

GILDISTÍMI 1. MAÍ 2015 TIL 31. MARS 2019



KJARASAMNINGUR 2015

VIÐ SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

SJÚKRALIÐAFÉLAG ÍSLANDS

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA
f.h. þeirra sveitarfélaga og annara aðila
sem það hefur samningsumboð fyrir

og

SJÚKRALIÐAFÉLAGS ÍSLANDS
samkomulag um breytingar og
framlengingu kjarasamnings

GILDISTÍMI
GILDISTÍMI 1. maí 2015 til 31. mars 2019

EFNISYFIRLIT

1	UM KAUP	5
1.1	FÓST MÁNADARLAUN	5
1.2	EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM	5
	LAUNATAFLA I	6
	LAUNATAFLA II	6
	LAUNATAFLA III	7
	LAUNATAFLA IV	7
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	8
1.4	TÍMAVINNUKAUP	9
1.5	YFIRVINNUKAUP	10
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR	10
1.7	PERSÓNUUPPBÓT	11
1.8	SÉRSTÖK ORLOFSUPPBÓT	11
2	UM VINNUTÍMA	12
2.1	ALMENNT	12
2.1.4	FRÍDAGAR	12
2.1.4.2	SÉRSTAKIR FRÍDAGAR ERU:	12
2.1.4.3	STÓRHÁTÍÐARDAGAR ERU:	13
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI	13
2.3	YFIRVINNA	13
2.4	HVÍLDARTÍMI	14
2.5	BAKVAKTIR, BAKVAKTAFRÍ	17
2.6 VAKTAVINNA	18
18		
3	UM MATAR- OG KAFFITÍMA	21
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	21
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	21
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	21
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI	21
3.5	FÆÐIS NEYTT MEÐ VISTMÖNNUM STOFNANA	22
3.6	FRÍTT FÆÐI	22
4	UM ORLOF	23
4.1	LENGD ORLOFS	23
4.2	ORLOFSLAUN	23
4.3	ORLOFSÁRIÐ	23
4.4	SUMARORLOFSTÍMI	23
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS	23
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI	24
4.7	FRESTUN ORLOFS	24
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	24

5	FERÐIR OG GISTING	25
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI	25
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS	25
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR	25
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS	25
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	25
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O. FL	25
5.7	AKSTUR AÐ OG FRÁ VINNU ÞAR SEM ALMENNINGSVAGNAR ERU STARFANDI	25
5.8	ÓFÆRÐ	26
6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	27
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA	27
6.2	UM VINNUSTAÐI	27
6.3	LYF OG SJÚKRAGÖGN	27
6.4	ÖRYGGISEFTIRLIT	27
6.5	SLYSAHÆTTA	27
6.6	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS	27
6.7	LÆKNISSKOÐUN	27
7	TRYGGINGAR	28
7.1	SLYSATRYGGINGAR	28
7.2	FARANGURSTRYGGING	29
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM	31
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	31
8	VERKFÆRI OG FATNAÐUR	32
8.1	VERKFÆRI	32
8.2	VINNU HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT	32
9	AFLEYSINGAR	34
9.1	STAÐGENGLAR	34
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF	34
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	34
10	FRÆDSLUMÁL	35
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	35
10.2	SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN	35
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI	35
10.4	LAUNALAUST LEYFI	36
11	ÝMIS ATRIÐI	37
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR	37
11.9	MÆÐRASKOÐUN	41
11.2	SAMSTARFSNEFND	41
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN	41

11.4	FRÁFALL	41
12	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.....	42
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	42
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	42
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	44
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	44
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	45
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM	45
12.8	VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA.....	45
12.9	SAMRÁÐSNEFND	45
12.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA	46
13	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR,	47
	FÉLAGSMÁLEFNI.....	47
13.1	LAUNASEÐILL	47
13.2	FÉLAGSGJÖLD	47
13.3	ORLOFSSJÓÐUR	47
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR.....	47
13.5	STARFSÞRÓUNARSJÓÐUR.....	47
13.6	LÍFEYRISSJÓÐUR.....	47
13.7	STYRKTARSJÓÐUR	47
13.8	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	48
13.9	FÉLAGSMÁLEFNI.....	48
14.	SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA	49
	BÓKANIR.....	50
	FYLGISKJÖL.....	52
	FYLGISKJAL I: VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS.....	52
	FYLGISKJAL II: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN	53
	FYLGISKJAL III: UMBOÐSLISTI.....	54

1 UM KAUP

INNGANGUR

Kjarasamningur þessi byggir á þeirri launastefnu sem lagður var grunnur að í 2. gr. ramma-samkomulags milli aðila vinnumarkaðar sem undirritaður var 27. október 2015.

FRAMLENGING GILDANDI KJARASAMNINGA

Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum. (Sjá næstu opnu)

Launatafla II:	Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017.
Launatafla III:	Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018.
Launatafla IV:	Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

- 1. maí 2015: 7,7% sbr. meðfylgjandi launatöflu
- 1. júní 2016: 5,5% sbr. meðfylgjandi launatöflu
- 1. júní 2017: 4,0% sbr. meðfylgjandi launatöflu
- 1. júní 2018: 2,5% sbr. meðfylgjandi launatöflu

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

1.1.1.1 Föst laun skulu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar. Þeir starfsmenn sem við undirritun þessa samnings eru á fyrirfram greiddum launum eiga rétt á að halda því fyrirkomulagi.

