



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

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

og

Félags opinberra starfsmanna á Austurlandi
Félags opinberra starfsmanna á Suðurlandi
Félags opinberra starfsmanna á Vestfjörðum
Starfsmannafélags Akraness
Starfsmannafélags Dala- og Snæfellsnessýslu
Starfsmannafélags Fjarðarbyggðar
Starfsmannafélags Hafnarfjarðar
Starfsmannafélags Húsavíkur
Starfsmannafélags Kópavogs
Starfsmannafélags Ólafsfjarðar
Starfsmannafélags Seltjarnarness
Starfsmannafélags Skagafjarðar og
Starfsmannafélags Vestmannaeyjabæjar
(hér eftir nefnt Samflot)

Gildistími 1. mars 2005 til 30. apríl 2008

Efnisyfirlit

1. Kaup	4
1.1 Mánaðarlaun.....	4
1.2 Launaþrep (gildir til 30. apríl 2006).....	6
1.3 Skilgreiningar starfa í launaramma A, B, C og D (gildir til 30. apríl 2006).....	7
1.3 Sérstök tímabundin umbun (tekur gildi 1. maí 2006).....	7
1.4 Tímavinnu - og unglingskaup.....	7
1.5 Yfirvinnukaup.....	7
1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag.....	8
1.7 Persónuuppbót í desember.....	8
2 Um vinnutíma	9
2.1 Almenn.....	9
2.2 Dagvinna.....	9
2.3 Yfirvinna.....	10
2.4.5 Fritökuréttur.....	11
2.5 Bakvaktir, bakvaktafri.....	13
2.6 Vaktavinna.....	13
3 Matar- og kaffítímar - fæði og mótuneyti	15
3.1 Matar- og kaffítímar á dagvinnutímabili.....	15
3.2 Matar- og kaffítímar í yfirvinnu.....	15
3.3 Vinna í matar- og kaffítíma.....	15
3.4 Fæði og mótuneyti.....	15
4 Orlof	17
4.1 Lengd orlofs.....	17
4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót.....	17
4.2.2 Orlofsuppbót.....	17
4.3 Orlofsárið.....	17
4.4 Sumarorlofstími.....	17
4.5 Ákvörðun orlofs.....	18
4.6 Veikindi í orlofi.....	18
4.7 Frestun orlofs.....	18
4.8 Áunninn orlofsréttur.....	18
4.9 Orlofssjóður.....	18
5 Ferðir og gisting	19
5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi.....	19
5.2 Dagpeningar innanlands.....	19
5.3 Greiðsluháttur.....	19
5.4 Vinnusókn og ferðir.....	19
5.5 Dagpeningar á ferðum erlendis.....	19
5.6 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	19
5.7 Ferðakostnaðarnefnd.....	19
6 Aðbúnaður og hollustuhættir	21
6.1 Réttur starfsmanna.....	21
6.2 Um vinnustaði.....	21
6.3 Lyf og sjúkragögn.....	21
6.4 Öryggiseftirlit.....	21
6.5 Slysahætta.....	21
6.6 Læknisskoðun / veikindi.....	21
7. Tryggingar	22
7.1 Slysatryggingar.....	22
7.2 Farangurstrygging.....	23
7.3 Tjón á persónulegum munum.....	23
8 Vinnuföt	24
8.1 Einkennis- og hlífðarföt.....	24
9 Afleysingar	25
9.1 Staðgenglar.....	25
9.2 Launað staðgengilsstarf.....	25

9.3	Aðrir staðgenglar	25
10	Fræðslumál.....	26
10.1	Starfsþjálfun á vegum stofnana.....	26
10.2	Launalaust leyfi	26
10.3	Fræðslusjóðir	26
11	Stofnanapáttur og samstarfsnefndir	27
11.1	Skilgreining.....	27
11.2	Markmið	27
11.3	Gerð stofnanasamnings.....	27
11.4	Breyttar forsendur.....	28
11.5	Skipan og hlutverk samstarfsnefnda	29
11.6	Starfshættir samstarfsnefnda.....	29
12	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....	30
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	30
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	30
12.3	Starfshæfnisvottorð.....	32
12.4	Lausn frá störfum vegna veikinda eða slysa	32
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	32
12.6	Skráning veikindadaga.....	33
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	33
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	33
12.9	Samráðsnefnd	33
12.10.1	Ákvæði til bráðabirgða	33
13	Tilhögun fæðingarorlofs.....	34
13.1	Gildissvið.....	34
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	34
14	Fjölskyldu- og styrktarsjóður.....	35
14.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs	35
14.2	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði.....	35
14.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs.....	35
14.4	Iðgjaldgreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð	35
15	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar.....	36
15.1	Framlag í séreignarsjóð.....	36
16	Uppsagnarfrestur	37
16.1	Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi	37
16.2	Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna.....	37
17	Launaseðill og félagsgjöld.....	38
17.1	Launaseðill.....	38
17.2	Félagsgjöld.....	38
18	Gildistími og forsendur samningsins	39
18.1	Gildistími samningsins	39
18.2	Samningsforsendur	39
19	Bókanir	40
20	Fylgiskjal 1	41
21	Stofnanasamningur	42
22	Fylgiskjal með stofnanasamningi	45
23	Launatóflur	46

