

GILDISTÍMI 1. OKTÓBER 2015 TIL 31. MARS 2019



# KJARASAMNINGUR 2015

## VIÐ SAMTÖK FYRIRTÆKJA Í VELFERÐARÞJÓNUSTU

**SJÚKRALIÐAFÉLAG ÍSLANDS**



# **SAMKOMULAG**

## **Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV) annars vegar, fyrir hönd eftirtalinna stofnana við**

Ás, Dalbær Dalvík, Eir, Fellsendi, Grund, Hamrar, Heilsustofnun  
NLFÍ, Hornbrekka Ólafsfirði, Hrafnista Reykjavík, Hrafnista  
Hafnarfirði, Hrafnista í Kópavogi, Nesvellir, Hlévangur, Hvammur  
Húsavík, Kumbaravogs, Lundur Hellu, Múlabær, Hlíðabær, Mörk,  
SÁÁ, Sjálfsbjörg, Skjól, Skógarbær, Sóltún  
og Vigdísarholt/Sunnuhlíð

## **Sjúkraliðafélag Íslands**

**1. október 2015 til 31. mars 2019**

**SLFÍ**

**um breytingar og framlengingu  
á kjarasamningi aðila**

**GILDISTÍMI**

**1. október 2015 til 31. mars 2019**

# EFNISYFIRLIT

<b>1.</b>	<b>UM KAUP</b> .....	<b>5</b>
1.1	MÁNAÐARLAUN .....	5
1.2	RÖÐUN STARFA OG MAT ÁLAGS .....	8
1.3	SÉRSTÖK TÍMABUNDIN UMBUN .....	8
1.4	TÍMAKAUP Í DAGVINNU .....	8
1.5	YFIRVINNUTÍMAKAUP .....	9
1.6	VAKTAÁLAG, ÁLAGSGREIÐSLUR .....	9
<b>2.</b>	<b>UM VINNUTÍMA</b> .....	<b>11</b>
2.1	ALMENNT .....	11
2.2	DAGVINNA .....	12
2.3	YFIRVINNA .....	12
2.4	HVÍLDARTÍMI .....	13
2.5	BAKVAKTIR, BAKVAKTAFRÍ .....	16
2.6	VAKTAVINNA .....	17
<b>3.</b>	<b>MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI</b> .....	<b>19</b>
3.1	MATAR OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI .....	19
3.2	MATAR OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU .....	19
3.3	VINNA Í MATAR OG KAFFITÍMUM .....	19
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI .....	19
3.5	FÆÐIS NEYTT MEÐ VISMÖNNUM STOFNANA .....	20
<b>4</b>	<b>UM ORLOF</b> .....	<b>21</b>
4.1	LENGD ORLOFS .....	21
4.2	ORLOFSFÉ OG ORLOFSUPPBÓT .....	21
4.3	ORLOFSÁRIÐ .....	21
4.4	SUMARORLOFSTÍMABIL .....	21
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS .....	22
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI .....	22
4.7	FRESTUN ORLOFS .....	22
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR .....	22
<b>5</b>	<b>FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>23</b>
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI .....	23
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS .....	23
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR .....	23
5.4	AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU .....	23
5.5	FARGJÖLD ERLENDIS .....	23
5.6	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS .....	24
5.7	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL. ....	24
5.8	FERÐAKOSTNAÐARNEFND .....	24
<b>6</b>	<b>ADBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR</b> .....	<b>25</b>
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA .....	25
6.2	UM VINNUSTAÐI .....	25
6.3	LYF OG SJÚKRAGÖGN .....	25

6.4	ÖRYGGISEFTIRLIT .....	25
6.5	SLYSAHÆTTA .....	25
6.6	LÆNNISSKOÐUN .....	25
<b>7</b>	<b>TRYGGINGAR</b> .....	<b>26</b>
7.1	SLYSATRYGGINGAR .....	26
7.2	SKAÐABÓTAKRAFA .....	27
7.3	FARANGURSTRYGGING .....	27
7.4	PERSÓNULEGIR MUNIR .....	27
<b>8.</b>	<b>HLÍÐARFATNAÐUR</b> .....	<b>28</b>
8.1	EINKENNIS OG HLÍÐARFÖT .....	28
8.2	FATAPENINGAR .....	29
<b>9</b>	<b>AFLEYSINGAR</b> .....	<b>30</b>
9.1	STAÐGENGLAR .....	30
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF .....	30
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR .....	30
<b>10</b>	<b>FRÆÐSLUMÁL</b> .....	<b>31</b>
10.1	STARFSÞJÁLFUN OG NÁMSLEYFI .....	31
10.2	LAUNALAUST LEYFI .....	32
10.3	FRÆÐSLUSJÓÐIR .....	32
10.4	STARFSÞRÓUNARSJÓÐUR .....	32
<b>11.</b>	<b>STOFNANAPÁTTUR OG SAMSTARFSNEFNDIR</b> .....	<b>33</b>
11.1	SAMSTARFSNEFND .....	33
11.2	MARKMIÐ .....	33
11.3	GERÐ STOFNANASAMNINGS .....	33
11.4	SKIPAN OG HLUTVERK SAMSTARFSNEFNDA .....	34
11.5	STARFSHÆTTIR SAMSTARFSNEFNDA .....	35
<b>12</b>	<b>RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA</b> .....	<b>36</b>
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR .....	36
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA .....	36
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ .....	38
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ENDURTEKINNAR EÐA LANGVARANDI .....	39
	ÓVINNU FÆRNI VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA .....	39
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS .....	39
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA .....	39
12.7	VEIKINDI OG SLYSAFORFÖLL Í FÆÐINGARORLOFI .....	39
12.8	VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA .....	39
12.9	SAMRÁÐSNEFND .....	40
12.10	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR .....	40
<b>13</b>	<b>TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS</b> .....	<b>41</b>
13.1	GILDISSVIÐ .....	41
13.2	RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI .....	41
13.3	SAMKOMULAG UM TILTEKIN ATRIÐI ER VARÐA RÉTTINDI STARFSMANNA .....	41

<b>14</b>	<b>FJÖLSKYLDU- OG STYRKARTARSJÓÐUR</b> .....	<b>42</b>
14.1	HLUTVERK FJÖLSKYLDU OG STYRKARTARSJÓÐS .....	42
14.2	AÐILD AÐ FJÖLSKYLDU OG STYRKARTARSJÓÐI .....	42
14.3	STJÓRN FJÖLSKYLDU OG STYRKARTARSJÓÐS .....	42
14.4	IÐGJALDAGREIÐSLUR LAUNAGREIÐANDA Í FJÖLSKYLDU OG STYRKARTARSJÓÐ .....	42
<b>15.</b>	<b>VIÐBÓTARFRAMLAG TIL LÍFEYRISSPARNAÐAR</b> .....	<b>43</b>
15.1	FRAMLAG Í SÉREIGNARSJÓÐ .....	43
<b>16.</b>	<b>UPPSAGNARFRESTUR</b> .....	<b>44</b>
16.1	UPPSAGNARFRESTUR Á ÓTÍMABUNÐNUM RÁÐNINGARSAMNINGI .....	44
16.2	UPPSAGNARFRESTUR TÍMABUNDIÐ RÁÐINNA OG TÍMAVINNUMANNA .....	44
<b>17.</b>	<b>LAUNASEÐILL OG FÉLAGSGJÖLD</b> .....	<b>45</b>
17.1	LAUNASEÐILL .....	45
17.2	FÉLAGSGJÖLD .....	45
<b>18.</b>	<b>FÉLAGSMÁLEFNI</b> .....	<b>46</b>
18.1	FÉLAGSMÁLEFNI .....	46
<b>19.</b>	<b>RÉTTINDI OG SKYLDUR</b> .....	<b>47</b>
19.1	UM GILDISSVIÐ .....	47
19.2	UM AUGLÝSINGU STARFA .....	47
19.3	RÁÐNINGARSAMNINGUR OG UPPSAGNARFRESTUR .....	47
19.4	BREYTINGAR Á STÖRFUM .....	48
19.5	UPPSÖGN, ÁMINNING, FRÁVIKNING .....	48
19.6	STARFSLOK .....	49
<b>BÓKANIR</b> .....	<b>50</b>	
STOFNANASAMNINGUR .....	58	
REYKJAVÍK, 8. JANÚAR 2016 .....	61	
STARFSHEITI : STARFSLÝSING A. ....	62	
STARFSHEITI : STARFSLÝSING B. ....	62	
STARFSHEITI : STARFSLÝSING E. ....	63	
STARFSHEITI : STARFSLÝSING F. ....	64	
STARFSHEITI : STARFSLÝSING S1. ....	64	
STARFSHEITI : STARFSLÝSING S2. ....	65	
STARFSHEITI : STARFSLÝSING H. STAÐARHALDARI / FORSTÖÐUMAÐUR .....	65	
1. HELGIDAGAFRÍ. VINNUREGLUR ERU SEM HÉR SEGIR: .....	66	
1.2 VEIKINDI VIÐ TÖKU FRÍS .....	66	
1.3.2 FÆÐINGARORLOF Á TÖKUTÍMABILI .....	66	
1.1.3 FYRNING FRÍA .....	67	
1.1.4 STARFSLOK .....	67	
1.1.5 YFIRLIT .....	67	
BÓKUN UM RÉTTINDI TRÚNAÐARMANNA .....	67	
REYKJAVÍK, 8. DESEMBER 1992. ....	68	
KJARASAMNINGUR ÞESSI TEKUR TIL. ....	68	

---

**1. UM KAUP**


---

**1.1 MÁNAÐARLAUN**

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1.júní 2016 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Launatafla gildir frá 1. júní 2016

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	229.845	235.591	241.337	247.083	252.829	258.575	264.321	270.067	275.813
2	241.337	247.370	253.404	259.437	265.470	271.504	277.537	283.571	289.604
3	253.404	259.739	266.074	272.409	278.744	285.079	291.414	297.749	304.084
4	263.413	269.998	276.584	283.169	289.754	296.340	302.925	309.510	316.096
5	273.818	280.663	287.509	294.354	301.200	308.045	314.891	321.736	328.581
6	284.634	291.750	298.865	305.981	313.097	320.213	327.329	334.445	341.560
7	295.877	303.274	310.671	318.067	325.464	332.861	340.258	347.655	355.052
8	307.564	315.253	322.942	330.631	338.320	346.009	353.698	361.387	369.077
9	322.942	331.016	339.089	347.163	355.236	363.310	371.383	379.457	387.530
10	339.089	347.566	356.044	364.521	372.998	381.475	389.952	398.430	406.907
11	356.044	364.945	373.846	382.747	391.648	400.549	409.450	418.351	427.252
12	373.846	383.192	392.538	401.884	411.230	420.576	429.923	439.269	448.615
13	392.538	402.351	412.165	421.978	431.792	441.605	451.419	461.232	471.046
14	412.165	422.469	432.773	443.077	453.381	463.686	473.990	484.294	494.598
15	432.773	443.593	454.412	465.231	476.051	486.870	497.689	508.508	519.328
16	454.412	465.772	477.132	488.493	499.853	511.213	522.574	533.934	545.294
17	477.132	489.061	500.989	512.917	524.846	536.774	548.702	560.631	572.559
18	500.989	513.514	526.039	538.563	551.088	563.613	576.137	588.662	601.187
19	526.039	539.189	552.340	565.491	578.642	591.793	604.944	618.095	631.246
20	552.340	566.149	579.957	593.766	607.574	621.383	635.191	649.000	662.809
21	579.957	594.456	608.955	623.454	637.953	652.452	666.951	681.450	695.949

