmenntunarsjóður

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð starfsmannafélags.
Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunagreiðslum til félaga starfsmannafélagsins.
- 13.4.2 Fyrirkomulag um skipan og starfsemi starfsmenntunarsjóða er vísað til ákvörðunar í hverju sveitarfélagi/stofnun.

13.5 Vísindasjóður

- 13.5.1 Stofna skal vísindasjóð(i) háskólamanna innan Samflot bæjarstarfsmannafélaga. Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóð viðkomandi félags sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum starfsmanna með háskólapróf enda sé gerð krafa um slíka menntun í viðkomandi starf. Í þeim tilfellum sem það á við er heimilt að sameina vísindasjóði félaga kjósi þau svo. Einnig er heimilt að sameina sjóði þessa hefðbundnum endurmenntunarsjóðum viðkomandi félaga. Sjóðurinn greiðir meðal annars styrki til rannsóknar- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki og styrki vegna námskeiða sem félagið stendur fyrir.

Styrkirnir greiðast samkvæmt nánari reglum er viðkomandi sjóðsstjórn setur. Starfsmaður sem fer í námsleyfi skv. reglum sjóðsins haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum. Stjórn sjóðsins skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila.

13.6 Lífeyrissjóður

13.6.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem í upphafi er 11,5%.

Kjósi sjóðfélagi í A-deild að flytja sig yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðenda 11,5% af heildarlaunum.

Þeir starfsmenn sem þegar eru í starfi hjá viðkomandi sveitarfélagi hafa þrátt fyrir 1. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði sem þeir eru í óski þeir þess.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns frá og með 1. maí 2005.

13.7 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

13.7.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

13.7.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

- að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
- að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
- að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

13.7.1.2 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 annars vegar og skv. 13. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof hins vegar fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

13.7.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

13.7.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaga samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

13.7.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

13.7.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

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

13.7.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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

14. Gildistími, gildissvið og samningsforsendur

14.1 Gildistími

- 14.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2005 til 30. nóvember 2008 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
- 14.1.2 Samningur þessi kemur að fullu og öllu leyti í stað áður gildandi kjarasamninga gagnvart hverju stéttarfélagi fyrir sig.
- 14.1.3 Samningsaðilar eru sammála um það markmið að stöðugleiki geti haldist í íslensku efnahagslífi. Samningaaðilar vænta þess að hagvöxtur og framleiðniaukning muni á næstu árum skapa forsendur fyrir því að launabreytingar samkvæmt samkomulagi þessu skili auknum kaupmætti á samningstímabilinu. Leiði ófyrirséð atvik til þess að framangreint mark náist ekki skulu samningsaðilar í nóvember árin 2006 og 2007 leggja mat á þróunina og gera tillögur um viðbrögð. Náist ekki samkomulag um viðbrögð getur hvor aðili um sig sagt launalið samkomulags þessa lausu með tveggja mánaða fyrirvara. Komi til uppsagnar falla síðari áfangahækkanir samningsins niður.
- 14.1.4 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 22. júní 2005. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 23. júní 2005 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 29. maí 2005.

F.h. Launanefndar sveitarfélaga,
með fyrirvara um samþykki hennar:

Gunnar Rafn Sigurbjörnsson
(sign)
Karl Björnsson
(sign)
Sigurður Óli Kolbeinsson
(sign)

F.h. samninganefndar Samflots
bæjarstarfsmannafélaga með fyrirvara
um samþykki einstakra stéttarfélaga:

Elín Björg Jónsdóttir
(sign)
Guðbjörn Arngrímsson
(sign)
Helga Hafsteinsdóttir
sign)

Starfsmannafélag Ólafsfjarðar
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Guðbjörn Arngrímsson
(sign)

15. Bókanir

Bókun I

Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega í samstarfsnefnd á samningstímanum að auknum kjararannsóknum, s.s. á launaþróun, vinnutíma og öðrum magntölum.

Bókun II

Aðilar munu á árinu 2005 taka upp viðræður um möguleika þess að innleiða upplýsingaskyldu hjá launagreiðendum um að tilgreina á launaseðlum ÍSTARF-númer þess starfs sem starfsmaður gegnir.

Jafnframt skulu aðilar taka upp viðræður við Hagstofu Íslands um nauðsynlega aðlögun þeirra starfsskilgreininga hjá sveitarfélögum sem notuð eru í starfsmatskerfi þeirra við ÍSTARF-númerakerfi stofnunarinnar.

Bókun III

Aðilar munu á samningstímanum taka upp viðræður um endurskoðun á 5. kafla kjarasamningsins um ferðir og gistingu með sérstöku tilliti til ákvæða um heimflutning fjarri vinnustað. Í því sambandi skal farið yfir ákvæði er lúta að fjarlægðum og ferðum milli heimilis og starfsstöðva m.t.t. breytinga sem orðið hafa og hugsanlega verða á samningstímanum á mörkum sveitarfélaga.

Leiði viðræður þessar til sameiginlegrar niðurstöðu skal samið um innleiðingu nýs 5. kafla í kjarasamning aðila og gildistöku hans.

Bókun IV

Samningsaðilar skulu fylgjast með þróun námsframboðs fyrir starfsmenn sveitarfélaga sem leitt getur til upptöku nýrra starfsheita, s.s. félagsliða, og tryggja að slík störf verði metin í starfsmati.

Bókun V

Haga skal skipulagi vinnutíma starfsmanna í leikskólum, grunnskólum og öðrum sambærilegum stofnunum þannig að það mótist í samráði viðkomandi stjórnenda og starfsmanna. Í því sambandi skal sértaklega taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar starfsmönnum eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni.

Jafnframt skulu stjórnendur skóla skilgreina viðveruskyldu og verkefni starfsmanna þannig að einstökum starfsmönnum séu þessir þættir ljósir við upphaf hvers skólaárs. Stjórnendur skulu rökstyðja fyrir starfsmönnum áform sín um skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðun eftir samráðið.

Bókun VI

Aðilar munu á samningstímanum taka upp viðræðum um starfsöryggi ófaglærðra starfsmanna í leikskólum.

Bókun VII

Aðilar eru sammála um að á samningstímabilinu verði unnar leiðbeiningar til að tryggja rétta framkvæmd greinar 11.1.6.

Bókun VIII

Aðilar eru sammála um að kjarasamningur þessi taki ekki til slökkviliðsmanna sem eru félagsmenn í STH. Sérstakur kjarasamningur verður gerður milli LN og STH vegna þeirra.

Bókun IX

Aðilar eru sammála um að kjarasamningur þessi taki ekki til tónlistarkennara sem eru félagsmenn í St.Ak, STÓL og Starfsmannafélagi Húsavíkur. Sérstakur kjarasamningur er gerður milli LN og viðkomandi félaga.