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

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

Lífaldur	<20 ára	20 ára	23 ára	26 ára	30 ára	35 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A 01	93.751	96.584	99.503	100.996	102.511	104.049
A 02	96.584	99.503	102.511	104.049	105.610	107.194
A 03	99.503	102.511	105.610	107.194	108.802	110.434
A 04	102.511	105.610	108.802	110.434	112.091	113.772
A 05	105.610	108.802	112.091	113.772	115.479	117.211
A 06	108.802	112.091	115.479	117.211	118.969	120.754
A 07	112.091	115.479	118.969	120.754	122.565	124.403
A 08	115.479	118.969	122.565	124.403	126.269	128.163
A 09	118.969	122.565	126.269	128.163	130.085	132.036
A 10	122.565	126.269	130.085	132.036	134.017	136.027
A 11	126.269	130.085	134.017	136.027	138.067	140.138
A 12	130.085	134.017	138.067	140.138	142.240	144.374
A 13	134.017	138.067	142.240	144.374	146.540	148.738
A 14	138.067	142.240	146.540	148.738	150.969	153.234
A 15	142.240	146.540	150.969	153.234	155.533	157.866
A 16	146.540	150.969	155.533	157.866	160.234	162.638
A 17	150.969	155.533	160.234	162.638	165.078	167.554

Lífaldur	<23 ára	23 ára	25 ára	27 ára	30 ára	35 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
B 01	118.969	122.565	126.269	128.163	130.085	132.036
B 02	122.565	126.269	130.085	132.036	134.017	136.027
B 03	126.269	130.085	134.017	136.027	138.067	140.138
B 04	130.085	134.017	138.067	140.138	142.240	144.374
B 05	134.017	138.067	142.240	144.374	146.540	148.738
B 06	138.067	142.240	146.540	148.738	150.969	153.234
B 07	142.240	146.540	150.969	153.234	155.533	157.866
B 08	146.540	150.969	155.533	157.866	160.234	162.638
B 09	150.969	155.533	160.234	162.638	165.078	167.554
B 10	155.533	160.234	165.078	167.554	170.067	172.618
B 11	160.234	165.078	170.067	172.618	175.207	177.835
B 12	165.078	170.067	175.207	177.835	180.503	183.211
B 13	170.067	175.207	180.503	183.211	185.959	188.748
B 14	175.207	180.503	185.959	188.748	191.579	194.453
B 15	180.503	185.959	191.579	194.453	197.370	200.331

Lífaldur	<30 ára	30 ára	35 ára	40 ára	45 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep
C 01	146.540	148.738	150.969	153.234	155.533
C 02	150.969	153.234	155.533	157.866	160.234
C 03	155.533	157.866	160.234	162.638	165.078
C 04	160.234	162.638	165.078	167.554	170.067
C 05	165.078	167.554	170.067	172.618	175.207
C 06	170.067	172.618	175.207	177.835	180.503
C 07	175.207	177.835	180.503	183.211	185.959
C 08	180.503	183.211	185.959	188.748	191.579
C 09	185.959	188.748	191.579	194.453	197.370
C 10	191.579	194.453	197.370	200.331	203.336
C 11	197.370	200.331	203.336	206.386	209.482
C 12	203.336	206.386	209.482	212.624	215.813
C 13	209.482	212.624	215.813	219.050	222.336
C 14	215.813	219.050	222.336	225.671	229.056
C 15	222.336	225.671	229.056	232.492	235.979

Lífaldur	<40 ára	40 ára	45 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep
D 01	185.959	188.748	191.579
D 02	191.579	194.453	197.370
D 03	197.370	200.331	203.336
D 04	203.336	206.386	209.482
D 05	209.482	212.624	215.813
D 06	215.813	219.050	222.336
D 07	222.336	225.671	229.056
D 08	229.056	232.492	235.979
D 09	235.979	239.519	243.112
D 10	243.112	246.759	250.460
D 11	250.460	254.217	258.030
D 12	258.030	261.900	265.829
D 13	265.829	269.816	273.863
D 14	273.863	277.971	282.141
D 15	282.141	286.373	290.669

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

- 1.1.3.1 Í launatöflu skv. gr. 1.1.1 er innifalin sérstök hækkun vegna samræmingar kjarasamningsgreina þeirra stéttarfélaganna sem sameinuðust í einum kjarasamningi SAMFLOTS-félaga og aðlögunar að öðrum samningum.
- 1.1.3.2 Frá 1. mars 2005 skal heimila sérstaka hækkun, 1,2%, vegna tilfærslna einstakra hópa.
- 1.1.4 Laun skv. grein 1.1.1 hækki sem hér segir:
- | | |
|----------------|-------|
| 1. janúar 2006 | 2,50% |
|----------------|-------|
- 1.1.5 Þann 1. maí 2006 tekur launatafla gildi samkvæmt fylgiskjali. Aðlögun stofnanasamninga að nýrri launatöflu verði lokið fyrir þann tíma. Heimilt er að kostnaður við flutning yfir í hina nýju launatöflu verði allt að 2,4%. Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu við yfirfærslu í nýja launatöflu.
- 1.1.6 Laun skv. grein 1.1.5 hækki sem hér segir:
- | | |
|----------------|-------|
| 1. janúar 2007 | 2,25% |
| 1. janúar 2008 | 2,00% |
- 1.1.7 Auk þess skal bætast við hækkun vegna styrkingar/þróunar launakerfis sem skal fara óskipt til stofnunar og þar verði í samstarfsnefnd samið um hvernig það greinist á hin mismunandi störf:
- | | |
|-------------|-------|
| 1. maí 2007 | 2,00% |
|-------------|-------|