## Launatafla tekur gildi frá 1. júní 2017

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	229.845	235.591	241.337	247.083	252.829	258.575	264.321	270.067	275.813
2	241.337	247.370	253.404	259.437	265.470	271.504	277.537	283.571	289.604
3	253.404	259.739	266.074	272.409	278.744	285.079	291.414	297.749	304.084
4	266.074	272.726	279.377	286.029	292.681	299.333	305.985	312.637	319.289
5	279.377	286.362	293.346	300.331	307.315	314.300	321.284	328.269	335.253
6	293.346	300.680	308.014	315.347	322.681	330.015	337.348	344.682	352.016
7	308.014	315.714	323.414	331.115	338.815	346.515	354.216	361.916	369.616
8	322.483	330.545	338.607	346.669	354.731	362.793	370.855	378.917	386.979
9	338.607	347.072	355.537	364.003	372.468	380.933	389.398	397.863	406.328
10	355.537	364.426	373.314	382.203	391.091	399.980	408.868	417.756	426.645
11	373.314	382.647	391.980	401.313	410.646	419.979	429.311	438.644	447.977
12	391.980	401.779	411.579	421.378	431.178	440.977	450.777	460.576	470.376
13	411.579	421.868	432.158	442.447	452.737	463.026	473.316	483.605	493.895
14	432.158	442.962	453.766	464.570	475.374	486.178	496.982	507.786	518.589
15	453.766	465.110	476.454	487.798	499.142	510.486	521.831	533.175	544.519
16	476.454	488.365	500.277	512.188	524.099	536.011	547.922	559.834	571.745
17	500.277	512.784	525.291	537.798	550.304	562.811	575.318	587.825	600.332
18	525.291	538.423	551.555	564.687	577.820	590.952	604.084	617.216	630.349
19	551.555	565.344	579.133	592.922	606.711	620.500	634.288	648.077	661.866
20	579.133	593.611	608.090	622.568	637.046	651.525	666.003	680.481	694.959
21	608.090	623.292	638.494	653.696	668.898	684.101	699.303	714.505	729.707



## Launatafla tekur gildi frá 1. júní 2018

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	236.144	242.047	247.951	253.855	259.758	265.662	271.565	277.469	283.373
2	247.951	254.150	260.349	266.547	272.746	278.945	285.144	291.342	297.541
3	260.349	266.857	273.366	279.875	286.383	292.892	299.401	305.910	312.418
4	273.366	280.200	287.034	293.868	300.703	307.537	314.371	321.205	328.039
5	287.034	294.210	301.386	308.562	315.738	322.914	330.089	337.265	344.441
6	301.386	308.921	316.455	323.990	331.525	339.059	346.594	354.129	361.663
7	316.455	324.367	332.278	340.189	348.101	356.012	363.924	371.835	379.746
8	332.278	340.585	348.892	357.199	365.506	373.813	382.120	390.427	398.734
9	348.892	357.614	366.337	375.059	383.781	392.503	401.226	409.948	418.670
10	366.337	375.495	384.653	393.812	402.970	412.129	421.287	430.445	439.604
11	384.653	394.270	403.886	413.502	423.119	432.735	442.351	451.968	461.584
12	403.886	413.983	424.080	434.178	444.275	454.372	464.469	474.566	484.663
13	424.080	434.682	445.284	455.886	466.488	477.090	487.692	498.294	508.896
14	445.284	456.417	467.549	478.681	489.813	500.945	512.077	523.209	534.341
15	467.549	479.237	490.926	502.615	514.303	525.992	537.681	549.370	561.058
16	490.926	503.199	515.472	527.745	540.019	552.292	564.565	576.838	589.111
17	515.472	528.359	541.246	554.133	567.020	579.906	592.793	605.680	618.567
18	541.246	554.777	568.308	581.839	595.371	608.902	622.433	635.964	649.495
19	568.308	582.516	596.724	610.931	625.139	639.347	653.554	667.762	681.970
20	596.724	611.642	626.560	641.478	656.396	671.314	686.232	701.150	716.068
21	626.560	642.224	657.888	673.552	689.216	704.880	720.544	736.208	751.872

- 1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.
- 1.1.3 Launatöflur taki þeim hækkunum sem hér segir samkvæmt gr. 1.1.1: Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:
- 1.10. 2015: Laun hækka að meðaltali um 9,2% samkvæmt útfærslu í meðfylgjandi launatöflu.
- 1.06. 2016: Laun hækka að meðaltali um 6,5% samkvæmt útfærslu í meðfylgjandi launatöflu.
- 1.06. 2017: Laun hækka að meðaltali um 4,5% samkvæmt útfærslu í meðfylgjandi launatöflu.
- 1.06. 2018: Laun hækka að meðaltali um 3,0% samkvæmt útfærslu í meðfylgjandi launatöflu.
- 1.02. 2019: Sérstök eingreiðsla, 55.000 kr greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember.

## 1.2 RÖÐUN STARFA OG MAT ÁLAGS

- 1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.2.1.
- 1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti , sbr. gr. 11.3.2.2 og 11.3.2.3, sem álagsþrep.

Frá 1. október 2015 breytast greinar 11.3 og 11.4 auk þess sem grein 11.4.3 verður grein 11.5.

## 1.3 SÉRSTÖK TÍMABUNDIN UMBUN

- 1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. greinum 1.1.1, 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærrí fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

## 1.4 TÍMAKAUP Í DAGVINNU

- 1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. greinum 1.1.1 og 1.2.2.
- 1.4.2 Tímakaup í dagvinnu, hverjum má greiða

Heimilt er að greiða tímakaup í eftirfarandi tilvikum:

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

## **1.5 YFIRVINNUTÍMAKAUP**

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmanns.
- 1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðardögum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmanna.
- 1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi. Sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi, skal heimilt að semja um mánaðarlega þóknun fyrir hana.
- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við Sjúkraliðafélag Íslands.

## **1.6 VAKTAÁLAG, ÁLAGSGREIÐSLUR**

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnutímakaupi 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 vaktálagi 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 (desemberuppbót)

1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015 78.000 kr.

Á árinu 2016 82.000 kr.

Á árinu 2017 86.000 kr.

Á árinu 2018 89.000 kr.

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem láti þ hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda desemberuppbót, mið- að 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.
- 2.1.3 Heimilt er 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. Jóladaður
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.
- 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. 2.6.8.
- 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 tímann 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 ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ 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 kaupji, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frí-dögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.
- 2.3.9 Þegar starfsmenn vistheimila ferðast með og annast vistmenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður allt að 12 klst. Vinnutíma umfram reglubundna vinnuskyldu greiðist sem yfirvinna. Vegna næturgistingar á ferðalögum með vistmönnum greiðast að auki 2 klst.

## 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.

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

### 2.4.2 DAGLEGUR HVÍLDARTÍMI - UM SKIPULAG VINNUTÍMA

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnuþannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

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

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

### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár. 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 hvöld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Sé heimildum til frávíka frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvöld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

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

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

### 2.4.4 Vikulegur hvöldardagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvöldardag



sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi 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. lágmarkshvíld er náð, skapast fritökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki fritökurétt.
- 2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Fritökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar 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 frá- dráttar 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 frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fýrnist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
- Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. 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 frí 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 þessa, 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 Leyfi skv. gr. 2.5.4 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. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.4.1.
- 2.5.7 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

bakvaktgreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktgreiðslur 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 sjúkraliða, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt. Taki sjúkraliði vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á 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 tímallengd vakta.
- Að öllu jöfnu skulu þeir sem hafa starfið sem aðalstarf ganga fyrir um 8 tíma vaktir óski þeir þess. Jafnframt skal líta til starfaldurs hjá stofnunum þegar þetta er metið.
- 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. Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum fríðögum og stórhátíðardögum.
- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði 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.

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

- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.
- 2.6.10 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.
- 2.6.12 Starfsmenn á sjúkradeildum sem vinna 8 stundir á dag en vinna ekki vaktavinnu, skulu fá greiddar 25 mínútur á hverjum vinnudegi (skylduvinna) vegna niðurfellingar á matar- og kaffitímum. Þó er þeim heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína ef því verður við komið starfans vegna.
- 2.6.13 Sjúkraliðar sem taka einstakar tilfallandi vaktir, sbr. 2.6.4, fái 25 mínútna greiðslu vegna matar- og kaffitíma fyrir hverja vakt sem unnin er á þennan hátt, sbr. 2.6.9.

---

### 3. MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI

---

#### 3.1 MATAR OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30 og telst hann 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. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

#### 3.2 MATAR OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans. 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

#### 3.3 VINNA Í MATAR OG KAFFITÍMUM

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

#### 3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilvikum 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 eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðkomandi samningsaðila 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 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti stjórnarráðsins.

*Meðaltalsverð fæðis er 671 kr. frá 1. nóv. 2015. Upphæð meðaltalsverðs er birt á vef Fjársýslu ríkisins ([www.fjs.is](http://www.fjs.is)) undir liðnum laun og launatöflur.*

- 3.4.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 448 kr. (febrúar 2016) fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
  2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
  3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.
- 3.4.5 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 415 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.
- 3.4.6 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvö- rulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu febrúarmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (165,8 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.7 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

### 3.5 FÆÐIS NEYTT MEÐ VISTMÖNNUM STOFNANA

- 3.5.1 Starfsmenn á vistunarstofnunum sem gert er skylt að matast með vistmönnum og aðstoða þá við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem með styttri vinnutíma eða greiðslu.

---

## 4 UM ORLOF

---

### 4.1 LENGÐ 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 og hlutfallslega fyrir hluta úr mánuði. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að 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 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

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2016 44.500 kr.

Á árinu 2017 46.500 kr.

Á árinu 2018 48.000 kr.

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

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

### 4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

### 4.4 SUMARORLOFSTÍMABIL

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

- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofs-tímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofs- tímabil samkvæmt 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 starfsmanns og því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

#### **4.6 VEIKINDI Í ORLOFI**

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur, ekki til orlofs enda sanni starfsmaður með læknisvott orði að hann geti ekki notið orlofs. Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða

#### **4.7 FRESTUN ORLOFS**

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið. 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

#### **4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR**

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.
- 4.9 Orlofssjóður
- 4.9.1 Atvinnurekandi greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð Sjúkraliðafélags Íslands. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum félagsmanna Sjúkraliðafélags Íslands í þjónustu aðildarféлага SFV. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.