Bókun X

Samkomulag um réttindi lausráðinna frá 1989 fellur úr gildi.

Bókun XI

Aðilar eru sammála um að taka upp viðræður um breytingu á grein 13.6 í kjarasamningi aðila um lífeyrissjóð með það að markmiði að tryggja starfsmönnum rétt við ráðningu að velja þá deild sem iðgjald vegna þeirra skal greitt til.

16. Sérákvæði

1. grein

Bæjarstjórn Ólafsfjarðar viðurkennir Starfsmannafélag Ólafsfjarðar, STÓL, sem samningsaðila skv. lögum nr. 94/1986. Félagið fer með forsvar fyrir alla félagsmenn sína, sem eru starfsmenn Ólafsfjarðarbæjar og stofnana í eigu hans og gegna störfum á samningssvæði félagsins, enda verði starf þeirra talið aðalstarf. Óheimilt er að gera samninga sem fela í sér skerðingu lögbundinna eða umsaminna réttinda.

2. grein

Starfsfólk á Leikhólum fái greitt fyrir að sitja starfsmannafundi einu sinni í mánuði utan venjulegs vinnutíma með þeim taxta sem gildir fyrir almenna nefndarfundir hjá bænum. Starfsfólk á Hornbrekku fái greitt fyrir að sitja starfsmannafundi með taxta sem gildir fyrir nefndarfundir hjá bænum. Þessir fundir skulu haldnir á vaktaskilum og þeir starfsmenn sem þurfa að fara af fundi á vakt og þeir starfsmenn sem koma af vakt á fundinn skulu fá greidda hálfu þessa upphæð.

3. grein

Verði stofnað til nýrra starfsheita hjá Ólafsfjarðarbæ skal haft samráð við stjórn STÓL um röðun í launaflokka. Framangreint gildir þá ekki þegar röðun starfsheita í launaflokka miðast við starfsmat. Breytingar á starfstilhögun og kjörum starfsmanna verði gerðar í samráði við stjórn STÓL.

Árshátíð

Vinnuveitendur lýsa vilja sínum til að taka þátt í kostnaði við árshátíð starfsmanna innan skynsamlegra marka.

Undirbúningstími í leikskólum

Leiðbeinendur skulu hafa 2 tíma á viku til undirbúnings- og skipulagsstarfa.

17. Röðun í launaflokka

Ístarf 95	Starfsheiti	Stig	Launaflokkur 01.05. 2005	Launaflokkur 01.06. 2006
9132.10	Ræsting	253	107	108
9312.06	Verkamaður I	283	110	111
5169.02	Baðvörður	292	111	112
3437.01	Bókavörður	295	112	113
5122.05	Matráður I (Leikskóli)	298	112	113
	Flokksstjóri unglíngavinnu	305	113	114
9312.10	Verkamaður II	309	114	115
5131.08	Starfsmaður leikskóla	312	114	115
5132.20	Félagsleg liðveisla I	315	114	116
5142.04	Frístundaleiðbeinandi I	315	114	116
5131.15	Skólaliði II	315	114	116
5132.10	Starfsmaður við dagvist aldraðra	315	114	116
5169.13	Sundlaugarvörður	315	114	116
5122.13	Matráður II	331	116	118
5132.01	Umönnun á hjúkrunarheimili	332	116	118
8332.13	Tækjamaður II	345	118	120
5133.01	Heimaþjónusta II	351	119	121
9133.07	Forstaða þvottahúss	354	119	121
	Umsjón félagsheimili		120	122
5164.13	Húsverðir III	361	120	122
5132.24	Forstaða fyrir dagvist aldraða	367	121	123
3320.06	Umsjón með lengdri viðveru I	380	122	125
5169.06	Hafnarvörður	381	123	125
4115.06	Skrifstofumaður IV	400	125	128
	Umsjón íþróttamannvirkja		126	129
	Umsjón vinnuskóla o.fl.		126	129
1239.13	Aðstoðarbæjarverkstjóri	406	126	129
5164.17	Forstöðumaður íþróttamannvirkis	429	129	132
4121.07	Launafulltrúi/gjaldkeri	446	131	134
5122.02	Matreiðslumaður	446	131	134
1319.11	Veitustjóri	449	131	135
1231.01	Aðalbókari	465	133	137
	Bæjarverkstjóri		135	139
	Slökkviliðsstjóri	560	145	151
	Æskulýðs- og íþróttafulltrúi	477	135	139

17. Reglur um fræðslusjóð

1. grein

Sjóðurinn heitir Fræðslusjóður Starfsmannafélags Ólafsfjarðar og starfar hann með því skipulagi og markmiði sem segir í reglugerð þessari. Heimili sjóðsins og varnarþing er á Ólafsfirði.

2. grein

Tilgangur sjóðsins er:

- að stuðla að því að félagar í STÓL geti aflað sér menntunar sem beinlínis er við það miðuð að þeir geti tileinkað sér framfarir og tæknibreytingar á sínu sérsviði.
- að félagsmenn eigi, án verulegs kostnaðar, kost á námskeiðum, sem gerir þeim mögulegra en ella að leysa störf sín vel af hendi.
- að félagsmenn eigi, án verulegs tilkostnaðar, kost á endurhæfingarmenntun, sem gerir þeim mögulegt að taka að sér önnur störf með óbreyttum tekjumöguleikum, ef störf þeirra hafa verið lögð niður vegna tækni- eða skipulagsbreytinga.
- að félagsmenn eigi, án verulegs tilkostnaðar, kost á námskeiðum og/eða námi, sem gerir þeim mögulegt að taka að sér önnur og betur launuð störf

3. grein

Stjórn fræðslusjóðs STÓL fer með stjórn sjóðsins. Stjórnin skal rita í gerðabók allar samþykktir sínar. Starfsmannafélagið skal sjá um að senda út tilkynningar til sjóðsfélaga eftir afgreiðslur frá stjórninni.

4. grein

Tekjur sjóðsins eru árlegt framlag bæjarsjóðs og stofnana hans skv. gildandi kjarasamningi milli STÓL og Ólafsfjarðarbæjar, eins og hann kveður á hverju sinni.

5. grein

Fé sjóðsins skal einkum varið til að auðvelda starfsfólki að sækja námskeið í sinni starfsgrein með því að sjóðurinn taki þátt í að greiða útlagðan kostnað vegna námsdvalar. Bein laun greiðir sjóðurinn aldrei, en annan kostnað eftir mati og getu á hverjum tíma. Til að annast hlutverk sitt skal sjóðurinn beita sér fyrir námskeiðum og annarri fræðslustarfsemi er lýtur að aukinni starfsmenntun sjóðsfélaga eða endurhæfingarnámi þeirra.