1.2 Launaprep (gildir til 30. apríl 2006)

- 1.2.1 Í launaramma A eru 6 launaprep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:
- | | |
|----------|------------------|
| 1. þrep: | yngrri en 20 ára |
| 2. þrep: | frá 20 ára aldri |
| 3. þrep: | frá 23 ára aldri |
| 4. þrep: | frá 26 ára aldri |
| 5. þrep: | frá 30 ára aldri |
| 6. þrep: | frá 35 ára aldri |
- 1.2.2 Í launaramma B eru 6 launaprep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:
- | | |
|----------|------------------|
| 1. þrep: | yngrri en 23 ára |
| 2. þrep: | frá 23 ára aldri |
| 3. þrep: | frá 25 ára aldri |
| 4. þrep: | frá 27 ára aldri |
| 5. þrep: | frá 30 ára aldri |
| 6. þrep: | frá 35 ára aldri |
- 1.2.3 Í launaramma C eru 5 launaprep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:
- | | |
|----------|------------------|
| 1. þrep: | yngrri en 30 ára |
| 2. þrep: | frá 30 ára aldri |
| 3. þrep: | frá 35 ára aldri |
| 4. þrep: | frá 40 ára aldri |
| 5. þrep: | frá 45 ára aldri |
- 1.2.4 Í launaramma D eru 3 launaprep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:
- | | |
|----------|------------------|
| 1. þrep: | yngrri en 40 ára |
| 2. þrep: | frá 40 ára aldri |
| 3. þrep: | frá 45 ára aldri |

1.2.5 Þrep reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.3 Skilgreiningar starfa í launaramma A, B, C og D (gildir til 30. apríl 2006)

1.3.1 Launarammi A

Almenn störf sem að jafnaði eru unnin undir stjórn annarra.

1.3.2 Launarammi B

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

1.3.3 Launarammi C

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

1.3.4 Launarammi D

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

Frá 1. maí 2006 breytist kafli 1.3 og orðast sem hér segir:

1.3 Sérstök tímabundin umbun (tekur gildi 1. maí 2006)

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. greinum 1.1.4 og 1.2.1 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki eru sambærilegir ákvæðum stofnanasamnings og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

1.4 Tímavinnu - og unglingskaup

1.4.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

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

1.5 Yfirvinnukaup

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

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

1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við félagið.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

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

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

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

1.7 Persónuuppbót í desember

1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót í desember ár hvert sem nemi:

Á árinu 2005 kr. 43.500

Á árinu 2006 kr. 44.500

Á árinu 2007 kr. 45.500

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

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

2 Um vinnutíma

2.1 Almennt

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

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

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

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

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags.

2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.

- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímamark frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 - 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 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 skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, 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 síður en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 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.

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

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

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.

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.

Frávíksheimild 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 hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta 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 almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

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

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

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

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

2.4.5 Fritökuréttur

- 2.4.5.1 **Almenn skilyrði fritökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast fritökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki fritökurétt.
- 2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – Fritökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með fritökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.** Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 **Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 **Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 **Fritaka.** Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 **Greiðsla hluta fritökuréttar.** Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í fritökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.** Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér fritökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir, bakvaktafrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn 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 mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Röntgentæknar á röntgendeildum skulu fá vetrarfrí til viðbótar almennu orlofi sem svarar 16 dögum fyrir hvert heilt ár í starfi.
- 2.5.7 Leyfi skv. gr. 2.5.4 og 2.5.6 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4 og 2.5.6. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.4.1.
- 2.5.8 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

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

- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.
- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
- Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup sbr. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.
- Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.1 í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.
- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.
- Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.
- Starfsmenn sem hafa við gildistöku samnings þessa áunnið sér rétt skv. eldri samningi skulu halda honum á meðan á samfelldri ráðningu stendur.

3 Matar- og kaffítímar - fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffítímar á dagvinnutímabili

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

3.2 Matar- og kaffítímar í yfirvinnu

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

3.3 Vinna í matar- og kaffítíma

- 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 kaffítímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffítímar 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 hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan 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 er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.

3.4.4 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. gr. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 227,91 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

1. Vinnuskylda starfsmanna sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

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

3.4.5 Þar sem mötuneyti er á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði tilnefna tvo trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

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

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

4.2.2 Orlofsuppbót

- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005	kr. 21.800
Á árinu 2006	kr. 22.400
Á árinu 2007	kr. 23.000
Á árinu 2008	kr. 23.600

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

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

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstími

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september. Frá 1. maí 2006 og eftirleiðis verður tímabil sumarorlofs frá 1. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því komið við vegna starfa stofnunarinnar.

- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. beiðni stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

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

4.6 Veikindi í orlofi

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

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

4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár. 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.
- 4.7.3 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum leyfi þar til fullu orlofi er náð.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

- 4.9.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð viðkomandi aðildarfélaga. Gjald þetta skal nema 1,0% af heildarlaunum félagsmanna í þjónustu ríkisins nema félagsmanna þeirra stéttarfélaga sem upp eru talin hér á eftir. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

Starfsmannafélag Ólafsfjarðar 0,8%

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi

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

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, skal þeim séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.
- 5.4.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 5 km. utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslu ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

5.5 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.5.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.
- 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, minniháttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar - og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.