---

## 5 FERÐIR OG GISTING

---

### 5.1 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum 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. 5.8.

### 5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

### 5.4 AKSTUR TIL OG FRÁ VINNU

5.4.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna, skal vinnuveitandi sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.

5.4.2 Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar 5.4.1 skulu framkvæmd í einstökum tilfellum.

5.4.3 Hefjist vinnutími starfsmanns eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma sem almennings- vagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.

5.4.4 Sérstaklega skal samið um greiðslur vegna ferðatíma starfsmanna hvers vinnustaðar sem liggur utan marka aðalíbúðarsvæðis.

### 5.5 FARGJÖLD ERLENDIS

5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:

Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi skv. gr. 1.6.1 fyrir hvort tilvik.

Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er. Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 20 mínútna frí jafngildir 33,33% álagi, 33 mínútna frí jafngildir 55% álagi.

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

## **5.6 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS**

5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. 5.8.

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

## **5.7 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.**

5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. 5.8.

## **5.8 FERÐAKOSTNAÐARNEFND**

5.8.1 Upphæð dagpeninga skv. samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess þó ekki sjaldnar en á þriggja mánaða fresti . Endurskoð- unin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.

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

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

---

## 6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

---

### 6.1 RÉTTUR STARFSMANNA

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

### 6.2 UM VINNUSTAÐI

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

### 6.3 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

### 6.4 ÖRYGGISEFTIRLIT

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

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

### 6.5 SLYSAHÆTTA

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

### 6.6 LÆKNISSKOÐUN

6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsmanna, getur Sjúkraliðafélag Íslands óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji lækni Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

---

## 7 TRYGGINGAR

---

### 7.1 SLYSATRYGGINGAR

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingarskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gildasérstakar reglur nr. 30/1990 og 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett .

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 foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs 961.700 kr.

vegna slyss í starfi 961.700 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/ eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs 2.945.800 kr.

vegna slyss í starfi 7.041.700 kr.

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

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs 4.029.800 kr.

vegna slyss í starfi 11.491.800 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

vegna slyss utan starfs 961.700 kr.

vegna slyss í starfi 2.298.100 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggðandi andast, á það sama rétt til bóta.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við skv. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

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

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 7.746.400 kr.

vegna slyss í starfi 20.437.400 kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs 419,7 stig miðað við vísitölu neysluverðs í mars 2014. Framangreindar tryggingarfjárhæðir gilda frá og með mars 2014.

7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart váttryggða, skulu slysbætur samkvæmt slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

7.1.6 Verði starfsmaður fyrir líkams- eða munatjóni í starfi sínu við að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, eða sinna einstaklingi sem dæmdur hefur verið til fangelsisvistar eða vistaður í fangelsi eða á stofnun af öðrum orsökum skal honum bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

## 7.2 SKAÐABÓTAKRAFA

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

## 7.3 FARANGURSTRYGGING

7.3.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður skv. reglum um farangurstryggingu nr. 281/1988.

## 7.4 PERSÓNULEGIR MUNIR

7.4.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal tjónið metið af einum fulltrúa frá hvorum aðila. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

---

## 8. HLÍFÐARFATNAÐUR

### 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 enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.1.3 Hreinsun á fatnaði skv. 8.1.1 - 8.1.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samvissusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.1.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.1.5. Ákvarðanir um val á vinnufatnaði fyrir sjúkraliða á heilsugæslustöðvum, kaup og endurnýjun, tekur stjórn viðkomandi heilsugæslustöðvar í samráði við þá sjúkraliða sem nota fatnaðinn.
- 8.1.5.1 Sjúkraliðar sem starfa í heilsugæslu, við heimahjúkrun eða þurfa starfa sinna vegna að vera mikið á ferð úti við, skulu hafa heilsárs yfirhöfn til afnota. Mætti það gjarna vera flik sem breyta má eftir veðurfari. Flíkin skal greinilega auðkennd þannig að vel sjáist að notandi er starfsmaður heilsugæslunnar.
- 8.1.5.2 Sjúkraliðar sem uppfylla skilyrði 8.1.5.1, fái annað hvert ár götuskó eða götustígvél.
- 8.1.5.3 Sjúkraliði í fullu starfi við heilsugæslustöð, skal hafa afnot af:
- fimm buxum,
  - fimm peysum eða treyjum,
  - fimm “pólóbolum”.
- Hlífðarsloppar skulu vera til í því magni að sjúkraliðar geti notað þá eftir þörfum.
- 8.1.5.4 Sjúkraliði í hlutastarfi fái fatnað í samræmi við starfshlutfall.
- 8.1.5.5 Sjúkraliðar bera ábyrgð á þeim fatnaði sem þeim er úthlutað og skulu fara vel með hann.
- 8.1.5.6 Vinnufatnaður skal þveginnt með öðrum þvotti heilsugæslustöðvar sjúkraliðum að kostnaðarlausu.

**8.2****FATAPENINGAR**

## 8.2.1

Á heilbrigðisstofnunum þar sem þess er krafist, vegna sérstakra faglegra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr. 8.2, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð 3.800 kr. á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fataliðar í vísitölu neysluverðs (031 Föt) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (169,6 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

---

## 9 AFLEYSINGAR

---

### 9.1 STAÐGENGLAR

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála að ekki þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 5 vinnudaga samfelld.

### 9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

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

### 9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

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



---

## 10 FRÆDSLUMÁL

---

### 10.1 STARFSPJÁLFUN OG NÁMSLEYFI

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla. Sjúkraliði getur sótt í starfsmenntunarsjóð og/ eða til stofnunar til að standa straum af námskeiðskostnaði er hlýst af starfs- og símenntun sem nýttist í starfi.
- 10.1.2 Sjúkraliðar sem stunda viðurkennt sérnám eða sækja framhalds- eða endurmenntunarnámskeið sem nýtur viðurkenningar og fellur að starfsþróunaráætlun stofnunar og/eða sjúkraliða, haldi föstum launum með fullu vaktálagi meðan slíkt nám varir, allt að þrem mánuðum á hverjum 5 árum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á. Heimilt er að veita starfsmönnum 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 mánuðum enda leiði ekki af því aukinn kostnaður. Heimilt er að veita lengra leyfi sjaldnar eða allt að 6 mánuði á hverjum 10 árum. Á sama hátt er heimilt að veita 9 mánaða leyfi á hverjum 12 árum. Næstu 3 ár eftir að námsleyfi lýkur í því tilviki, ávinnst ekki réttur til námsleyfis.
- 10.1.3 Við veitingu á námsleyfi skv. 10.1.2, skal taka til greina starfstíma hjá öðrum stofnunum sem reknar eru að meirihluta til fyrir fé úr ríkissjóði eða frá Tryggingastofnun ríkisins.
- 10.1.4 Ef ekki eru nógu margir þátttakendur í framhaldsnámi á hefðbundnum tíma og skýringar á því liggja í synjun stofnana á að veita leyfi til framhaldsnáms, getur stéttarfélagið farið fram á að skoðaðar verði nánar umsóknir um leyfi til að ná fram fleiri leyfum svo að námið fari fram með tilskildum lágmarksfjölda nemenda.

**10.2 LAUNALAUST LEYFI**

- 10.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalaus 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 0,67% af heildarlaunum féлага í SLFÍ og skiptist sem hér segir:
- 10.3.1.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,32% af heildarlaunum féлага í SLFÍ.
- 10.3.1.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í starfsþróunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,35% af heildarlaunum féлага í SLFÍ.

**10.4 STARFSÞRÓUNARSJÓÐUR**

- 10.4.1 Vinnuveitandi greiðir viðbótarframlag frá gildistöku til loka samningstímans í starfsþróunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunum féлага í SLFÍ

---

## 11. STOFNANAPÁTTUR OG SAMSTARFSNEFNDIR

---

### 11.1 SAMSTARFSNEFND

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 þ.s. 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 fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

### 11.3 GERÐ STOFNANASAMNINGS

11.3.1 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.2.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing), sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Meta skal persónu- og tímabundna þætt til röðunar í álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

11.3.2 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

11.3.2.1 Röðun starfs. Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ISTARF 95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (s.s. stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf

til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

#### 11.3.2.2

Persónubundnir þættir. Laun fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.
- 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.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

#### 11.3.2.3

Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætt:

Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.

- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Próun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

#### 11.3.2.4

Þættir skv. 11.3.2.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

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

### 11.4

#### **SKIPAN OG HLUVERK SAMSTARFSNEFNDA**

#### 11.4.1.

Hjá þeim stofnunum sem fara með framkvæmd kjarasamninga 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 að hálfu SLFÍ. 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.

11.4.2 Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með gerð kjarasamninga skulu samningsaðilar með sama hætti tilnefna allt að 3 fulltrúa í samstarfsnefnd og 3 til vara.

## 11.5 STARFSHÆTTIR SAMSTARFSNEFNDA

11.5.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings. Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings telji þeir að umtalsverðar breytingar hafi orðið á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa.

Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst.

Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum.

Verði aðilar sammála um breytingar skal fella þær inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

11.5.2 **Vegna ágreiningsmála.**

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kalla 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 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.

---

## 12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.

---

### 12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 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:

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

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

<b>Starfstími</b>	<b>Fjöldi daga</b>
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, taldri í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<b>Starfstími</b>	<b>Fjöldi daga</b>
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 óþæginda- álag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveð- inn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síð- ustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6. Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustunda- fjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímallengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltalsyfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi .

### 12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

- 12.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelt í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni votti að heilsa hans leyfi . Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.



## **12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ENDURTEKINNAR EÐA LANGVARANDI ÓVINNU FÆRNI 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 STARFSMANS**

- 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 í 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. 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 BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA**

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

12.10.1

Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,10% af heildarlaunum félagsmanna. (Breyttist 1. janúar 2016)

***Virk Starfsendurhæfingarsjóður***

*Samtök fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu greiða sérstakt gjald í VIRK-Starfsendur- hæfingarsjóð. Hlutverk VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs er að draga markvisst úr líkum á að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna langvarandi veikinda eða slysa. Áhersla er lögð á að koma snemma að málum og viðhalda vinnusambandi einstaklinga með virkni og öðrum úrræðum. Einstaklingar sem ekki geta sinnt starfi sínu sökum heilsuþrengingar og stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði eiga rétt á þjónustu ráðgjafa VIRK-Starfsendur- hæfingarsjóðs. Um er að ræða ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og er miðuð við metnar þarfir hvers og eins.*

---

### 13. TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

---

#### 13.1 GILDISSVIÐ

13.1.1 Kafi þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfellt 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.