Ennfremur er heimilt að sjóðurinn taki þátt í kostnaði af námskeiðum innanbæjar eða einstökum fyrirlestrum fyrir starfshópa innan STÓL eða félagsmenn STÓL almennt.

Styrkir eru veittir til:

- að sækja námskeið eða nám innanlands eða utan
- rannsókna eða ákveðinna verkefna sem teljast til endurmenntunar sjóðsfélaga
- námskeiðshalds, ráðstefna og fyrirlestra á vegum STÓL

6. grein

Þeir sem æskja styrks úr sjóðnum skulu senda stjórn sjóðsins umsókn, þar sem fram kemur lýsing á því námi eða verkefni sem styrkurinn skal renna til, áætlaður kostnaður, hvenær fyrirhugað er að stunda námið eða verkefnið sem styrkur er veittur út á og aðrar þær upplýsingar er sjóðstjórn telur nauðsynlegar. Á grundvelli þeirra tekur sjóðstjórnin ákvörðun um hvort of hve háan styrk viðkomandi umsækjandi skuli fá. Að jafnaði skal aðeins veita styrk vegna umsóknar sem lýtur að væntanlegum kostnaði umsækjanda.

7. grein

Starfsmannafélag Ólafsfjarðar annast bókhald sjóðsins án sérstakrar þóknunar. Ónotað fé sjóðsins í árslok yfirfærast til næsta árs. Varðveita skal fé sjóðsins í Sparisjóð Ólafsfjarðar. Stjórn fræðslusjóðs skal yfirfara ársreikning og undirrita hann.

8. grein

Reglugerð þessi kemur í stað samkomulags STÓL og Ólafsfjarðarbæjar frá 1992 og gildir frá 1. júní 1996. Breyting á reglugerð þessari getur aðeins verið gerð á aðalfundi STÓL.

18. Reglur um úthlutanir úr sjóðnum.

1. grein

Umsóknum skal skila á sérstökum umsóknareyðublöðum til Fræðslusjóðs STÓL. Umsóknareyðublöð liggja frami á bæjarskrifstofu Ólafsfjarðar og hjá formanni STÓL

2. grein

Umsækjendur eru hvattir til að vanda frágang umsókna sem þeir senda stjórn sjóðsins, þar sem fram kemur lýsing á því námskeiði eða verkefni sem styrkurinn skal renna til, áætlaður kostnaður, hvenær fyrirhugað er að stunda námið eða verkefnið sem styrkur er veittur út á og aðrar þær upplýsingar er sjóðstjórn telur nauðsynlegar.

3. grein

Kostnaður umsækjenda við nám, námskeið, námstefnur eða sambærilega þekkingaröflun, sem tengja má starfi hans og flokka má undir starfs- eða endurmenntun, er styrkhæfur að hluta eða öllu leyti. Sömuleiðis kostnaður vegna náms í hinu almenna skólakerfi. t.d. öldungadeildum, tölvunámskeið, þó svo að umsækjandi vinni ekki að staðaldri við tölvu. Endurhæfingarmenntun sem félagsmaður aflar sér í kjölfar þess að staða hans var lögð niður er einnig styrkhæf á sama hátt. Tómsundanámskeið eru hins vegar ekki styrkhæf.

4. grein

Sjóðstjórn setur sér reglur um hámarksfjárhæðir og skulu þær endurskoðaðar ár hvert. Þær eru nú sem hér segir:

Námskeið, sýningar, þing, mót eða nám innanlands eða utan:

- | | |
|--|-------------|
| 1. Námskeið (fargjöld, námskeiðsgjöld) | kr: 65.000 |
| 2. Námskeið eða nám sem veldur launaskerðingu, stendur hálfan mánuð eða lengur þó ekki lengur en eitt skólaár | kr: 80.000 |
| 3. Nám sem telst jafngilda skólavist í eitt skólaár og stundað er í launalausum leyfi eða því fylgir veruleg launaskerðing | kr: 100.000 |

(Upphæðir endurskoðaðar 2001)

Sjóðstjórn getur heimilað í sérstökum tilfellum frávik frá hámarksupphæðum.

5. grein

Greiðslur úr sjóðnum fara að jafnaði fram eftir að umsækjandi hefur gert grein fyrir kostnaði með því að leggja fram reikninga eða vottorð um launalaust leyfi.

6. grein

Einungis félagsmenn í STÓL geta fengið styrk úr sjóðnum og skal meginreglan vera sú að starfsmaður eigi rétt á úthlutun úr sjóðnum eftir eins árs starf, það þarf þó ekki að vera samfelldur tími.

7. grein

Umsækjandi verður að vera í starfi, bæði þegar hann sækir um styrk og þegar hann notar hann, nema að styrkurinn varði endurhæfingu þar sem staða umsækjanda hafi verið lögð niður eða ef um elli- eða örorkulífeyrisþega er að ræða.

8. grein

Umsækjandi sem hlotið hefur styrk úr sjóðnum á næstliðnum tveimur árum getur að hámarki hlotið styrk er nemur ónotuðu hlutfalli af hámarksfjárhæð sbr. 4. grein. Sjóðstjórn getur heimilað í sérstökum tilvikum frá vik frá tímamörkum hafi styrkur verið fullnýttur.

9. grein

Félagar í STÓL sem njóta elli eða örorkulífeyris hafa heimild til að sækja um styrk þó það miði ekki beinlínis að reglum í 3. grein. (Enda hafi síðasta starf verið innan raða STÓL)

10. grein

Reglur þessar voru samþykktar í maí 1996. Stjórnin getur breytt reglum þessum án fyrirvara.

19. Samkomulag um ræstingu

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi gildi fyrir ræstingarfólk hjá Ólafsfjarðarbæ, sem starfar skv. IKO kerfi.

1. grein Ræstingarfólk sem starfar eftir IKO-kerfi skal teljast fastráðið enda fái það laun allt árið. Sama gildir um ræstingarfólk í skólum sem starfa 9 mánuði á ári enda skulu laun þeirra teljast árslaun og heimilt ef báðir aðilar samþykkja að greiða 9 mánaðar laun á 12 mánuðum.

2. grein Ákvæðisvinna við ræstingu: **frá 1. apríl 2005**

a. Tímamæld ákvæðisvinna (IKO-kerfi)

Vinna á tímabilinu 08.00 - 20.00 mánudegi til föstudags. **kr: 788,58**

Vinna á tímabilinu 20.00 - 08.00 mánud.-fimmtud.
og frá kl.20,00 á föstudögum til kl. 08 á mánudögum. **kr: 951,34**

Aðalhreingerning **kr: 951,34**

b. Uppmælt vinnupláss.

Almenn gólfæsting	kr. 168,97 á mán. pr. ferm.
Fimleikahús	kr. 146,44 á mán. pr. ferm.
Salerni, snyrtingar	kr. 190,43 á mán. pr. ferm.