5.7 Ferðakostnaðarnefnd

- 5.7.1 Upphæð dagpeninga skv. samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess, þó eigi sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.
- 5.7.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiða starfsmanna, sé notkun þeirra nauðsynleg vegna starfsins.
- 5.7.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

6.3 Lyf og sjúkragögn

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

6.4 Öryggiseftirlit

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

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

6.5 Slysehætta

6.5.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysehætta er mikil.

Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

6.6 Læknisskoðun / veikindi

6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur félagið óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd eins og fljótt og 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 eru:
1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri: **734.000 kr.**
Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
 2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn/börn undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri: **4.579.400 kr.**
Rétthafar þessara dánarbóta eru viðkomandi aðilar að jöfnu.
 3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera: **6.292.300 kr.**
Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og hjúskap væri að ræða enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
Rétthafi dánarbóta þessara er eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
 4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn: **769.000 kr.**
Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
 5. Bætur greiðast aðeins skv. einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulíð, geta komið bætur skv. 4. tölulíð.
- 7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingafjárhæðina: **11.186.300 kr.**
Þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt. Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.
- 7.1.4 Tryggingafjárhæðir skulu endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2005 239,2 stig.
- 7.1.5 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf) en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum en ríkinu.
- 7.1.6 Skilmálar eru almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatriygingar launþegar hjá Sambandi Íslenskra Tryggingafélaga þegar samkomulag þetta er gert eftir því sem við á með þeim frávikum sem í samningi þessum greinir.
- 7.1.7 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu sem um getur í tryggingaskilmálum, falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlega gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.8 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar.

- 7.1.9 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatryggður er skv. samningi þessum, skulu slysbætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.
- 7.1.10 Embætti ríkislögmans fjallar um bótaskyldu skv. reglum þessum og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins. Bætur greiðast eftir að læknisvottorð og nauðsynleg sönnunargögn fyrir bótaskyldu hafa borist og unnt er að ákvarða fjárhæð bótanna. Berist ekki athugasemdir við bótafjárhæðina innan eins mánaðar frá því að bótaþega var skýrt frá henni, telst hún samþykkt.
- Frá 1. janúar 2005 bætist ný grein við kaflann sem verður gr. 7.1.11 og tekur hún til slysa sem verða frá þeim tíma:
- 7.1.11 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

7.2 Farangurstrygging

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

7.3 Tjón á persónulegum munum

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

8 Vinnuföt

8.1 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.1.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.1.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum, (svo sem öryggisskó, eyrnaskjól, gasgrímur og öryggishjálma), enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.1.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.1.1 og 8.1.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af vinnuveitandans hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.1.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.1.5 Samið skal við viðkomandi aðildarfélag nánar um þessi atriði, svo sem að hvaða marki skuli taka tillit til sérstaklega mikilla óhreininda við störf.

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 7 vinnudaga samfelld.

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

10 Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnana

- 10.1.1 Starfsmaður sem sækir fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. heimild stofnunar, eða í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar, skal halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.
- 10.1.2 Sérmenntað starfsfólk á heilbrigðissviði, sem með samþykki stjórnar viðkomandi stofnunar stundar viðurkennt sérnám varðandi starf sitt eða sækir framhalds- eða endurmenntunarnámskeið sem nýtur viðurkenningar heilbrigðisyfirvalda, haldi föstum launum með fullu vaktaálagi meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum 5 starfsárum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.

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

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Fræðslusjóðir

- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag er nemi 0,72% af heildarlaunum félaga í SAMFLOTI og skiptist sem hér segir:
- 10.3.1.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,22% af heildarlaunum félaga í SAMFLOTI.
- 10.3.1.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Þróunar- og símenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum félaga í SAMFLOTI.

11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining

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

11.2 Markmið

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

Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.

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

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

11.3 Gerð stofnanasamnings

11.3.1 (gildir til 30. apríl 2006)

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

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

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða "þyngd" verkefna og/eða starfsmati).
3. Aukin hæfni starfsmanns (gæti verið tengt ýmist formlegri menntun, eða áhuga og framtaki starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kæmi í starfi. Sérstaklega skal taka tillit til starfstengdra námskeiða sem haldin eru á vegum samningsaðila).
4. Aukin reynsla starfsmanns (gæti verið mælt sem starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum).
5. Góður árangur og frammistaða starfsmanns (gæti tengst árangurs- eða frammistöðumati).
6. Sjálfstæði í vinnubrögðum, eða frumkvæði í starfi (gæti verið mælt í faglegri ábyrgð).

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

11.3.1 **Röðun starfa (gildir frá 1. maí 2006)**

Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Við ákvörðun á röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa t.d. í tengslum við starfsmannasamtöl.

Þættir er koma til álita við mat á röðun starfs eru t.d.:

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða „þyngd“ verkefna og/eða starfsmati).

11.3.2 **Persónubundnir þættir**

Heimilt er að semja um persónubundna þætti sem gera starfsmenn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi.