#### 13.3 SAMKOMULAG UM TILTEKIN ATRIÐI ER VARÐA RÉTTINDI STARFSMANNA

13.3.1 Kafi þessi gildir frá 1. janúar 2001.

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

---

## 14. FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐUR

---

### 14.1 HLOTVERK 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 aðildarféлага 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, 75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

---

## 15. VIÐBÓTARFRAMLAG TIL LÍFEYRISPARNAÐAR

---

### 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 um annað sé samið 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 samfelld starf

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

1. 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára

2. 5 mánuðir ef hann er orðin 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 TÍMAVINNUMANNA

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 samfelld 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 SLFí 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 SLFí á félagaskránni, svo og að fella niður af henni starfsmenn ef vafi þykir leika á hvort um aðild að félaginu sé að ræða.

---

## 18. FÉLAGSMÁLEFNI

---

### 18.1 FÉLAGSMÁLEFNI

- 18.1.1 Félagið fer með forsvar fyrir félagsmenn sína sem gegna störfum á samningssviði félagsins sbr. ákv. laga nr. 94/1986 og í samræmi við 2. lið yfirlýsingar fjármálaráðherra frá 3. september 1982.
- 18.1.2 Öll ákvæði persónulegra sérsamninga stofnana við félagsmenn SLFÍ sem fela í sér skerðingu á kjörum sem starfsmönnum ber skv. lögum, reglugerðum og kjarasamningi skulu ógild. Óheimilt er að gera samninga sem fela í sér slíka skerðingu lögbundinna eða umsaminna réttinda.



---

## 19. RÉTTINDI OG SKYLDUR.

---

### 19.1 UM GILDISSVIÐ.

Um réttindi og skyldur starfsmanna gilda neðangreindar reglur, þó þannig að starfsmaður heldur þeim réttindum sem hann hefur áunnið sér samkvæmt eldri kjarasamningum. Öll eldri samkomulög um réttarstöðu starfsmanna falla úr gildi með þessu samkomulagi án sérstakrar uppsagnar.

Um kjarasamning og vinnudeilur skal farið eftir ákvæðum laga nr. 94/1986. 19.1

### 19.2 UM AUGLÝSINGU STARFA.

Stofnanir skulu að jafnaði auglýsa laus störf til umsóknar á opinberum vettvangi. Heimasiða stofnunar/stéttarfélags telst til opinbers vettvangs. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði. Í auglýsingu skal að jafnaði tilgreina:

1. Starfsheiti, starfstegund eða eftir atvikum stutta starfslýsingu.
2. Starfshlutfall ef ekki er um fullt starf að ræða.
3. Hvaða menntunar- og/eða hæfniskröfur gerðar eru til starfsmanns.
4. Starfskjör sem eru í boði, svo sem með orðunum „réttindi ráðast af kjarasamningi SFR – stéttarfélags í almannajónustu eða Sjúkraliðafélags Íslands og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu.“
5. Hver veitir nánari upplýsingar um starf.
6. Hvert umsókn á að berast.
7. Hvenær starfsmaður eigi að hefja störf.
8. Umsóknarfrestur sem skal vera tvær vikur að lágmarki.

Ekki er skylt að auglýsa störf í eftirfarandi tilvikum:

1. Störf sem aðeins eiga að standa í tvo mánuði eða skemur.
2. Störf við afleysingar, svo sem vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, enda sé afleysingu ekki ætlað að standa lengur en 12 mánuði samfellt.
3. Störf tímavinnufólks.

Ákvörðun um ráðningu skal byggjast á sjónarmiðum er fram koma í auglýsingu. Þegar ráðið hefur verið í auglýst starf skal tilkynning þess efnis birt á heimasíðu stofnunar.

### 19.3 RÁÐNINGARSAMNINGUR OG UPPSAGNARFRESTUR.

Vinnuveitandi skal leitast við að ráða starfsmann ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið en slíkur samningur fellur úr gildi við lok samningstíma án uppsagnar. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann

vari samfelld lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Veita skal starfsmanni upplýsingar um ráðningarkjör, þ.m.t. launatímabil, og gerður skal skriflegur ráðningasamningur áður en hann hefur störf.

#### 19.4 BREYTINGAR Á STÖRFUM

Skyld er starfsmanni að hlíta því að starfssvið hans sé aukið eða breytt, enda sé það nauðsynlegt vegna skipulagsbreytinga í viðkomandi starfsgrein eða af öðrum ástæðum. Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann yfirmanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum í jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi.

#### 19.5 UPPSÖGN, ÁMINNING, FRÁVIKNING

1. Hlutlægar (málefnalegar) ástæður skulu liggja til grundvallar uppsögn. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning um ástæðu uppsagnar innan 14 daga frá því að krafa um rökstuðning var sett fram.
2. Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, framkoma hans eða athafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu getur forstöðumaður stofnunar veitt starfsmanni skriflega áminningu og þannig gefið honum tækifæri á að bæta ráð sitt.
3. Áður en áminning er veitt skal þó gefa starfsmanni kost á að tala máli sínu ef það er unnt. Forstöðumaður skal upplýsa starfsmann um rétt hans til að leita aðstoðar trúnaðarmanns og/eða stéttarfélags í tengslum við meðferð mála samkvæmt þessari grein.
4. Skyld er að veita starfsmanni áminningu og gefa honum færi á að bæta ráð sitt áður en honum er sagt upp störfum ef uppsögn á rætur að rekja til ástæðna sem þar eru greindar. Annars er ekki skyld að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, þar á meðal ef uppsögn stafar af öðrum ástæðum, svo sem þeirri að verið sé að fækka starfsmönnum vegna hagræðingar í rekstri stofnunar. Ekki er heldur skyld að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í tölulíð 5 – 6.
5. Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá forstöðumaður stofnunar ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmda eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðri dóms eða þar til úrlausn æðri dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

6. Starfsmanni má víkja fyrirvaralaust úr starfi verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemina, aðra starfsmenn eða viðskiptavini.

## 19.6 STARFSLOK

Starfsmaður lætur af starfi eigi síðar en næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar nema samkomulag sé um annað.

20.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. október 2015 til 31. mars 2019 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu BSRB og SFV taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðildarfélaga BSRB.

Verði samningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er BSRB, fyrir hönd aðildarfélaga sinna, heimilt að segja samningum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Ef ný forsenduákvæði verða tekin upp sbr. lið 2, c og d, í rammasamkomulagi milli aðila vinnumarkaðarins þá munu þau forsenduákvæði koma í stað framangreindra ákvæða.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 22. janúar 2016 skoðast hann samþykktur.

### Reykjavík, 8. janúar 2016

F.h. Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu, með fyrirvara um samþykki stjórnar

*Eybjörg Hauksdóttir*  
*Smoltur Jónsson*  
*Lísa Þórunn Einarsson*  
*Agnes Jónsdóttir*  
*Ólafur Þorvaldsson*

F.h. Sjúkraliðafélags Íslands með fyrirvara um samþykki félagsmanna

*Guðrún Þ. Guð*  
*Christin Blafalldóttir*  
*Hilma Kristín Friðmannsdóttir*  
*Guðrún Ó. M. Guðmannsdóttir*

---

**BÓKANIR**

---

**Bókanir með samkomulagi  
Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu  
og  
Sjúkraliðafélags Íslands  
dags. 8. Janúar 2016**

**Bókun 1**

Samningsaðilar voru sammála um að nást þyrfti samkomulag við fjármálaráðuneytið áður en gengið yrði til samninga. Fjármálaráðuneyti og Sjúkraliðafélag Íslands höfðu gert með sér samkomulag í sumar um frestun viðræðna og gáfu sér sameiginlega tíma til loka september til að ljúka samningsgerð. Við úrskurð gerðardóms í framhaldi af lagasetningu í kjaradeilu BHM annars vegar og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hins vegar skapaðist veruleg óvissa um stöðu kjaraviðræðna almennt. Vegna þessarar alvarlegu stöðu voru teknar upp viðræður milli samningsaðila á vinnumarkaði um leiðir til að ná samræmdri lausn á þessari stöðu. Sú niðurstaða náðist hjá stærstum hluta vinnumarkaðarins og er þessi samningur gerður undir þeim formerkjum.

Samningsaðilar SLFÍ og SFV hafa orðið ásáttir um að vegna þessa óvissutímabils verði greidd sérstök eingreiðsla.

Eftir samþykkt kjarasamnings þessa greiðist hverjum starfsmanni, sem er við störf í október 2015 og er enn í starfi nóvember 2015, eingreiðsla 257.000 kr. (að meðtöldu orlofi). Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í nóvember.

**Bókun 2**

Heimilt er að ráðstafa á ársgrundvelli allt að, 1,21% árið 2016, 0,84% árið 2017 og 0,64% árið 2018 til endurskoðunar á stofnanasamningi. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum. Gildistaka breytinga samkvæmt þessari bókun er 1. júní umrædd ár.

**Bókun 3**

Aðilar eru sammála um að horfa til þeirrar vinnu sem mótuð verður á vettvangi ríkisins og SLFÍ um endurskoðun á helstu atriðum 2. kafla kjarasamninga um vinnutíma. Megin markmið endurskoðunarinnar er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika á vinnustöðum ríkisins sem þjóni bæði hagsmunum ríkisins sem atvinnurekanda og starfsfólki þess.

Endurskoðun leiði ekki til kjararárnunar að öðru jöfnu.

Þegar tillögur liggja fyrir verður tekin ákvörðun um hvort breytingar á kaflanum séu þess eðlis að greiða skuli atkvæði um þær.

#### Bókun 4

Aðilar eru sammála um að fylgjast með niðurstöðu á endurskoðun 12. kafla kjarasamnings félagsins við fjármálaráðuneytið, sem undirritað var þann 24. október 2000.

#### ***Sjá bókun 6 með kjarasamningi félagsins við fjármálaráðuneytið frá 28. október 2015.***

*Samningsaðilar eru sammála um að leita eftir samstarfi við þá aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Komið skal á fót nefnd sem falið verði að endurskoða í heild kafla 12 í kjarasamningum aðila þ.s. horft verður m.a. til eftirfarandi atriða:*

*Endurskoðun á framkvæmd talningar veikindadaga.*

*Að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með samræmdum og fyrirsjáanlegum hætti.*

#### Bókun 5

Aðilar hafa sammælt um að framvegis verði framlag atvinnurekenda vegna félagsmanna Sjúkraliðafélags Íslands til Starfsmenntunarsjóðs BSRB greitt í nýjan starfsmenntunarsjóð SLFÍ. Skilyrði þess að greiðslur taki að berast til sjóðsins er ný skipulagsskrá, samþykkt af fjármála- og efnahagsráðuneyti, og skipun stjórnar. Framlag til sjóðsins er áfram 0,22% af heildarlaunum félaga í SLFÍ.