- Aldrei skal greiða minna fyrir ræstingu en sem svarar tímavinnu í 2 klst.
- Öll ræsting á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum skal greidd samkvæmt taxta fyrir yfirvinnu.
- Ólafsfjarðarbær leggur starfsfólki við ræstingar til hlífðarföt og gúmmihanska, og eru þau eign vinnuveitanda.
- Mælieining í tímamældri ákvæðisvinnu miðast við 21,67 virka daga og 4,33 vikur í mánuði.
- Vinna við hreingerningar/aðalhreingerningar greiðist með tímakaupi sem samsvarar hærri taxtanum í tímamældri ákvæðisvinnu fyrir ræstingu.

3. grein Upphæðir þær sem nefndar eru í þessu samkomulagi skulu taka sömu hækkunum og sambærilegar tölur hjá Akureyrarbæ.

20. Reglugerð fyrir Styrktarsjóð BSRB

1. grein

Nafn sjóðsins og heimili

- 1.1 Sjóðurinn heitir Styrktarsjóður BSRB.
- 1.2 Styrktarsjóður BSRB er stofnaður samkvæmt samkomulagi BSRB annars vegar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga hinsvegar frá 24. október 2000.
- 1.3 Styrktarsjóður BSRB er eign þeirra félaga sem aðild eiga að sjóðnum skv. 2. grein Heimili hans og varnarþing er í Reykjavík.

2. grein

Sjóðfélagar

- 2.1 Sjóðfélagar eru félagar eftirtalinnna félaga: Félag flugmálastarfsmanna ríkisins, Félag opinberra starfsmanna á Austurlandi, Félag opinberra starfsmanna á Suðurlandi, Félag opinberra starfsmanna á Vestfjörðum, Félag opinberra starfsmanna í Húnavatnssýslum, Félag starfsmanna stjórnarráðsins, Landssamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna, Sjúkraliðafélag Íslands, Starfsmannafélag Akraness, Starfsmannafélag Akureyrarbæjar, Starfsmannafélag Borgarbyggðar, Starfsmannafélag Dala- og Snæfellsnessýslu, Starfsmannafélag Dalvíkurbyggðar, Starfsmannafélag Fjarðabyggðar, Starfsmannafélag Garðabæjar, Starfsmannafélag Hafnarfjarðar, Starfsmannafélag Húsavíkur, Starfsmannafélag Kópavogs, Starfsmannafélag Mosfellsbæjar, Starfsmannafélag Ólafsfjarðar, Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar, Starfsmannafélag Ríkisútvarpsins, Starfsmannafélag Seltjarnarness, Starfsmannafélag Siglufjarðarkaupstaðar, Starfsmannafélag Skagafjarðar, Starfsmannafélag Suðurnesja, Starfsmannafélag sveitarfélagsins Árborgar, Starfsmannafélag Vestmannaeyjabæjar, Tollvarðafélag Íslands.
- 2.2 Sjóðfélagar eru einstaklingar í opinberri þjónustu, sem ekki eiga rétt til aðildar í neinu bandalagsfélagi, starfsmenn BSRB og aðildarfélaga þess.

3. grein

Verkefni sjóðsins

- 3.1 Verkefni sjóðsins er að veita sjóðfélögum Styrktarsjóðs fjárhagsaðstoð í veikinda- og slysatilvikum en maka eða eftirlifandi börnum ef sjóðfélagi deyr.
- 3.2 Sjóðurinn styrkir einnig fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði heilsuefningar og forvarnir gegn sjúkdómum.

4. grein

Tekjur

- 4.1 Tekjur sjóðsins eru skv. 3. grein samkomulagsins undirrituðu 24. október 2000 þar sem kveðið er á um iðgjaldagreiðslur launagreiðenda í fjölskyldu og styrktarsjóð.
- 4.2 Vaxtatekjur og annar arður.
- 4.3 Aðrar tekjur sem aðalfundur sjóðsins kann að ákveða hverju sinni.

5. grein

Stjórn og rekstur

- 5.1 Aðalfundur styrktarsjóðs skal haldinn í tengslum við aðalfund BSRB ár hvert. Hvert aðildarfélag sjóðsins hefur eitt atkvæði á aðalfundi.
- 5.2 Stjórn sjóðsins skal kosin á aðalfundi. Skal hún skipuð fimm mönnum til tveggja ára í senn og tveimur til vara. Stjórnin skiptir með sér verkum. Stjórnin ber ábyrgð á öllum fjárreiðum sjóðsins.
- 5.3 Stjórnun sjóðsins skal vera í samræmi við þau sjónarmið sem gilda skv. almennum stjórnsýslureglum.
- 5.4 Skrifstofa sjóðsins sér um fjárreiður og umsjón með sjóðnum.
- 5.5 Sjóðurinn greiðir allan kostnað sem af rekstri hans leiðir.
- 5.6 Aðildarfélög sjóðsins hafa umsóknareyðublöð fyrir sjóðfélaga.
- 5.7 Ávallt skulu liggja fyrir gögn um hvaða einstaklingar geti átt rétt til greiðslu úr sjóðnum.

6. grein

Reikningar og endurskoðun

- 6.1 Reikningar sjóðsins áritaðir af stjórn hans og löggiltum endurskoðanda skulu lagðir fyrir aðalfund til samþykktar. Reikningsár sjóðsins er almanaksárið.

7. grein

Úttekt óháðra eftirlitsaðila

- 7.1 Fimmta hvert ár að minnsta kosti skal stjórn sjóðsins fá óháðan tryggingafræðing eða löggiltan endurskoðanda til þess að meta framtíðarstöðu sjóðsins og hvort sjóðurinn geti staðið við skuldbindingar sínar og semja skýrslu til stjórnar um athugun sína.
- 7.2 Stjórn sjóðsins skal ávallt gæta þess að sjóðurinn geti staðið við skuldbindingar sínar.
- 7.3 Geti sjóðurinn ekki staðið við skuldbindingar sínar ber stjórn sjóðsins að leggja fyrir aðalfund tillögu að breytingu á reglugerð sem tryggir að sjóðurinn geti staðið við þær.

8. grein

Ávöxtun sjóðsins

- 8.1 Heimilt er að ávaxta fé sjóðsins með eftirfarandi hætti;
 - a) í ríkisskuldabréfum, í skuldabréfum sem tryggð eru með ábyrgð ríkissjóðs.
 - b) með kaupum á markaðsskráðum verðbréfum,
 - c) í bönkum, sparisjóðum eða sambærilegum peningastofnunum,
 - d) á annan þann hátt er stjórn sjóðsins metur tryggan .