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

1. Aukin reynsla starfsmanns, t.d. starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum.
2. Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun, eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t. d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.
3. Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

11.3.3 **Tímabundnir þættir**

Eins er heimilt að semja um tímabundna þætti:

1. Frammistaða starfsmanns, gæti t.d. tengst árangurs- eða frammistöðumati.
2. Aukin tímabundin verkefni, umfang eða ábyrgð.

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

11.4 **Breyttar forsendur**

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

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

samning, um breytingu á stofnanabætti, sem háður er staðfestingu samstarfsnefndar.

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

11.5 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

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

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

- 11.5.2 Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga skulu samningsaðilar með sama hætti tilnefna allt að 3 fulltrúa í samstarfsnefnd og 3 til vara. Fjárýsla ríkisins annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga.

11.6 Starfshættir samstarfsnefnda

- 11.6.1 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.
- 11.6.2 Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af SAMFLOTI.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

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

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

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

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

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

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

12.9 Samráðsnefnd

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

12.10.1 Ákvæði til bráðabirgða

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

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.
- 13.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður

14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

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

14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

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

14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

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

14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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

15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Framlag í séreignarsjóð

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

16 Uppsagnarfrestur

16.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

16.1.1 Uppsögn á reynslutíma

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

16.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

16.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfellt starf

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

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

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

16.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna

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

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

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

17 Launaseðill og félagsgjöld

17.1 Launaseðill

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

17.2 Félagsgjöld

- 17.2.1 Nú óskar aðildarfélag SAMFLOTS þess að launagreiðandi sjái um innheimtu félagsgjalda og skal félagið þá afhenda honum véltæk gögn yfir þá félagsmenn sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem launagreiðandi óskar. Félagsgjöld skv. þessari grein skulu tekin af kaupum félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 10. næsta mánaðar á eftir.

Launagreiðanda er rétt að krefjast staðfestingar aðildarfélag SAMFLOTS á félagaskránni, svo og að fella niður af henni starfsmenn ef vafi þykir leika á hvort um aðild að félaginu sé að ræða.

18 Gildistími og forsendur samningsins

18.1 Gildistími samningsins

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

18.2 Samningsforsendur

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

Reykjavík, 17. mars 2005

F.h. samninganefndar ríkisins
með fyrirvara um samþykki
fjármálaráðherra
Ásta Lára Leósdóttir (sign.)
Grétar Guðmundsson (sign.)
Sigurður Gils Björgvinsson (sign.)

félagsmanna

F.h. SAMFLOTS bæjarstarfsmannafélaga

Elín Björg Jónsdóttir (sign.)
Guðbjörn Arngrímsson (sign.)

Starfsmannafélag Ólafsjarðar
með fyrirvara um samþykki

Guðbjörn Arngrímsson (sign.)

með kjarasamningi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

og

Samflots

undirrituðum 17. mars 2005

Bókun 1

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

Bókun 2

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

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði athugað með hvaða hætti hægt er að aðlaga kjarasamning SAMFLOTS að launakerfi meginþorra háskólamanna. Þegar sameiginleg niðurstaða liggur fyrir, skulu aðilar taka ákvörðun um hvort og þá hvenær aðlögun kerfisins verður gerð.

Ný launatafla skv. gr. 1.1.6

Lífaldur	<23 ára	23 ára	25 ára	27 ára	30 ára	35 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
01	111.812	113.489	115.191	116.919	118.673	120.453
02	115.191	116.919	118.673	120.453	122.260	124.094
03	118.673	120.453	122.260	124.094	125.955	127.844
04	122.260	124.094	125.955	127.844	129.762	131.708
05	125.955	127.844	129.762	131.708	133.684	135.689
06	129.762	131.708	133.684	135.689	137.724	139.790
07	133.684	135.689	137.724	139.790	141.887	144.015
08	137.724	139.790	141.887	144.015	146.175	148.368
09	141.887	144.015	146.175	148.368	150.594	152.853
10	146.175	148.368	150.594	152.853	155.146	157.473
11	150.594	152.853	155.146	157.473	159.835	162.233
12	155.146	157.473	159.835	162.233	164.666	167.136
13	159.835	162.233	164.666	167.136	169.643	172.188
14	164.666	167.136	169.643	172.188	174.771	177.393
15	169.643	172.188	174.771	177.393	180.054	182.755
16	174.771	177.393	180.054	182.755	185.496	188.278
17	180.054	182.755	185.496	188.278	191.102	193.969
18	185.496	188.278	191.102	193.969	196.879	199.832
19	191.102	193.969	196.879	199.832	202.829	205.871
20	196.879	199.832	202.829	205.871	208.959	212.093
21	202.829	205.871	208.959	212.093	215.274	218.503
22	208.959	212.093	215.274	218.503	221.781	225.108
23	215.274	218.503	221.781	225.108	228.485	231.912
24	221.781	225.108	228.485	231.912	235.391	238.922
25	228.485	231.912	235.391	238.922	242.506	246.144
26	235.391	238.922	242.506	246.144	249.836	253.584
27	242.506	246.144	249.836	253.584	257.388	261.249
28	249.836	253.584	257.388	261.249	265.168	269.146
29	257.388	261.249	265.168	269.146	273.183	277.281
30	265.168	269.146	273.183	277.281	281.440	285.662
31	273.183	277.281	281.440	285.662	289.947	294.296
32	281.440	285.662	289.947	294.296	298.710	303.191
33	289.947	294.296	298.710	303.191	307.739	312.355
34	298.710	303.191	307.739	312.355	317.040	321.796
35	307.739	312.355	317.040	321.796	326.623	331.522
36	317.040	321.796	326.623	331.522	336.495	341.542
37	326.623	331.522	336.495	341.542	346.665	351.865
38	336.495	341.542	346.665	351.865	357.143	362.500
39	346.665	351.865	357.143	362.500	367.938	373.457
40	357.143	362.500	367.938	373.457	379.059	384.745
41	367.938	373.457	379.059	384.745	390.516	396.374
42	379.059	384.745	390.516	396.374	402.320	408.355
43	390.516	396.374	402.320	408.355	414.480	420.697
44	402.320	408.355	414.480	420.697	427.007	433.412
45	414.480	420.697	427.007	433.412	439.913	446.512