#### Bókun 6

Aðilar eru sammála um að starfsmönnum með viðeigandi háskólamenntun verði ekki gert að skipta um stéttarfélag við það eitt að ábyrgðarsviði og kröfum í starfi þeirra sé breytt þannig að gerð verði krafa um háskólamenntun í þeim störfum sem um ræðir. Óski starfsmaðurinn eftir óbreyttri stéttarfélagsaðild skal samstarfsnefnd stofnunar taka ákvörðun um röðun og röðunarforsendur starfs þannig að laun og starfskjör verði sambærileg fyrir sömu og sambærileg störf á stofnun án tillitis til stéttarfélagsaðildar. Í þessu sambandi verði sérstaklega litið til þeirra breytinga sem koma til framkvæmda 1. júní 2016 á 11. kafla kjarasamninga háskólafélaga.

#### Bókun 7

Aðilar eru sammála um að þegar niðurstöður liggja fyrir í stýrihópi sem starfar á grundvelli bókar 10 í samningi SLFÍ og fjármálaráðuneytisins, muni fulltrúar frá SLFÍ og SFV yfirfara þær niðurstöður með hliðsjón af stofnunum innan SFV. Þegar niðurstöður liggja fyrir úr þeirri vinnu munu stofnanir innan SFV eftir atvikum fara eftir þeim. Þeirri vinnu skal lokið 1. nóvember 2016.

### **Sjá bókun 10 í samningi við fjármálaráðuneytið**

Í nýlegu svari við fyrirpurn (þingskjal 281/2015) frá Alþingi um horfur í mönnun heilbrigðisþjónustunnar kemur fram að innan velferðaráðuneytisins liggur fyrir greining á mönnun einstakra stétta innan heilbrigðisstofnana, þ.á.m. sjúkraliða. Aðilar telja eðlilegt að nýta þá vinnu til skoðunar á þeim umkvörtunarefnum sem fram hafa komið í samningaviðræðum svo sem miklu vinnuálagi, skertu starfshlutfalli, erfiðleikum við nýliðun í stéttinni og sérstaklega óhóflegri notkun styttri vakta á stofnunum ríkisins.

Í þessu skyni verði gerð úttekt á framangreindum atriðum með áherslu á framkvæmd greinar 2.6.4, um lengd vakta í kjarasamningi aðila. Skipaður verði stýrihópur verkefnisins sem verði samsettur af fulltrúum samningsaðila, velferðaráðuneytisins og heilbrigðisstofnana. Ráðinn verði óháður starfsmaður með viðeigandi þekkingu sem aðilar verða ásáttir um. Úttektinni skal lokið fyrir 1. apríl 2016.

Leiði úttektin í ljós að ástæða sé til breytinga hjá einstökum stofnunum verði velferðaráðuneytinu, eða eftir atvikum stofnunum, falið að grípa til viðeigandi ráðstafana. Skal hópurinn upplýstur um framgang þeirra á næstu mánuðum á eftir.

Til að auðvelda stofnunum að verða við kröfum um breytingar á vöktum sem kunna að verða gerðar til þeirra skal stýrihópurinn hafa til umræða fjárhæð sem nemur allt að 3 milljónir á ári árin 2016 og 2017 til að styðja við stofnanir af þessum sökum. Stýrihópurinn ákveður hvaða skilyrði stofnanir þurfa að uppfylla til að fá slíkan stuðning

### **Bókun 8**

Aðilar eru sammála um að þegar vinnu vegna bókuar 8 með kjarasamningi SLFÍ og fjármálaráðuneytis verður lokið, mun SFV fara eftir þeim niðurstöðum.

Ekki er gert ráð fyrir framlagi að hálfu SFV í samræmi við 3. málgrein bókuar SLFÍ og fjármálaráðuneytisins.

#### **Sjá Bókun 8 með kjarasamningi SLFÍ og fjármálaráðuneytis**

Aðilar eru sammála um að endurskoða þurfi fyrirkomulag framlaga til stuðnings við starfsþróun og símenntun félagsmanna Sjúkraliðafélags Íslands. Til að vinna að því verkefni verður settur á fót starfshópur sem skilgreini m.a. hlutverk, áherslur og markmið sjóða á sviði starfsþróunar og símenntunar, skipulag þeirra og stjórnun. Hópurinn starfi á grundvelli fylgiskjals með kjarasamningi aðila dags. 27. júní 2011 og verði skipaður með þeim hætti sem þar er tilgreint.

Markmið starfshópsins er að skapa sameiginlega vettvang til að vinna að þessum málum á sem hagkvæmasta hátt. Stefnt skal að því að í kjölfarið verði framlög ríkisins til fræðslumála SLFÍ sambærileg við það sem gerist hjá öðrum félögum innan BSRB svo sem SFR. Miðað er við að hópurinn hafi lokið störfum og breytingar komi til framkvæmda 1. júní 2016.

*Þegar fyrir liggur hvernig þessu verður fyrirkomið mun ríkið greiða sérstakt stofnframlag að fjárhæð 7 milljónir króna.*

### **Bókun 9**

Ágreiningur hefur verið við gerð kjarasamnings þessa um störf tiltekinna félagsmanna SLFÍ sem starfa hjá Eir á Eirhömrum í Mosfellsbæ og Eirarhúsi Grafarvogi. Samningsaðilar eru sammála um að í kjölfar undirritunar kjarasamnings þessa verði unnið að lausn ágreiningsins í samstarfsnefnd um stofnanasamning SLFÍ og SFV.

Hafi ágreiningurinn ekki verið leystur fyrir 1. apríl 2016 áskilur SLFÍ sér rétt til hvers kyns kröfugerðar af þessu tilefni, þ.m.t. eftir atvikum málsókn fyrir Félagsdómi og/eða almennum dómstólum.

### **Bókun 10**

Múlabær/Hlíðarbær

Byrjandi í starfi á Múlabæ, Hlíðarbæ byrjar að lágmarki í starfslýsingu D, en raðast að öðru leyti í E – F.

Heilsustyrkur

Sjúkraliði í starfi hjá Múlabæ eða Hlíðarbæ fær ár hvert greiddan heilsustyrk að fjárhæð kr. 50.000 óháð starfshlutfalli, en hlutfallslega miðað við starfstíma s.l. 12 mánuði og greiðist 1. október ár hvert til þeirra sjúkraliða sem þá eru í starfi hjá Múlabæ og/eða Hlíðarbæ. Styrkurinn er miðaður við skattleysismörk heilsustyrks.

### **Bókun 11**

Samningsaðilar munu gefa út sameiginlega uppfærðan heildartexta kjarasamningsins. Stefnt skal að þeirri vinnu verði lokið eigi síðar en á vormánuðum 2016.

### **Bókun 12**

Um gerð kjarasamninga, verkföll o.fl. skal farið eftir ákvæðum laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Ákvæði 2. mgr. 19. gr. laganna skal gilda óbreytt að öðru leyti en því að einstök aðildarfélög SFV birta verkfallslista (skrá) á viðkomandi heimasíðu, líkt og þá sem kveðið er á um í 2. mgr. 19. gr. laganna, auk þess sem birting slíkrar skráar á heimasíðu viðkomandi stofnunar og/eða eftir atvikum Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu, telst fullnægjandi birting hennar, sbr. 2. mgr. 19. gr. laganna.

### **Bókun 13**

Eldri bókanir sem haldi gildi sínu eftir því sem við á:

## Bókanir frá árinu 2014

### Bókun 1

Aðilar eru sammála um að framlengja bókanir með síðasta kjarasamningi um framlög til fræðslusjóða verði óbreytt út komandi samningstímabil.

### Bókun 4

SLFÍ og SFV vinna sameiginlega að því að ófaglærðu starfsfólki sem starfar á stofnunum innan SFV verði gert kleift að fara í brúarnám sem sett hefur verið upp á sjúkraliðbrautum fjölbrautaskólanna.

### Bókun 5

Sjúkraliði fær starfsaldur hjá öðrum vinnuveitanda metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn um starfstíma sinn. Sama gildir um störf sjúkraliða á EES svæðinu.

### Bókun 6

Við mönnun deilda skulu stofnanir líta til þeirra mönnunarmóðela sem gefin hafa verið út af Landlæknisembættinu og samþykkt af heilbrigðis- og fjármálaráðuneytinu.

## Bókanir frá 2011

### Bókun 2

SFH mun beita sér fyrir því að aðildarfélag innan SFH setji verklagsreglur svo sem um fjarveru starfsmanns vegna andláts nákomins ættingja, tæknifrjóvgunar og áfengismeðferðar. Horft verði til reglna sem mótaðar verða á vettvangi ríkisins og munu aðilar taka þær til afgreiðslu.

### Bókun 3

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja bótarétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Ljóst er að starfsmenn sem eru félagsmenn í Sjúkraliðafélagi Íslands þurfa í mörgum tilfellum að umgangast og vera innan um fólk sem ekki gengur að öllu leyti heilt til skógar eða getur verið sjálfum sér og öðrum hættulegt. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í og stöðva hættulegt atferli hjá viðkomandi. Komið geta upp aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns. Þekkt eru dæmi um að starfsmenn hafa orðið fyrir áverkum í slíkum tilfellum. Þá er jafnframt ljóst að auknar líkur eru á því að starfsmenn sem vinna við slíkar aðstæður verði fyrir árás af hendi þeirra sem þeim er ætlað að hafa umsjón eða eftirlit með. Rétt þykir að tryggja þessum starfsmönnum bótarétt vegna þess tjóns sem þeir þannig verða fyrir. Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi váttryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna. Þannig geta komið upp tilfelli þar sem starfsmaður þarf



vísitandi að leggja líf sitt og heilsu í hættu vegna þess að starf hans beinlínis krefst þess. Því er í ákvæði greinar 7.1.6 lagt til að starfsmaður fái bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns við þessar aðstæður. Um lækkun bóta vegna eigin sakar starfsmanns og ákvörðun bótafjárhæðar að öðru leyti gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Með grein 7.1.6 er kveðið á um sambærilega bótaábyrgð og framkvæmd og gildir um lögreglumenn samkvæmt 30. grein lögreglulaga.