9. grein

Ráðstöfun fjármuna

- 9.1 Ávallt skal þess gætt að ráðstöfun fjármuna sjóðsins brjóti ekki í bága við tilgang hans eða verkefni sbr. 3. grein.

10. grein

Réttur til styrkveitinga úr styrktarsjóði BSRB

- 10.1 Rétt til styrkveitinga úr sjóðnum eiga sjóðfélagar sem uppfylla eftirtalin almenn skilyrði styrkveitingar hverju sinni:
- Greitt hafi verið í sjóðinn vegna sjóðfélaga a.m.k 6 mánuði fyrir styrkveitingu.
 - Maki og /eða börn sjóðfélaga eiga rétt á útfararstyrk við andlát sjóðfélaga enda hafi sjóðfélagi greitt til sjóðsins síðustu 6 mánuði fyrir andlát.
 - Maki og/eða börn lífeyrisþega sem greiddu til sjóðsins síðustu 6 mánuði fyrir lífeyrisaldur eiga sama rétt á útfararstyrk.
- 10.2 Heimilt er að veita þeim sem gengst undir starfsþjálfun, sækir námskeið eða stundar nám í allt að 24 mánuði og hefur síðan aftur störf á vinnumarkaði, endurnýjaðan bótarétt þegar greitt hefur verið til sjóðsins í einn mánuð, hafi umsækjandi áður verið fullgildur sjóðfélagi. Sama gildir um þá sem hverfa frá vinnu vegna barnsburðar og veikinda.

11. grein

Styrkveitingar

- 11.1 Bótaflokkar sjóðsins eru:
- 11.2 Sjúkra- og slysadagpeningar.
- Sjóðurinn greiðir sjúkra- og slysadagpeninga ef launatekjur sjóðfélaga falla niður sökum veikinda eða slysa. Einnig er heimilt að greiða dagpeninga ef launatekjur falla niður vegna veikinda maka eða barna sjóðfélaga. Dagpeningar skulu vera ákveðið hlutfall af heildarlaunum styrkþega síðustu 12 mánuði. Skulu dagpeningar greiddir að hámarki í 180 daga, en þó aldrei lengur en veikindi eða óvinnufærni varir. Stjórn sjóðsins setur nánari reglur um bótafjárhæðir og tímalengd greiðslu. Skal stjórnin ætíð taka mið af fjárhagsstöðu sjóðsins á hverjum tíma.
 - Styrkir vegna sjúkra- og slysakostnaðar.
 - Forvarna- og endurhæfingarstyrkir.
 - Stjórn sjóðsins er heimilt að stofna til annarra bótaflokka í formi líftrygginga-/dánarbóta, slysatrygginga og annarra heilsufarstrygginga.
- 11.3 Sá sem fullnýtt hefur rétt sinn til sjúkradagpeninga ávinnur sér rétt að nýju þegar greitt hefur verið vegna hans til sjóðsins í sex mánuði eftir að hann hefur störf að nýju.
- 11.4 Stjórn sjóðsins skal á hverjum tíma fylgjast með því að reglur um styrkveitingar séu í samræmi við fjárhagsstöðu sjóðsins og markmið og þarfir sjóðfélaga eftir því sem unnt er.

12. grein

Lausn frá greiðsluskyldu

- 12.1 Ef farsóttir geisa getur sjóðstjórn leyst sjóðinn frá greiðsluskyldum sínum um stundarsakir. Einnig getur sjóðstjórn ákveðið að lækka um stundarsakir greiðslur ef afkomu sjóðsins virðist hætta búin.

13. grein

Tilhögun greiðslna úr sjóðnum

- 13.1 Afgreiðsla sjóðsins skal vera á skrifstofu Styrktarsjóðs BSRB.

- 13.2 Stjórn sjóðsins setur nánari reglur um fyrirkomulag á greiðslu dagpeninga og aðra starfstilhögun.
- 13.3 Stjórn sjóðsins og starfsmenn hans skulu hafa að leiðarljósi almennar stjórnsýslureglur um meðferð upplýsinga um umsóknir og afgreiðslu sjóðsins.
- 13.4 Allar greiðslur úr sjóðnum eru háðar umsókn sjóðfélaga eða annarra er þeirra njóta. Umsóknum skal skilað á því formi sem stjórn sjóðsins ákveður og þeim fylgi nauðsynleg vottorð sem tryggja réttmæti greiðslna.

14. grein

Fyrning bótaréttar og greiðslna

- 14.1 Umsókn skal hafa borist skrifstofu sjóðsins eða hafa verið póstlögð áður en 12 mánuðir eru liðnir frá því að réttur til greiðslu stofnaðist, t.d. frá því að tekjutap hófst eða andlát varð annars fyrnist bótaréttur. Krafa til greiðslu samkvæmt ákvörðun sjóðsins fyrnist hafi henni ekki verið vitjað innan 12 mánaða frá því að tilkynning barst um greiðsluna.

15. grein

Endurgreiðsla iðgjalda/úrsögn út sjóðnum

- 15.1 Iðgjöld sjóðsins endurgreiðast ekki.

16. grein

Upplýsingaskylda

- 16.1 Stjórn sjóðsins er skylt að upplýsa sjóðfélaga um rétt þeirra til aðstoðar sjóðsins með útgáfu bæklinga, dreifrita eða í handbókum sem dreift er til allra félagsmanna.

17. grein

Breyting á fjárhæðum og styrkjum

- 17.1 Stjórn sjóðsins skal leggja fyrir aðalfund breytingar á almennum reglum um fjárhæðir styrkja sem sjóðurinn greiðir.

18. grein

Breytingar á reglugerðinni

- 18.1 Breytingar á reglugerðinni verða aðeins gerðar á aðalfundi og þurfa þær að vera samþykktar með 2/3 hluta greiddra atkvæða fundarins. Slíkrar tillögu skal getið í fundarboði.

19. grein

Gildistaka

- 19.1 Reglugerð þessi tekur gildi hinn 01.01.2002.

20. grein

Birting

- 20.1 Reglur þessar, svo og breytingar á þeim, skal birta opinberlega á vettvangi BSRB, t.d. í BSRB tíðindum og/eða á heimasíðu BSRB.