Heilsugæslustöðvarinnar í Ólafsfirði og Starfsmannafélags Ólafsfjarðar (STÓL)

1. Gildissvið og markmið

1.1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í STÓL sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi STÓL og fjármálaráðherra og telst hann hluti af þeim kjarasamningi.

1.2. Markmið

- a) að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- b) að launakerfið taki mið af skipuriti stofnunarinnar.
- c) að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- d) að launakerfið stuðli að launajafnrétti kynjanna og gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa.

2. Launarammar og forsendur röðunar

2.1. Launarammar

Þegar metið er hvernig starfinu skal raðað innan launarammans, skal taka tillit til þess hvers það krefst af starfsmanni. Tekið skal tillit til eftirfarandi:

- Starfsskipulags og/eða skipurits heilsugæslustöðvanna .
- Umfangs starfs
- Ábyrgðar

2.2. Launarammi A, launaflokkur A 1-A 17

Almenn störf sem að jafnaði eru unnin undir stjórn annarra.

Ræsting

Starfið felur í sér almenna ræstingu á húsnæði heilsugæslunnar. Starfið er að mestu unnið án daglegrar stjórnunnar.

Móttökuritari

Starfið felur í sér móttöku skjólstæðinga stofnunarinnar og annarra viðskiptavina, símvörslu, gjaldtöku, miðlun upplýsinga til skjólstæðinga og annarra starfsmanna, frágang skjala. Tölvukunnátta er nauðsynleg.

2.3 Launarammi B. launaflokkar B 1-B 15

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

Heilsugæsluritari

Ritari, með löggildingu sem læknaritari, sem annast fjölbreytt ritarastörf (þ.m.t. tölvuskráningu) fyrir lækna, hjúkrunarfræðinga, og aðra, eftir því er þörf er á hverjum tíma.

Heilsugæslufulltrúi

Læknaritari sem annast fjölbreytt ritarastörf (þ.m.t. tölvuskráningu). Starfið felur m.a. í sér að skipuleggja, stjórna og samhæfa starfsemi lækna- og móttökuritara. Í starfinu felst ábyrgð á samskiptum við aðra stjórnendur og ýmis fyrirtæki. Sinnir ýmsum öðrum störfum í samvinnu við stjórnendur.

3. **Viðbótarforsendur við mat í launaflokka.**

3.1. Starfsreynsla.

Eftir tveggja ára í starfi eiga þeir starfsmenn sem raðað er í A og B-ramma rétt á eins launaflokks hækkun.

Eftir fjögur ár í starfi eiga þeir rétt á eins launaflokks hækkun.

Eftir sex ár í starfi eiga þeir rétt á eins launaflokks hækkun.

Heimilt er að meta starfsreynslu frá öðrum ef hún nýtist í starfi og er hún talin til starfsreynslu hjá stofnuninni að hluta eða öllu leyti.

3.2. Menntun

a) Starfsmaður, sem er í starfi sem raðast í launaramma A eða B og hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins skal hækka um launaflokk sem hér segir:

Starfsmaður sem hefur lokið eins til þriggja vetra námi skal hækka um 1 launaflokk.

Hafi starfsmaður framhaldsnám eða sérnám, sem nýtist í starfi, og lokið er með viðurkenndri prófgráðu, skal meta það sérstaklega til launaflokkshækkunar.

b) Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun/námskeiðum sem nýtist í starfi og er viðurkennd er af samningsaðilum getur fengið einstök námskeið metin. Heimilt er að safna saman námskeiðsstundum og gefa þau launaflokkahækkun sbr. eftirfarandi:

- starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk.

- starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk.

- starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk

3.3 Mat á einstökum störfum

Heimilt er að hækka starfsmann um launaflokka ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- starfið er umfangsmikið (gæti mælst í manna- eða fjárforráðum)
- starfið felur í sér flókin verkefni (gæti verið mælt í "þyngd" verkefna og /eða starfsmati)
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
- starfinu fylgir ráðgjöf innanstofnunar eða utan
- starfinu fylgir sérstakt álag, stöðugt eða árstíðabundið

Leggja skal fram í samstarfsnefnd (samráðsnefnd um kjaramál) skrifleg rök þar sem fram kemur hvaða forsendur eru fyrir hækkuninni.

3.4 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna.

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna innan hvers ramma umfram fyrrgreinda þætti skal taka tillit til eftirfarandi atriða:

- sýni mikinn árangur í starfi,
- hafi reynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni (gæti verið mælt sem starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum).
- geti sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- sýni sjálfstæði í vinnubrögðum og frumkvæði í starfi.
- aukin hæfni starfsmanns (gæti ýmist verið tengt formlegri menntun eða áhuga og framtaki starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kæmi í starfi. Sérstaklega skal taka tillit til starfstengdra námskeiða sem haldin eru af samningsaðilum).