### Bókun 6

Samningsaðilar einsetja sér að endurskoða uppbyggingu á fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd. Markmiðið er að stuðla að því að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst. Þetta felur m.a. í sér aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja það að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma. Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekanda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í fyrirtækjum o.s.frv. Samningsaðilar munu taka þátt í stýrihópi á vegum VIRK sem vinnur að þeim markmiðum sem nefnd eru hér að framan. Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni sem er að fara af stað á vegum VIRK um forvarnir og starfsendurhæfingu. Samningsaðilar munu nýta þá reynslu og þekkingu sem þar verður til inn í sínu starfi. Samningsaðilar munu vera starfsmönnum þessa þróunarverkefnis til stuðnings og ráðlegginga vegna álitamála sem upp koma í verkefninu og snúa að lög- og kjarasamningsbundnum réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

### Bókun 7

Vegna eðlis sjúkraliðastarfa er sjúkraliðum nauðsynlegt að vera í góðu líkamlegu formi og hafa tækifæri til að viðhalda því. Breytingar á aðstæðum í starfi þeirra, sem m.a. má rekja til aukinnar líkamsþyngdar, hjúkrunarþyngdar og veikari skjólstæðinga, gera það enn nauðsynlegra. Vinnuhópur sem samningsaðilar skipi, starfi að frangangi verkefnis sem miði að betra starfsumhverfi og betri heilsu. Litið verði í þessu sambandi til eftirfarandi:

- 11. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum um áhættumat starfa.
- Starfsmannastefnu stofnana og áherslur um heilsuvernd og heilsuefningu starfsmanna.
- Frekari notkun létti- og lyftitækja.
- Möguleika á að sjúkraliðar stundi reglubundna líkamsþjálfun skv. áætlunum, sem taki mið af því við hvaða aðstæður þeir starfa og hvernig því verði best beint til stofnana að framfylgja slíku framtaki.

Leitað verði eftir tillögum um viðfangsefni hópsins á meðan starf hans fer fram. Horft verði til reglna sem mótaðar verða í samstarfi ríkisins og SLFÍ.

## Bókanir frá 2005

### Bókun 1.

Upplýsingagjöf til stéttarfélaganna um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarin ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf. Vinnu við grunnskilgreiningar fyrir slíkar upplýsingar og framsetningu þeirra skal lokið innan árs.

### Bókun 2

Auk framlaga stofnana innan SFH til starfsmennta- og starfsþróunarsjóðs skal greiða frá gildistöku samkomulags þessa og til loka samningstímans viðbótarframlag sem nema skal 0,30% af heildarlaunum sjúkraliða.

### Bókun 4

Aðilar eru sammála um að æskilegt væri að innan BSRB yrði til vettvangur til samráðs við Samtök fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu – SFH og/eða fleiri vinnuveitendur um stefnumarkandi mál er varða þróun og framkvæmd kjarasamninga, svo sem raunin er um veikindarétt, vinnutíma o.fl.. Aðilar munu stuðla að því að umræður um slíkan vettvang fari fram á samningstímanum.

### Bókun 5

Aðilar eru sammála um að bókun nr. 6 með kjarasamningi dags. 21. nóvember 2001 haldi eftir atvikum gildi sínu. Þ.e. að litið verði til niðurstöðu nefndar sem heilbrigðisráðherra skipaði um framtíðarstöðu sjúkraliðastarfsins. Þá verði metið sameiginlega og á sama hátt hvort stofnanir þurfi á auknum fjármunum að halda til þess að framfylgja þeim markmiðum sem stefna skal að.

### Bókun 8

Ákvæði í gildandi kjarasamning félagsins við Garðvang og Dalbæ sem hér eru tilgreind skulu haldast óbreytt sbr. ákv. í kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands við Launanefnd sveitafélaga (LNS)

- Sjúkraliðar sem starfa hjá ofangreindum stofnunum skulu fá fyrirframgreidd laun eftir 3 mánaða starf sbr. ákv. gr. 1.1.11
- Almennur sjúkraliði með sérstök verkefni skal raðað 2 lfl. ofar en ella. Taki sjúkraliði einstakar vaktir vegna forfalla hjúkrunarfræðings skal það bætt með einni klst. í yfirvinnu fyrir hverja slíka vakt sbr. ákv. gr. 1.3.4
- Persónuuppbót sbr. kafla 1.7
- Fyrir útköll sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu starfsmanns skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. sbr. ákv. gr. 2.3.3
- Lágmarksupphæð orlofsfjár sbr. ákv. gr. 4.2.2

- Tryggingar vegna örorku eða dauða í starfi og utan starfs sbr. ákv. kafla 7
- Sjúkraliðar sem voru ráðnir í starfi á Garðvangi og Dalbæ fyrir 1. mars 1997 skulu eiga rétt á biðlaunum sbr. ákv. kafla 11.1 gr. 11.1.1 sbr. þó ákv. bókanum I með samningi SLFí og LNS frá 26. nóv. 2001.
- Leyfi starfsmanns til fjarveru vegna tæknifrjóvgunar sbr. kafla 11.3
- Leyfi til fjarveru vegna fráfalls maka eða barns sbr. kafla 11.4
- Iðgjald til Starfsmenntunarsjóðs BSRB haldist óbreytt 0,30% af heildarlaunum sbr. ákv. kafla 13.4
- Sjúkraliðar hjá tilgreindum stofnunum skulu eiga rétt á óbreyttri aðild að lífeyrissjóði með ábyrgð atvinnurekenda, eins og verið hefur.

**Fylgiskjal I með samkomulagi**  
**SFV**  
**og**  
**Sjúkraliðafélags Íslands**  
**dags. 8. janúar 2016**

Lágmarkslaun fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sömu stofnun:

Frá 1. október 2015	245.000 kr.
Frá 1. júní 2016	260.000 kr.
Frá 1. júní 2017	280.000 kr.
Frá 1. júní 2018	300.000 kr.

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum fjárhæðum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar álags-, aukagreiðslur og yfirvinna, sem fellur til innan ofangreinds vinnutíma.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

## 1. Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. júní 2016 til 1. júní 2017

### Stofnanasamningur Sjúkraliðafélags Íslands (SLFÍ) og

### Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV)

vegna Áss Hveragerði, Dalbæjar Dalvík, Eirar, Fellsenda, Grundar, Hamra, Heilsustofnunar NLFÍ, Hornbrekku Ólafsfirði,

Hrafnistu Reykjavík, Hrafnistu Hafnarfirði, Hrafnistu í Kópavogi, Nesvalla, Hlévangs, Hvamms Húsavík, Kumbaravogs, Lundar Hellu, Múlabæjar, Hlíðabæjar, Markar, SÁÁ, Sjálfsbjargar, Skjóls, Skógarbæjar, Sóltúns og Vigðisarholts/Sunnuhlíðar

um forsendur röðunar starfa við stofnanir innan SFV

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu dagsettum 8. janúar 2016, með gildistíma frá 1. október 2015 til 31. mars 2019.

#### 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu undirrituðum 8. janúar 2016, með gildistíma frá 1. október 2015 til 31. mars 2019.

#### 2. Forsendur röðunar og framkvæmd

Við framkvæmd á samningi þessum skal byggt á grunnforsendum kjarasamnings og horft til staðsetningar starfa í skipuriti stofnunarinnar, eðlis starfa, ábyrgðar og umfangs. Miða skal við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Röðun starfa/starfsmanna í launaflokka er á grundvelli:

Reglna um röðun eins og þær eru skilgreindar í samningi þessum, sbr. gr. 3 og 4.

Breytinga og viðbóta sem kunna að verða ákveðnar í samstarfsnefnd.

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

Meta skal persónubundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi slíks álags til hækunar um allt að 9 þrepum samanlagt af viðkomandi launaflokki, sbr. nánar launatöflu.

Tímabundnir þættir og umbun geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns, sbr. grein 1.3 annars vegar og greinar 1.1.1, 1.2.1 og 1.2.2 hins vegar í kjarasamningi Sjúkraliðafélags

Íslands, og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu undirrituðum 8. janúar 2016, með gildistíma frá 1. október 2015 til 31. mars 2019.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi einingum skv. samningi félagsins og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu dagsettum 8. janúar 2016 er raðað.

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum.

3. ....  
Starfaflokkun og grunnröðun .....

Þegar rætt er um sjúkraliða í samningi þessum er átt við starfsmann sem hefur heimild til að kalla sig sjúkraliða og til að starfa sem sjúkraliði samkv. lögum um heilbrigðis- starfsmenn nr. 34/2012.

Vegna breytinga á starfsemi og störfum innan stofnana SFV geta orðið til ný störf sjúkraliða sem þarf að raða sérstaklega.

Röðun starfa	Lfl.	Þr.
Sjúkraliðanemi	04	- 0
Sjúkraliði A;	07	- 1
Sjúkraliði B;	08	- 1
Sjúkraliði C;	08	- 2
Sjúkraliði D;	09	- 2
Sjúkraliði E	10	-1/10 - 2
Sjúkraliði F;	11	- 1
Sjúkraliði S1;	13	- 1
Sjúkraliði S2;	14	- 1
Sjúkraliði S hjá Eir og Skjól;	14	- 1
Sjúkraliði/Staðarhaldar;	15	- 0

*Sjúkraliði S er sjúkraliði með eins árs sérnám t.d. í öldrunar- eða geðhjúkrun.*

Starfsþróun sjúkraliða á samningi Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu:

- Sjúkraliði A; sjúkraliði á fyrsta starfsári
- Sjúkraliði B; eftir 1 ár í starfi
- Sjúkraliði C, eftir 3 ár í starfi

Gildandi starfslýsingar fyrir framangreind störf eru meðfylgjandi samningi þessum.

Starfsþróun sjúkraliða hjá Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu er hraðari ef sjúkraliði vinnur samkvæmt hærrí starfslýsingu, en starfsaldur gerir ráð fyrir.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar gr. 4 hér á eftir.

Sjúkraliði með a.m.k. þriggja ára starfsreynslu sem ræður sig til starfa hjá fyrirtæki innan SFV á rétt á endurmati á röðun eftir sex mánuði í starfi.

#### 4. Persónubundnir þættir til ákvörðunar um röðun einstaklinga í launaflokkum

- a. Sjúkraliði sem lokið hefur viðbótarmenntun sjúkraliða, einni önn á sérsviði, sem nýtist í viðkomandi starfi samkvæmt mati samstarfsnefndar SLFÍ og SFV hækkar um 1 þrep. Hafi hann lokið viðbótarmenntun í fleiri en einni grein, sem nýtist honum í starfi, hækkar hann um eitt þrep til viðbótar.
- b. Sjúkraliði sem lokið hefur símenntun og fengið námskeiðsstundir metnar í samstarfsnefnd SLFÍ og SFV (sbr. reglur matsnefndar) hækkar um
  - eitt þrep fyrir 70 stunda nám,
  - eitt þrep til viðbótar fyrir 140 stunda nám,
  - eitt þrep til viðbótar fyrir 210 stunda nám og
  - eitt þrep til viðbótar fyrir 280 stunda nám.

Hámarkshækkun vegna símenntunar er því samtals 4 þrep.

- i) Vinnuhópur á vegum samstarfsnefndar SLFÍ og SFV, sem skipaður er einum fulltrúa frá hvorum aðila hefur umsjón með og gerir tillögur um mat á námskeiðum og öðru námi sem nýtist sjúkraliðum í starfi sbr. grein 4 í stofnanasamningi.