Samþykkt á stofnfundi Styrktarsjóðsins 6. desember 2001

21. Úthlutunarreglur fyrir styrktarsjóð BSRB

1. Sjóðurinn greiðir bætur til sjóðfélaga í slysa- og veikindatilfellum eftir því sem nánar er mælt fyrir í þessum reglum. Sjóðurinn styrkir einnig fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði heilsueflingar og forvarnir gegn sjúkdómum sbr. lið 5.
2. Rétt til dagpeninga eða styrks úr sjóðnum eiga þeir sem aðild eiga að sjóðnum og njóta veikindaréttar samkvæmt gr. 2.2.1 í samkomulagi BSRB um veikindarétt enda hafi verið greitt vegna þeirra í sjóðinn a.m.k. 6 mánuði fyrir styrkveitingu.
3. Dagpeningar greiðast úr sjóðnum með eftirfarandi hætti:
 - a. Dagpeningar greiðast frá þeim tíma sem samnings-/lögbundinni launagreiðslu frá atvinnurekanda lýkur.
 - b. Upphæð dagpeninga skal vera 80% af meðal heildarlaunum síðustu 12 mánuði. Sé starfstími skemmri skal miðað við meðaltal launa þann tíma.
 - c. Heimilt er að greiða dagpeninga hlutfallslega ef sjóðfélagi getur ekki vegna veikinda unnið fulla vinnu samkvæmt læknisráði.
 - d. Heimilt er að greiða dagpeninga í allt að 60 daga vegna langvarandi veikinda maka eða barna sjóðfélaga enda missi hann launatekjur vegna þeirra. Sjóðfélagi skal þó hafa náð eins árs sjóðsaðild til að njóta þessarar heimildar. Með umsókn um dagpeninga skal fylgja læknisvottorð um vinnuhæfni, síðasti launaseðill (eða fleiri eftir atvikum) ásamt staðfestingu á heildarlaunum s.l. 12 mánuði. Einnig vottorð frá launagreiðanda um hvenær rétti til launa í veikindum lýkur.
4. Réttur sjóðfélaga til dagpeninga á hverjum 12 mánuðum er:
 - a. Starfstími 6 til 12 mánuðir, 45 dagar.
 - b. Starfstími lengri en 12 mánuðir, 90 dagar, þó þannig að samanlagt greiðslutímabil vinnuveitanda og sjóðsins verði aldrei lengra en 360 dagar. Dagpeningar greiðast ekki lengur en ráðningu starfsmanns er ætlað að standa.
5. Sjóðurinn styrkir eftirfarandi:
 - a) Sjóðfélagi sem hefur verið félagsmaður í 6 mánuði af síðustu 12 fær styrk til sjúkrahjálfunar, sjúkranudds, nálastungumeðferðar, hnykkklækninga (kiropraktor), 800 kr. fyrir hvert skipti, allt að 25 skipti á ári. Einnig hjálfun hjá Hjarta-og lungnastöðinni eða sambærilegum stofnunum. Styrkur fyrir þessi tilfelli skal þó að hámarki vera 20.000 kr. á ári.
 - b) Sjóðfélagi sem hefur verið félagsmaður í 6 mánuði af síðustu 12 fær styrk fyrir skoðun hjá Leitarstöð Krabbameinsfélagsins eða kvensjúkdómalækni einu sinni á ári. Einnig vegna skoðunar hjá Hjartavernd einu sinni á ári.

- c) Sjóðurinn tekur þátt í ferðakostnaði sjóðfélaga sem þurfa að fara landshluta á milli til aðgerða eða rannsókna að læknisráði vegna þeirra sjálfra, maka þeirra og barna, enda hafi verið greitt vegna þeirra í sjóðinn í 6 mánuði af síðustu 12. Sækja verður um styrk til Tryggingastofnunar. Sé beiðni hafnað greiðir sjóðurinn 10.000 kr. fyrir 250 - 400 km akstur og 15.000 kr. fyrir akstur umfram 400 km.
Fyrir flugfargjöld greiðir sjóðurinn allt að 15.000 kr.
Greitt verður að hámarki fyrir þrjár ferðir á hverju 12 mánaða tímabili.
Sjóðstjórn er heimilt að víkja frá þessum viðmiðunum ef fyrir því liggja ríkar ástæður.
- d) Sjóðfélagi sem hefur verið félagsmaður í 12 mánuði af síðustu 24 mánuðum, fær styrk að hámarki 10.000 kr. á ári samkvæmt reikningi frá eftirtöldum aðilum:
Líkamsræktarstöðvum, sundstöðum, skíðastöðum eða íþróttafélagi að því tilskildu að það sé til 3ja mán. eða lengur. Einnig heilsurækt sem telst sambærileg að dómi sjóðstjórnar. Sjóðurinn styrkir ekki gatakort.
- e) Sjóðfélagi sem hefur verið félagsmaður í 6 mánuði af síðustu 12 fær styrk til ættleiðingar barns 200.000 kr. í eitt skipti, til glasafrjývgunar 100.000 kr. í eitt skipti og til tæknisæðingar 21.000 kr. einu sinni á ári.
- f) Sjóðfélagi sem hefur verið félagsmaður í 6 mánuði af síðustu 12 fær styrk til “laser” aðgerðar á öðru auga 25.000 kr. eða 50.000 kr. fyrir bæði augu.
Einnig fær sjóðfélagi styrk til kaupa á sjónglerjum einu sinni á hverjum 48 mánuðum, 50% af kostnaði sem fer yfir 30.000 kr.
- g) Sjóðfélagi sem hefur verið félagsmaður í 6 mánuði af síðustu 12 fær styrk til meðferðar hjá Heilsustofnuninni í Hveragerði. Greiddar eru 1.000 kr. á dag fyrir allt að 20 daga á ári.
Sjóðfélagi sem hefur verið félagsmaður í 6 mánuði af síðustu 12 fær styrk vegna meðferðar hjá eftirtöldum viðurkenndum meðferðaraðilum:
Félagsráðgjafa, fjölskylduráðgjafa eða sálfræðingi. Greiddar eru 2.500 kr. í allt að 15 skipti á ári.

Vegna liða a. og c. skal fylgja kvittun sem ber með sér fjölda meðferða og dagsetningu þeirra.

Vegna liða b., d., e., f., g. og h. skal fylgja frumrit reiknings sem ber með sér tímasetningu, nafn og kennitölu umsækjanda. Vegna ættleiðingar skal skila kostnaðaryfirliti frá Íslenskri ættleiðingu auk vottorðs um komu barns til landsins. Sjóðfélagi sem hefur verið félagsmaður í a.m.k. 1 ár hefur rétt til styrkja úr sjóðnum í 6 mánuði eftir starfslok.

6. Greiddur er 50.000 kr. styrkur vegna útfarar, enda hafi hinn látni verið sjóðfélagi í a.m.k. 6 mánuði fyrir andlát. Einnig er greiddur útfararstyrkur vegna þeirra sem látið hafa af störfum og farið á ellilífeyri og hafa verið sjóðfélagar síðustu 6 mánuði fyrir starfslok.
7. Sjóðstjórn er heimilt að víkja frá framangreindum reglum og veita styrk vegna sérstakra aðstæðna sem hafa í för með sér launamissi eða veruleg fjárútlát sjóðfélaga vegna veikinda hans sjálfs eða nánustu fjölskyldu.
8. Sjóðfélagi sem hefur verið félagsmaður í 6 mánuði af síðustu 12 getur sótt um styrk vegna tannlæknakostnaðar. Styrkurinn nemur 50% af kostnaði sem fer umfram 50.000 kr. á hverju 24 mánaða tímabili, þó að hámarki 150.000 kr.