Þessir þættir gætu tengst árangurs- eða frammistöðumati. Ekki er átt við að tekið verði upp launatengt árangurs- eða frammistöðumat, heldur getur það gerst í framtíðinni en svo það megi verða eru aðilar sammála um að taka upp starfsmannaviðtöl.

4. **Endurskoðun**

Í samræmi við grein 11.4.1. í kjarasamningi er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings, verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum. Þó skal skv. gr. 11.3 í kjarasamningi aðila, endurskoða stofnanasamning þennan fyrir 1. maí 2006.

5. **Gildistaka**

Samningur þessi gildir frá 1. mars 2005 að telja.

F.h. Heilsugæslustöðvarinnar í Ólafsfirði

F.h. STÓL

Rúnar Guðlaugsson (sign)

Guðbjörn Arngrímsson (sign)

Raðað eftir starfsheitum í stafrófsröð

Launaflokkar:

A – rammi:

móttökuritari A 11

Ræsting A 07

B - rammi:

heilsugæsluritari B 07

F.h. Heilsugæslustöðvarinnar í Ólafsfirði

Rúnar Guðlaugsson (sign)

F.h. STÓL

Guðbjörn Arngrímsson (sign)

Launatafla gildir frá 1. janúar 2006						
A 01	96.095	98.999	101.991	103.521	105.074	106.650
A 02	98.999	101.991	105.074	106.650	108.250	109.874
A 03	101.991	105.074	108.250	109.874	111.522	113.195
A 04	105.074	108.250	111.522	113.195	114.893	116.616
A 05	108.250	111.522	114.893	116.616	118.366	120.141
A 06	111.522	114.893	118.366	120.141	121.943	123.773
A 07	114.893	118.366	121.943	123.773	125.629	127.513
A 08	118.366	121.943	125.629	127.513	129.426	131.367
A 09	121.943	125.629	129.426	131.367	133.337	135.337
A 10	125.629	129.426	133.337	135.337	137.367	139.428
A 11	129.426	133.337	137.367	139.428	141.519	143.641
A 12	133.337	137.367	141.519	143.641	145.796	147.983
A 13	137.367	141.519	145.796	147.983	150.204	152.456
A 14	141.519	145.796	150.204	152.456	154.743	157.065
A 15	145.796	150.204	154.743	157.065	159.421	161.813
A 16	150.204	154.743	159.421	161.813	164.240	166.704
A 17	154.743	159.421	164.240	166.704	169.205	171.743

B 01	121.943	125.629	129.426	131.367	133.337	135.337
B 02	125.629	129.426	133.337	135.337	137.367	139.428
B 03	129.426	133.337	137.367	139.428	141.519	143.641
B 04	133.337	137.367	141.519	143.641	145.796	147.983
B 05	137.367	141.519	145.796	147.983	150.204	152.456
B 06	141.519	145.796	150.204	152.456	154.743	157.065
B 07	145.796	150.204	154.743	157.065	159.421	161.813
B 08	150.204	154.743	159.421	161.813	164.240	166.704
B 09	154.743	159.421	164.240	166.704	169.205	171.743
B 10	159.421	164.240	169.205	171.743	174.319	176.933
B 11	164.240	169.205	174.319	176.933	179.587	182.281
B 12	169.205	174.319	179.587	182.281	185.016	187.791
B 13	174.319	179.587	185.016	187.791	190.608	193.467
B 14	179.587	185.016	190.608	193.467	196.368	199.314
B 15	185.016	190.608	196.368	199.314	202.304	205.339

C 01	150.204	152.456	154.743	157.065	159.421
C 02	154.743	157.065	159.421	161.813	164.240
C 03	159.421	161.813	164.240	166.704	169.205
C 04	164.240	166.704	169.205	171.743	174.319
C 05	169.205	171.743	174.319	176.933	179.587
C 06	174.319	176.933	179.587	182.281	185.016
C 07	179.587	182.281	185.016	187.791	190.608
C 08	185.016	187.791	190.608	193.467	196.368
C 09	190.608	193.467	196.368	199.314	202.304
C 10	196.368	199.314	202.304	205.339	208.419
C 11	202.304	205.339	208.419	211.546	214.719
C 12	208.419	211.546	214.719	217.940	221.208
C 13	214.719	217.940	221.208	224.526	227.894
C 14	221.208	224.526	227.894	231.313	234.782
C 15	227.894	231.313	234.782	238.304	241.878

D 01	190.608	193.467	196.368
D 02	196.368	199.314	202.304
D 03	202.304	205.339	208.419
D 04	208.419	211.546	214.719
D 05	214.719	217.940	221.208
D 06	221.208	224.526	227.894
D 07	227.894	231.313	234.782
D 08	234.782	238.304	241.878
D 09	241.878	245.507	249.190
D 10	249.190	252.928	256.722
D 11	256.722	260.572	264.481
D 12	264.481	268.448	272.475
D 13	272.475	276.561	280.710
D 14	280.710	284.920	289.195
D 15	289.195	293.532	297.936