#### 5. Næturvinna

Sé gert ráð fyrir að 50% af fullu starfi eða meira sé unnið að næturlagi (þ.e. næturvakt sem unnin er á tímabilinu 23:00 til 08:30) skal þess sérstaklega getið í starfslýsingu og ráðningarsamningi við viðkomandi starfsmann.

Ef gert er ráð fyrir að a.m.k. 50% af fullu starfi sé unnið á þennan hátt greiðist álag sem nemur 3 þrepum.

Sé hins vegar gert er ráð fyrir að 60% eða meira af fullu starfi sé unnið að næturlagi greiðist 4 þrepum.

Hámarksálag vegna persónubundinna þátta, framgangs og næturvakta skal þó aldrei verða hærra en sem nemur 9 þrep.

## 6. Sérstök verkefni

Almennum sjúkraliða með sérstök verkefni sem er einn á vakt án þess að hjúkrunarfræðingur sé á vakt, gefur lyf sem tekin hafa verið til og sinnir þessum störfum í þeim mæli að stofnunin reiði sig á þetta sérstaka framlag hans, skal ráðað í starflýsingu F, sé um viðvarandi ástand að ræða. Vinni sjúkraliði skv. ofangreindu einstakar vaktir vegna forfalla hjúkrunarfræðings skal það bætt með einni klst. í yfirvinnu fyrir hverja slíka vakt. Framangreind regla gildir einnig ef sjúkraliði vinnur álíka störf á ábyrgðarsviði annarra fagstétta.

## 7. Réttur til endurmats á röðun

Í samræmi við stefnu SFV í starfsmannamálum á sjúkraliði rétt á starfsmannasamtali árlega. Þar skal m.a. lagt mat á hvort starflýsing viðkomandi starfsmanns sé rétt og þar með röðun starfs. Við slíkt mat skal taka tillit til breytinga á starfi hans og starfssviði frá því starfið var metið síðast. Heimilt er sjúkraliða að leita álits viðkomandi sviðsstjóra sé hann ekki sáttur við niðurstöðu mats viðkomandi yfirmanns. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla kjarasamnings.

## 8. Gildistaka

Samningur þessi byggir á kjarasamningi milli Sjúkraliðafélags Íslands og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu undirrituðum 8. janúar 2016. Með samningi þessum breytist röðunarkafliinn, en inn koma einnig eldri bókanir í samninginn á viðeigandi staði. Annað er óbreytt. Samningurinn gildir frá 1. júní 2016. Með gerð stofnanasamnings þessa hafa aðilar orðið ásáttir um að hækkunar/breytingar á stofnanasamningi fyrir árið 2016, á grundvelli bókanar 2 í kjarasamningi SLF og SFV, með gildistímann frá 1. október 2015 til 31. mars 2019 sé ráðstafað.

### Reykjavík, 8. janúar 2016

F.h. Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu, með fyrirvara um samþykki stjórnar

F.h. Sjúkraliðafélags Íslands með fyrirvara um samþykki félagsmanna

## Bókanir

Eldri bókanir haldi gildi sínu eftir því sem við á.

## Starfheiti og starfslýsingar sjúkraliða sem starfa hjá Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu

### STARFSHEITI : STARFSLÝSING A

**Næsti yfirmaður:** Hjúkrunardeildarstjóri.

**Menntun og fagleg þekking:** Hefur lokið sjúkraliðanámi frá viðurkenndri menntastofnun og hlotið starfsréttindi sem sjúkraliði.

**Ábyrgð:** Sjúkraliði ber ábyrgð á að veita skjólstæðingum sínum hjúkrun í samræmi við sýn og stefnu hjúkrunar hjá Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu. Hann vinnur undir stjórn þess hjúkrunarfræðings sem fer með stjórn stofnunar, deildar eða hjúkrunareiningar og ber ábyrgð á störfum sínum gagnvart honum, sbr. lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012.

**Starfssvið:** Skipuleggur og forgangsraðar störfum sínum í samráði við hjúkrunarfræðing eða sér reyndari sjúkraliða og í samræmi við þar til gerða hjúkrunaráætlun. Tekur þátt í hjúkrun, aðstoðar og leiðbeinir sjúklingum við athafnir daglegs lífs. Hefur eftirlit með fylgikvillum rúmlegu. Aðstoðar við endurhæfingu sjúklinga. Þekkir öryggismál stofnunarinnar og kann að bregðast við þegar hættu ber að höndum.

### STARFSHEITI : STARFSLÝSING B

**Næsti yfirmaður:** Hjúkrunardeildarstjóri.

**Menntun og fagleg þekking:** Hefur lokið sjúkraliðanámi frá viðurkenndri menntastofnun og hlotið starfsréttindi sem sjúkraliði.

**Ábyrgð:** Sjúkraliði ber ábyrgð á að veita skjólstæðingum sínum hjúkrun í samræmi við sýn og stefnu hjúkrunar hjá Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu. Hann vinnur undir stjórn þess hjúkrunarfræðings sem fer með stjórn stofnunar, deildar eða hjúkrunareiningar og ber ábyrgð á störfum sínum gagnvart honum, sbr. lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012.

**Starfssvið:** Skipuleggur og forgangsraðar störfum sínum í samráði við hjúkrunarfræðing og í samræmi við þar til gerða hjúkrunaráætlun. Tekur þátt í hjúkrun, aðstoðar og leiðbeinir sjúklingum við athafnir daglegs lífs. Hefur eftirlit með og fyrirbyggir fylgikvilla rúmlegu, leiðbeinir og aðstoðar við endurhæfingu sjúklinga. Viðheldur faglegri þekkingu sinni. Leiðbeinir sjúkraliðanemum og hvetur þá til að nýta námstækifæri á deildinni. Þekkir öryggismál stofnunarinnar og kann að bregðast við þegar hættu ber að höndum.

Starfsheiti : Starfslýsing C

**Næsti yfirmaður:** Hjúkrunardeildarstjóri.

**Menntun og fagleg þekking:** Hefur lokið sjúkraliðanámi frá viðurkenndri menntastofnun og hlotið starfsréttindi sem sjúkraliði.

**Ábyrgð:** Sjúkraliði ber ábyrgð á að veita skjólstæðingum sínum hjúkrun í samræmi við sýn og stefnu hjúkrunar hjá Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu. Hann vinnur undir stjórn þess hjúkrunarfræðings sem fer með stjórn stofnunar, deildar eða hjúkrunareiningar og ber



ábyrgð á störfum sínum gagnvart honum, sbr. lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012. Sjúkraliði sýnir faglegan metnað og færni. Hann stuðlar að jákvæðum starfsanda á deildinni.

**Starfssvið:** Hefur frumkvæði að því að skipuleggja og forgangsraða störfum sínum í samráði við hjúkrunarfræðing og í samræmi við þar til gerða hjúkrunaráætlun. Tekur þátt í hjúkrun, aðstoðar og leiðbeinir sjúklingum við athafnir daglegs lífs. Hefur eftirlit með og fyrirbyggir fylgikvilla rúmlegu, leið- beinir og aðstoðar sjúklinga við endurhæfingu. Viðheldur faglegri þekkingu sinni og tileinkar sér nýjungar sem stuðla að framþróun í hjúkrun. Leiðbeinir og styður við sjúkraliða sem eru byrjendur í starfi. Leiðbeinir aðstoðarfólki við aðhlyningu. Aðstoðar við að- lögun nýrra starfsmanna. Leiðbeinir sjúkraliðanemum og hvetur þá til að nýta námstækifæri á deildinni. Þekkir öryggismál stofnunarinnar og kann að bregðast við þegar hættu ber að höndum.

Starfsheiti : Starfslýsing D

**Næsti yfirmaður:** Hjúkrunardeildarstjóri.

**Menntun og fagleg þekking:** Hefur lokið sjúkraliðanámi frá viðurkenndri menntastofnun og hlotið starfsréttindi sem sjúkraliði.

**Ábyrgð:** Sjúkraliði ber ábyrgð á að veita skjólstæðingum sínum hjúkrun í samræmi við sýn og stefnu hjúkrunar hjá Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu. Hann vinnur undir stjórn þess hjúkrunarfræðings sem fer með stjórn stofnunar, deildar eða hjúkrunareiningar og ber ábyrgð á störfum sínum gagnvart honum, sbr. lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012. Sjúkraliði sýnir faglegan metnað og færni. Hann stuðlar að jákvæðum starfsanda á deildinni.

**Starfssvið:** Sjúkraliði hefur tileinkað sér þekkingu á ákveðnu sérsviði hjúkrunar. Hefur frumkvæði að því að skipuleggja og forgangsraða störfum sínum í samráði við hjúkrunarfræðing og í samræmi við þar til gerða hjúkrunaráætlun. Tekur þátt í hjúkrun, aðstoðar og leiðbeinir sjúklingum við athafnir daglegs lífs. Hefur eftirlit með og fyrirbyggir fylgikvilla rúmlegu, leið- beinir og aðstoðar sjúklinga við endurhæfingu. Sér um aðlögun sjúkraliða sem eru byrjendur í starfi. Leið- beinir aðstoðarfólki við aðhlyningu. Aðstoðar við aðlögun nýrra starfsmanna. Undirbýr komu sjúkraliðanema á deildina leiðbeinir þeim og hvetur þá til að nýta námstækifæri á deildinni. Viðheldur faglegri þekkingu sinni og tileinkar sér nýjungar sem stuðla að framþróun í hjúkrun. Þekkir öryggismál stofnunarinnar og kann að bregðast við þegar hættu ber að höndum.

## STARFSHEITI : STARFSLÝSING E

**Næsti yfirmaður:** Hjúkrunardeildarstjóri.

**Menntun og fagleg þekking:** Hefur lokið sjúkraliðanámi frá viðurkenndri menntastofnun og hlotið starfsréttindi sem sjúkraliði.

**Ábyrgð:** Sjúkraliði ber ábyrgð á að veita skjólstæðingum sínum hjúkrun í samræmi við sýn og stefnu hjúkrunar hjá Samtökum fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu. Hann vinnur undir stjórn þess hjúkrunarfræðings sem fer með stjórn stofnunar, deildar eða hjúkrunareiningar og ber ábyrgð á störfum sínum gagnvart honum, sbr. lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012.

Sjúkraliði sýnir faglegan metnað og færni. Hann stuðlar að jákvæðum starfsanda á deildinni.