9. Umsókn um styrki skal gerð á til þess gerðum eyðublöðum sem liggja frammi á skrifstofu Styrktarsjóðs og hjá aðildarfélögum hans og henni skilað til sjóðsins ásamt nauðsynlegum vottorðum. Styrkir úr sjóðnum greiðast mánaðarlega. Umsókn skal hafa borist skrifstofu sjóðsins eða hafa verið póstlögð áður en 12 mánuðir eru liðnir frá því að réttur til greiðslu stofnaðist. Með umsóknum skulu fylgja öll gögn sem sjóðstjórn telur nauðsynleg hverju sinni.

Stjórn sjóðsins áskilur sér allan rétt til að breyta reglunum með 3ja mánaða fyrirvara eftir því sem þörf krefur, hvort sem er til þrengingar á reglunum eða útvíkkunar. Fé sjóðsins verður látið ráða því á hverjum tíma.

Gildir frá 1. janúar 2005.

17. Launatöflur**Launatafla Samflots bæjarstarfsmannafélaga****Gildir frá 1. janúar 2006**

Bil milli flokka 1,50%

Bil milli þrepa 3,70%

	1	2	3	4	5
Lfl.	Byrjunar- laun	20 ára	25 ára	31 árs	36 ára
107	106.148	110.075	114.148	118.371	122.751
108	107.740	111.726	115.860	120.147	124.592
109	109.356	113.402	117.598	121.949	126.461
110	110.996	115.103	119.362	123.778	128.358
111	112.661	116.830	121.152	125.635	130.284
112	114.351	118.582	122.970	127.520	132.238
113	116.066	120.361	124.814	129.432	134.221
114	117.807	122.166	126.686	131.374	136.235
115	119.575	123.999	128.587	133.345	138.278
116	121.368	125.859	130.516	135.345	140.352
117	123.189	127.747	132.473	137.375	142.458
118	125.037	129.663	134.460	139.435	144.595
119	126.912	131.608	136.477	141.527	146.763
120	128.816	133.582	138.524	143.650	148.965
121	130.748	135.586	140.602	145.805	151.199
122	132.709	137.619	142.711	147.992	153.467
123	134.700	139.684	144.852	150.212	155.769
124	136.720	141.779	147.025	152.465	158.106
125	138.771	143.906	149.230	154.752	160.478
126	140.853	146.064	151.469	157.073	162.885
127	142.966	148.255	153.741	159.429	165.328
128	145.110	150.479	156.047	161.821	167.808
129	147.287	152.736	158.388	164.248	170.325
130	149.496	155.027	160.763	166.712	172.880
131	151.738	157.353	163.175	169.212	175.473
132	154.014	159.713	165.622	171.750	178.105
133	156.325	162.109	168.107	174.327	180.777
134	158.670	164.540	170.628	176.942	183.488
135	161.050	167.008	173.188	179.596	186.241
136	163.465	169.514	175.786	182.290	189.034
137	165.917	172.056	178.422	185.024	191.870
138	168.406	174.637	181.099	187.799	194.748
139	170.932	177.257	183.815	190.616	197.669
140	173.496	179.916	186.572	193.476	200.634
141	176.099	182.614	189.371	196.378	203.644
142	178.740	185.353	192.212	199.323	206.698
143	181.421	188.134	195.095	202.313	209.799
144	184.143	190.956	198.021	205.348	212.946

145	186.905	193.820	200.991	208.428	216.140
146	189.708	196.727	204.006	211.555	219.382
147	192.554	199.678	207.066	214.728	222.673
148	195.442	202.674	210.172	217.949	226.013
149	198.374	205.714	213.325	221.218	229.403
150	201.349	208.799	216.525	224.536	232.844
151	204.370	211.931	219.773	227.904	236.337
152	207.435	215.110	223.069	231.323	239.882
153	210.547	218.337	226.415	234.793	243.480
154	213.705	221.612	229.812	238.315	247.132
155	216.910	224.936	233.259	241.889	250.839
156	220.164	228.310	236.758	245.518	254.602
157	223.467	231.735	240.309	249.200	258.421
158	226.819	235.211	243.914	252.938	262.297
159	230.221	238.739	247.572	256.733	266.232
160	233.674	242.320	251.286	260.584	270.225
161	237.179	245.955	255.055	264.492	274.279
162	240.737	249.644	258.881	268.460	278.393
163	244.348	253.389	262.764	272.487	282.569
164	248.013	257.190	266.706	276.574	286.807
165	251.733	261.048	270.706	280.723	291.109
166	255.509	264.963	274.767	284.933	295.476
167	259.342	268.938	278.888	289.207	299.908
168	263.232	272.972	283.072	293.545	304.407
169	267.181	277.066	287.318	297.949	308.973
170	271.188	281.222	291.628	302.418	313.607
171	275.256	285.441	296.002	306.954	318.311
172	279.385	289.722	300.442	311.558	323.086
173	283.576	294.068	304.949	316.232	327.932
174	287.830	298.479	309.523	320.975	332.851
175	292.147	302.956	314.166	325.790	337.844

Launatafla Samflots bæjarstarfsmannafélaga

Gildir frá 1. janúar 2007

Bil milli

flokka 1,50%

Bil milli þrepa 3,70%

	1	2	3	4	5
Lfl.	Byrjunar- laun	20 ára	25 ára	31 árs	36 ára
107	109.332	113.377	117.572	121.923	126.434
108	110.972	115.078	119.336	123.751	128.330
109	112.637	116.804	121.126	125.608	130.255
110	114.326	118.556	122.943	127.492	132.209
111	116.041	120.335	124.787	129.404	134.192
112	117.782	122.140	126.659	131.345	136.205
113	119.548	123.972	128.559	133.315	138.248
114	121.342	125.831	130.487	135.315	140.322
115	123.162	127.719	132.444	137.345	142.427
116	125.009	129.635	134.431	139.405	144.563
117	126.884	131.579	136.448	141.496	146.731
118	128.788	133.553	138.494	143.619	148.932
119	130.719	135.556	140.572	145.773	151.166
120	132.680	137.589	142.680	147.959	153.434
121	134.670	139.653	144.820	150.179	155.735
122	136.691	141.748	146.993	152.431	158.071
123	138.741	143.874	149.198	154.718	160.443
124	140.822	146.032	151.436	157.039	162.849
125	142.934	148.223	153.707	159.394	165.292
126	145.078	150.446	156.013	161.785	167.771
127	147.255	152.703	158.353	164.212	170.288
128	149.463	154.993	160.728	166.675	172.842
129	151.705	157.318	163.139	169.175	175.435
130	153.981	159.678	165.586	171.713	178.066
131	156.291	162.073	168.070	174.289	180.737
132	158.635	164.504	170.591	176.903	183.448
133	161.014	166.972	173.150	179.556	186.200
134	163.430	169.477	175.747	182.250	188.993
135	165.881	172.019	178.383	184.984	191.828
136	168.369	174.599	181.059	187.758	194.705
137	170.895	177.218	183.775	190.575	197.626
138	173.458	179.876	186.532	193.433	200.590
139	176.060	182.574	189.330	196.335	203.599
140	178.701	185.313	192.170	199.280	206.653
141	181.382	188.093	195.052	202.269	209.753
142	184.102	190.914	197.978	205.303	212.899
143	186.864	193.778	200.948	208.383	216.093
144	189.667	196.684	203.962	211.508	219.334
145	192.512	199.635	207.021	214.681	222.624