1. janúar 2007						
	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
1	114.328	116.043	117.783	119.550	121.343	123.163
2	117.783	119.549	121.343	123.163	125.010	126.885
3	121.342	123.162	125.010	126.885	128.788	130.720
4	125.009	126.884	128.788	130.719	132.680	134.670
5	128.787	130.719	132.679	134.670	136.690	138.740
6	132.679	134.669	136.689	138.739	140.820	142.933
7	136.688	138.739	140.820	142.932	145.076	147.252
8	140.819	142.931	145.075	147.251	149.460	151.702
9	145.075	147.251	149.460	151.701	153.977	156.287
10	149.459	151.701	153.976	156.286	158.630	161.010
11	153.975	156.285	158.629	161.009	163.424	165.875
12	158.629	161.008	163.423	165.874	168.363	170.888
13	163.422	165.874	168.362	170.887	173.451	176.052
14	168.361	170.886	173.450	176.051	178.692	181.373
15	173.449	176.051	178.691	181.372	184.092	186.854
16	178.690	181.371	184.091	186.853	189.656	192.500
17	184.090	186.852	189.655	192.499	195.387	198.318
18	189.654	192.499	195.386	198.317	201.292	204.311
19	195.385	198.316	201.291	204.310	207.375	210.485
20	201.290	204.309	207.374	210.484	213.641	216.846
21	207.373	210.483	213.640	216.845	220.098	223.399
22	213.639	216.844	220.097	223.398	226.749	230.150
23	220.096	223.397	226.748	230.149	233.601	237.105
24	226.747	230.148	233.600	237.104	240.661	244.271
25	233.599	237.103	240.660	244.270	247.934	251.653
26	240.658	244.268	247.932	251.651	255.426	259.258
27	247.931	251.650	255.425	259.256	263.145	267.092
28	255.424	259.255	263.144	267.091	271.097	275.164
29	263.143	267.090	271.096	275.162	279.290	283.479
30	271.095	275.161	279.289	283.478	287.730	292.046
31	279.287	283.477	287.729	292.045	296.425	300.872
32	287.727	292.043	296.424	300.870	305.383	309.964
33	296.422	300.869	305.382	309.962	314.612	319.331
34	305.380	309.961	314.610	319.330	324.119	328.981
35	314.609	319.328	324.118	328.980	333.914	338.923
36	324.116	328.978	333.913	338.921	344.005	349.165
37	333.911	338.920	344.004	349.164	354.401	359.717
38	344.002	349.162	354.399	359.715	365.111	370.588
39	354.398	359.714	365.109	370.586	376.145	381.787
40	365.108	370.584	376.143	381.785	387.512	393.325
41	376.141	381.783	387.510	393.323	399.222	405.211

1. janúar 2008						
	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
1	116.614	118.364	120.139	121.941	123.770	125.627
2	120.138	121.940	123.770	125.626	127.511	129.423
3	123.769	125.626	127.510	129.423	131.364	133.334
4	127.509	129.422	131.363	133.334	135.334	137.364
5	131.363	133.333	135.333	137.363	139.423	141.515
6	135.332	137.362	139.423	141.514	143.637	145.791
7	139.422	141.513	143.636	145.791	147.978	150.197
8	143.635	145.790	147.977	150.197	152.449	154.736
9	147.976	150.196	152.449	154.735	157.056	159.412
10	152.448	154.735	157.056	159.412	161.803	164.230
11	157.055	159.411	161.802	164.229	166.692	169.193
12	161.801	164.228	166.692	169.192	171.730	174.306
13	166.691	169.191	171.729	174.305	176.920	179.573
14	171.728	174.304	176.919	179.572	182.266	185.000
15	176.918	179.572	182.265	184.999	187.774	190.591
16	182.264	184.998	187.773	190.590	193.449	196.350
17	187.772	190.589	193.448	196.349	199.295	202.284
18	193.447	196.348	199.294	202.283	205.317	208.397
19	199.293	202.282	205.316	208.396	211.522	214.695
20	205.315	208.395	211.521	214.694	217.914	221.183
21	211.520	214.693	217.913	221.182	224.500	227.867
22	217.912	221.181	224.499	227.866	231.284	234.753
23	224.497	227.865	231.283	234.752	238.273	241.848
24	231.282	234.751	238.272	241.846	245.474	249.156
25	238.271	241.845	245.473	249.155	252.892	256.686
26	245.472	249.154	252.891	256.684	260.535	264.443
27	252.890	256.683	260.533	264.441	268.408	272.434
28	260.532	264.440	268.407	272.433	276.519	280.667
29	268.405	272.431	276.518	280.666	284.876	289.149
30	276.517	280.664	284.874	289.147	293.485	297.887
31	284.873	289.146	293.483	297.885	302.354	306.889
32	293.482	297.884	302.352	306.888	311.491	316.163
33	302.351	306.886	311.489	316.162	320.904	325.718
34	311.488	316.160	320.903	325.716	330.602	335.561
35	320.901	325.715	330.600	335.559	340.593	345.702
36	330.599	335.558	340.591	345.700	350.885	356.149
37	340.589	345.698	350.884	356.147	361.489	366.911
38	350.882	356.145	361.487	366.910	372.413	378.000
39	361.486	366.908	372.412	377.998	383.668	389.423
40	372.410	377.996	383.666	389.421	395.262	401.191
41	383.664	389.419	395.260	401.189	407.207	413.315