**Starfssvið:** Sjúkraliði hefur tileinkað sér þekkingu á ákveðnu sérsviði hjúkrunar. Hefur frumkvæði að því að skipuleggja og forgangsraða störfum sínum í samráði við hjúkrunarfræðing og í samræmi við þar til gerða hjúkrunaráætlun. Skipuleggur og forgangsraðar sérverkefnum í samráði við deildarstjóra. Tekur þátt í hjúkrun, aðstoðar og leiðbeinir sjúklingum við athafnir daglegs lífs. Hefur eftirlit með og fyrirbyggir fylgikvilla rúmlegu, leið- beinir og aðstoðar sjúklinga við endurhæfingu. Er umsjónaraðili með umönnun tiltekinna sjúklinga stýrir verkefnum annarra sjúkraliða og starfsmanna. Sér um aðlögun sjúkraliða sem eru byrjendur í starfi . Leið- beinir aðstoðarfólki við aðhlyningu. Aðstoðar við aðlögun nýrra starfsmanna. Undirbýr komu sjúkraliðanema á deildina leiðbeinir þeim og hvetur þá til að nýta námstækifæri á deildinni. Er falið af stjórnendum að taka þátt í nefndarstörfum er varða skjólstæðinga og hagsmuni stofnunar. Viðheldur faglegri þekkingu sinni og tileinkar sér nýjungar sem stuðla að framþróun í hjúkrun. Þekkir öryggismál stofnunarinnar og kann að bregðast við þegar hættu ber að höndum.

## STARFSHEITI : STARFSLÝSING F

**Næsti yfirmaður:** Hjúkrunardeildarstjóri

**Menntun og fagleg þekking:** Hefur lokið sjúkraliðanámi frá viðurkenndri menntastofnun og hlotið starfsréttindi sem sjúkraliði.

**Ábyrgð:** Sjúkraliði ber ábyrgð á að veita skjólstæðingum sínum hjúkrun í samræmi við sýn og stefnu hjúkrunar hjá Samtökum fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu. Hann vinnur undir stjórn þess hjúkrunarfræðings sem fer með stjórn stofnunar, deildar eða hjúkrunareiningar og ber ábyrgð á störfum sínum gagnvart honum, sbr. lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012. Sjúkraliði sýnir faglegan metnað og færni. Hann stuðlar að jákvæðum starfsanda á deildinni.

**Starfssvið:** Sjúkraliði hefur tileinkað sér þekkingu á ákveðnu sérsviði hjúkrunar. Skipuleggur og forgangsraðar störfum sínum í samráði við deildarstjóra. Stýrir verkum annarra sjúkraliða og starfsmanna. Starfar sem umsjónaraðili með viðamiklum verkefnum s.s. birgðastjórnun á lager og verkstjórn ákveðinna eininga. Tekur þátt í hjúkrun, aðstoðar og leiðbeinir sjúklingum við athafnir daglegs lífs. Hefur eftirlit með og fyrirbyggir fylgikvilla rúmlegu, leið- beinir og aðstoðar sjúklinga við endurhæfingu. Er umsjónaraðili með umönnun tiltekinna sjúklinga stýrir verkefnum annarra sjúkraliða og starfsmanna. Sér um aðlögun sjúkraliða sem eru byrjendur í starfi . Leið- beinir aðstoðarfólki við aðhlyningu. Aðstoðar við aðlögun nýrra starfsmanna. Undirbýr komu sjúkraliðanema á deildina leiðbeinir þeim og hvetur þá til að nýta námstækifæri á deildinni. Er falið af stjórnendum að taka þátt í nefndarstörfum er varða skjólstæðinga og hagsmuni stofnunar. Viðheldur faglegri þekkingu sinni og tileinkar sér nýjungar sem stuðla að framþróun í hjúkrun. Þekkir öryggismál stofnunarinnar og kann að bregðast við þegar hættu ber að höndum.

## STARFSHEITI : STARFSLÝSING S1

**Næsti yfirmaður:** Hjúkrunardeildarstjóri

Menntun og fagleg þekking: Hefur lokið eins árs sérnámi fyrir sjúkraliða frá viðurkenndri

menntastofnun.

**Ábyrgð:** Sjúkraliði ber ábyrgð á að veita skjólstæðingum sínum hjúkrun í samræmi við sýn og stefnu hjúkrunar á stofnunum innan Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu. Hann vinnur undir stjórn deildastjóra og ber ábyrgð á störfum sínum gagnvart honum, sbr. lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012. Sjúkraliði sýnir faglegan metnað og færni. Hann stuðlar að jákvæðum starfsanda á deildinni.

**Starfssvið:** Sjúkraliði hefur tileinkað sér þekkingu á ákveðnu sérsviði hjúkrunar. Skipuleggur og forgangsraðar störfum sínum í samráði við deildarstjóra. Stýrir verkum annarra sjúkraliða og starfsmanna. Starfar sem umsjónaraðili með ákveðnum verkefnum s.s. umsjón með hjúkrun ákveðinna sjúklunga, verkstjórn tiltekinna eininga og verkefni í samráði við yfirmann. Viðheldur faglegri þekkingu sinni og tileinkar sér nýjungar sem stuðla að framþróun í hjúkrun. Þekkir öryggismál stofnunarinnar og kann að bregðast við þegar hættu ber að höndum. Að öðru leyti gilda ákvæði starfslýsingar F.

## STARFSHEITI : STARFSLÝSING S2

**Næsti yfirmaður:** Forstöðumaður / yfirmaður starfsmannamála

**Menntun og fagleg þekking:** Hefur lokið eins árs sérnámi fyrir sjúkraliða frá viðurkenndri menntastofnun.

**Ábyrgð:** Sjúkraliði ber ábyrgð á að veita skjólstæðingum sínum hjúkrun í samræmi við sýn og stefnu hjúkrunar á stofnunum innan Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu. Hann vinnur undir stjórn yfirmanns og ber ábyrgð á störfum sínum gagnvart honum, sbr. lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012. Sjúkraliði sýnir faglegan metnað og færni. Hann stuðlar að jákvæðum starfsanda á deildinni.

**Starfssvið:** Sjúkraliði hefur tileinkað sér þekkingu á ákveðnu sérsviði. Skipuleggur og forgangsraðar störfum sínum í samráði við yfirmann. Stýrir verkum annarra sjúkraliða og starfsmanna. Skipuleggur og forgangasraðar störfum sínum í samráði við yfirmann. Starfar sem umsjónaraðili með ákveðnum verkefnum s.s. stýrir verkum annarra starfsmanna, móttaka og þjálfun nýrra starfsmanna, skipuleggur kennslu og verkstjórn ákveðinna eininga. Viðheldur faglegri þekkingu sinni og tileinkar sér nýjungar sem stuðla að framþróun í starfi. Þekkir öryggismál stofnunarinnar og kann að bregðast við þegar hættu ber að höndum. Að öðru leyti gilda ákvæði starfslýsingar S-1.

## STARFSHEITI : STARFSLÝSING H. STAÐARHALDARI / FORSTÖÐUMAÐUR

**Næsti yfirmaður:** Forstjóri / stjórn stofnunar

**Menntun og fagleg þekking:** Hefur lokið sjúkraliðanámi frá viðurkenndri menntastofnun og hlotið starfsréttindi sem sjúkraliði.

**Ábyrgðasvið:** Staðarhaldari / Forstöðumaður.

**VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU, TÖKU OG FYRNINGU FRÍA**  
**Fylgiskjal I.**  
**SAMKOMULAG**  
**Sjúkraliðafélags Íslands**  
**og**  
**Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu**  
**um**  
**VINNUREGLUR**  
**um ávinnslu, töku og fyrningu fría**  
**Sjúkraliðafélag Íslands og Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu gera með sér**  
**eftirfarandi**  
**samkomulag um ávinnslu, töku og fyrningu fría.**

**1. HELGIDAGAFRÍ. VINNUREGLUR ERU SEM HÉR SEGIR:**

**1.1.1 Ávinnsla**

Ávinnsla helgidagafrís miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið. Að jafnaði skal miða við að helgidagafri ávinnist eftir mánaðarfjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7.33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf.

**1.1.1 Veikindi á ávinnslutíma**

Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríið.

**1.1.2 Námsleyfi , fæðingar- og foreldraorlof á ávinnslutíma.**

Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum.

**1.1.2 Taka frísins**

Taka frís miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.

**1.2 VEIKINDI VIÐ TÖKU FRÍS**

Um þau skulu gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi , þ.e.a.s að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði, sbr. gr. 4.6.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti verða þau ekki tekin gild.

**1.2.1 Framlenging töku**

Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafrís um allt að 2 mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.

**1.3.1 Langvarandi veikindi á tökutímabili**

Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabilið lengjast um jafn langan tíma.

**1.3.2 FÆÐINGARORLOF Á TÖKUTÍMABILI**

Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fæðingarorlof stendur.

### 1.1.3 FYRNING FRÍA

Helgidagafrí fyrnast ekki sbr. tl. 1.3. hér á undan.

### 1.1.4 STARFSLOK

Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest umfram hina tilskildu þrjá mánuði.

### 1.1.5 YFIRLIT

Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert. Á yfirliti þarf að koma fram hvenær töku frísins skuli lokið, sbr. tl. 1.3

## BÓKUN UM RÉTTINDI TRÚNAÐARMANNA

Samningsaðilar eru sammála um að ákvæði um réttindi trúnaðarmanna dagsett 8. desember 1992 milli fjármálaráðherra og Sjúkraliðafélags Íslands gildi einnig á milli Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu og SLFÍ.

### Fjármálaráðherra

og

### Sjúkraliðafélag Íslands

### Gera með sér svofellt samkomulag

### UM RÉTTINDI TRÚNAÐARMANNA

### undirritað 8. desember 1992

1. gr. Samkvæmt þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna sem eru:
  - 1.1 kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags
  - 1.2 kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,
  - 1.3 kjörnir stjórnarmenn stéttarféлага og heildarsamtaka þeirra,
  - 1.4 kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélags.
2. gr. Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði
1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áðurnefnd fjöldaskilyrði eru uppfyllt. Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna samkvæmt mismunandi vinnutímakerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa einn trúnaðarmann hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.
3. gr. Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og

námskeið á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

4. gr. Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að trúnaðarmenn og stéttarfélag geti haldið vinnustaðafundi enda séu slíkir fundir ekki til verulegs ónæðis fyrir starfsemi eða þjónustu viðkomandi stofnunar. Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtaka og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.
5. gr. Óski annar hvor aðila eftir breytingu á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þess með 1 mánaðar fyrirvara.

#### REYKJAVÍK, 8. DESEMBER 1992

F.h. fjármálaráðherra  
Birgir Guðjónsson

F.h. Sjúkraliðafélags Íslands  
Kristín Á. Guðmundsdóttir

Samtök fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu Sjúkraliðafélag Íslands 66

GILDISTÍMI: 1. maí 2011 til 31. mars 2014

#### KJARASAMNINGUR ÞESSI TEKUR TIL

Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu

- Dalbær\*
- Hlévangur\*
- Lundur\*

Með hliðstæða samninga er:

- Reykjalundur

*\*Þessar stofnanir tóku með sér ákvæði úr kjarasamningi SLFÍ og SNS sem haldið er utan um í bókun 8 frá 2005 og er á bls.54.*