146	195.399	202.629	210.127	217.901	225.964
147	198.330	205.669	213.278	221.170	229.353
148	201.305	208.754	216.478	224.487	232.793
149	204.325	211.885	219.725	227.855	236.285
150	207.390	215.063	223.021	231.272	239.829
151	210.501	218.289	226.366	234.741	243.427
152	213.658	221.564	229.761	238.263	247.078
153	216.863	224.887	233.208	241.837	250.785
154	220.116	228.260	236.706	245.464	254.546
155	223.418	231.684	240.257	249.146	258.364
156	226.769	235.160	243.860	252.883	262.240
157	230.171	238.687	247.518	256.677	266.174
158	233.623	242.267	251.231	260.527	270.166
159	237.128	245.901	255.000	264.435	274.219
160	240.684	249.590	258.825	268.401	278.332
161	244.295	253.334	262.707	272.427	282.507
162	247.959	257.134	266.648	276.513	286.744
163	251.678	260.991	270.647	280.661	291.046
164	255.454	264.905	274.707	284.871	295.411
165	259.285	268.879	278.828	289.144	299.843
166	263.175	272.912	283.010	293.481	304.340
167	267.122	277.006	287.255	297.884	308.905
168	271.129	281.161	291.564	302.352	313.539
169	275.196	285.378	295.937	306.887	318.242
170	279.324	289.659	300.376	311.490	323.016
171	283.514	294.004	304.882	316.163	327.861
172	287.767	298.414	309.455	320.905	332.779
173	292.083	302.890	314.097	325.719	337.770
174	296.464	307.434	318.809	330.605	342.837
175	300.911	312.045	323.591	335.564	347.979

Launatafla Samflots bæjarstarfsmannafélaga**Gildir frá 1. janúar 2008**

Bil milli flokka 1,50%

Bil milli þrepa 3,70%

	1	2	3	4	5
Lfl.	Byrjunarlaun	20 ára	25 ára	31 árs	36 ára
107	112.612	116.779	121.100	125.580	130.227
108	114.301	118.530	122.916	127.464	132.180
109	116.016	120.308	124.760	129.376	134.163
110	117.756	122.113	126.631	131.317	136.175
111	119.522	123.945	128.531	133.286	138.218
112	121.315	125.804	130.459	135.286	140.291
113	123.135	127.691	132.415	137.315	142.395
114	124.982	129.606	134.402	139.375	144.531
115	126.857	131.550	136.418	141.465	146.699
116	128.760	133.524	138.464	143.587	148.900
117	130.691	135.526	140.541	145.741	151.133
118	132.651	137.559	142.649	147.927	153.400
119	134.641	139.623	144.789	150.146	155.701
120	136.661	141.717	146.961	152.398	158.037
121	138.711	143.843	149.165	154.684	160.407
122	140.791	146.001	151.403	157.004	162.814
123	142.903	148.191	153.674	159.359	165.256
124	145.047	150.413	155.979	161.750	167.735
125	147.222	152.670	158.318	164.176	170.251
126	149.431	154.960	160.693	166.639	172.804
127	151.672	157.284	163.104	169.138	175.396
128	153.947	159.643	165.550	171.675	178.027
129	156.256	162.038	168.033	174.251	180.698
130	158.600	164.468	170.554	176.864	183.408
131	160.979	166.936	173.112	179.517	186.159
132	163.394	169.440	175.709	182.210	188.952
133	165.845	171.981	178.344	184.943	191.786
134	168.333	174.561	181.020	187.717	194.663
135	170.858	177.179	183.735	190.533	197.583
136	173.420	179.837	186.491	193.391	200.547
137	176.022	182.535	189.288	196.292	203.555
138	178.662	185.273	192.128	199.236	206.608
139	181.342	188.052	195.010	202.225	209.707
140	184.062	190.872	197.935	205.258	212.853
141	186.823	193.735	200.904	208.337	216.046
142	189.625	196.642	203.917	211.462	219.286
143	192.470	199.591	206.976	214.634	222.576
144	195.357	202.585	210.081	217.854	225.914
145	198.287	205.624	213.232	221.121	229.303
146	201.261	208.708	216.430	224.438	232.742
147	204.280	211.839	219.677	227.805	236.234

148	207.345	215.016	222.972	231.222	239.777
149	210.455	218.242	226.317	234.690	243.374
150	213.612	221.515	229.711	238.211	247.024
151	216.816	224.838	233.157	241.784	250.730
152	220.068	228.210	236.654	245.410	254.491
153	223.369	231.634	240.204	249.092	258.308
154	226.720	235.108	243.807	252.828	262.183
155	230.120	238.635	247.464	256.620	266.115
156	233.572	242.214	251.176	260.470	270.107
157	237.076	245.848	254.944	264.377	274.159
158	240.632	249.535	258.768	268.342	278.271
159	244.241	253.278	262.650	272.368	282.445
160	247.905	257.077	266.589	276.453	286.682
161	251.624	260.934	270.588	280.600	290.982
162	255.398	264.848	274.647	284.809	295.347
163	259.229	268.820	278.767	289.081	299.777
164	263.117	272.853	282.948	293.417	304.274
165	267.064	276.945	287.192	297.819	308.838
166	271.070	281.100	291.500	302.286	313.470
167	275.136	285.316	295.873	306.820	318.172
168	279.263	289.596	300.311	311.422	322.945
169	283.452	293.940	304.816	316.094	327.789
170	287.704	298.349	309.388	320.835	332.706
171	292.019	302.824	314.029	325.648	337.697
172	296.400	307.366	318.739	330.532	342.762
173	300.846	311.977	323.520	335.490	347.903
174	305.358	316.657	328.373	340.523	353.122
175	309.939	321.406	333.298	345.631	358.419