1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.3 Þegar kjarasamningsbundnar launaflokkahækkanir verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

1.2.1 Sérstök eingreiðsla, kr. 52.000, greiðist þann 1. febrúar 2019 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf 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.1.3

SJÚKRALIÐAFÉLAG ÍSLANDS

Launatafla gildir frá:

1. maí 2015 til 31. maí 2016

Launaflokkur	Laun
201	250.363
202	255.370
203	260.478
204	265.687
205	271.001
206	276.421
207	281.949
208	287.588
209	293.340
210	299.207
211	305.191
212	311.295
213	317.520
214	323.871
215	330.348
216	336.956
217	343.694
218	350.568
219	357.580
220	364.731
221	372.026
222	379.466
223	387.055
224	394.797
225	402.692
226	410.746
227	418.962
228	427.341
229	435.888
230	444.605
231	453.498
232	462.567
233	471.819

SJÚKRALIÐAFÉLAG ÍSLANDS

Launatafla gildir frá:

1. júní 2016 til 31. maí 2017

Launaflokkur	Laun
201	264.133
202	269.415
203	274.804
204	280.300
205	285.906
206	291.624
207	297.456
208	303.405
209	309.474
210	315.663
211	321.977
212	328.416
213	334.984
214	341.684
215	348.517
216	355.489
217	362.597
218	369.849
219	377.247
220	384.791
221	392.487
222	400.337
223	408.343
224	416.511
225	424.840
226	433.337
227	442.005
228	450.845
229	459.862
230	469.058
231	478.440
232	488.008
233	497.769

SJÚKRALIÐAFÉLAG ÍSLANDS

Launatafla gildir frá:

1. júní 2017 til 31. maí 2018

Launaflokkur	Laun
201	274.698
202	280.192
203	285.796
204	291.512
205	297.342
206	303.289
207	309.354
208	315.541
209	321.853
210	328.290
211	334.856
212	341.553
213	348.383
214	355.351
215	362.458
216	369.709
217	377.101
218	384.643
219	392.337
220	400.183
221	408.186
222	416.350
223	424.677
224	433.171
225	441.834
226	450.670
227	459.685
228	468.879
229	478.256
230	487.820
231	497.578
232	507.528
233	517.680

SJÚKRALIÐAFÉLAG ÍSLANDS

Launatafla gildir frá:

1. júní 2018 til 31. mars 2019

Launaflokkur	Laun
201	281.565
202	287.197
203	292.941
204	298.800
205	304.776
206	310.871
207	317.088
208	323.430
209	329.899
210	336.497
211	343.227
212	350.092
213	357.093
214	364.235
215	371.519
216	378.952
217	386.529
218	394.259
219	402.145
220	410.188
221	418.391
222	426.759
223	435.294
224	444.000
225	452.880
226	461.937
227	471.177
228	480.601
229	490.212
230	500.016
231	510.017
232	520.216
233	530.622

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA**1.3.1 frá 1. júní 2016:**

Lfl. Starfsheiti

205 Sjúkraliðanemi í starfsþjálfun.**211 Sjúkraliði A**

Starfar í félagsþjónustu, vistdeildum hjúkrunarheimila, dagvist aldraðra, sambýlum fyrir fatlaða og sambýlum fyrir aldraða. Starfar í grunnskóla og veitir fólki með fötlun og þroskahömlun aðhlyningu, stuðning og fræðslu.

213 Sjúkraliði B

Starfar á heilsugæslustöðvum og við hjúkrun/umönnun á hjúkrunarheimilum.

216 Sjúkraliði

Gengur einvörðungu næturvaktir.

218 Sjúkraliði í heimahjúkrun

Sjúkraliði sem starfar við heimahjúkrun.

218 Dagvistarfulltrúi

Dagvistarfulltrúi hefur umsjón með verkefnum og/eða málaflökum á dagvistar-einingum.

219 Hópstjóri

Hópstjóri starfar sem umsjónaraðili með umönnun tiltekinna sjúklinga og stýrir verkum annarra sjúkraliða og starfsmanna.

220 Verkefnastjóri/sérhæfður sjúkraliði

Stendur sjálfstæðar vaktir með hjúkrunarfræðing á bakvakt.

222 Deildarstjóri

Starfar sem umsjónaraðili tiltekinna starfsemi. Með umsjón er átt við skipulagningu á starfsemi og verkstjórn. Starfsmaður skal geta veitt fullnægjandi upplýsingar og leiðbeiningar til skjólstæðinga og geta leiðbeint og stýrt starfsmönnum. Starfar t.d. á dagvist fyrir aldraða eða í heimaþjónustu.

225 Forstöðumaður

Yfirmaður stofnunar sem ber faglega og stjórnunarlega ábyrgð á starfseminni.

1.3.2 Sjúkraliði A og B hækka með eftirfarandi hætti :

Um tvo launaflokka eftir 3 ár í starfi

Um einn launaflokk eftir 6 ár í starfi

Um einn launaflokk eftir 12 ár í starfi

Sjá einnig sértæka bókun vegna Ísafoldar á bls. 51

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

1.3.4 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 raðað tveimur launaflokkum ofar en ella sé um viðvarandi ástand að ræða. Vinni sjúkraliði skv. ofangreindu einstakar vaktir vegna forfalla hjúkrunarfræðings skal það bætt með einni klukkustund í yfirvinnu fyrir hverja slíka vakt.

1.3.5 **Kjaratengd námskeið:**

Sjúkraliði sem lokið hefur námskeiðum sem nýtast í starfi og viðurkennd eru af samningsaðilum skulu hækka í launum sem hér segir:

- Sjúkraliði sem lokið hefur 60 kst. á námskeiðum skal hækka um einn launaflokk.
- Sjúkraliði sem lokið hefur 120 kst. á námskeiðum skal hækka um einn launaflokk.
- Sjúkraliði sem lokið hefur 200 kst. á námskeiðum skal hækka um einn launaflokk.

Nefnd sem skipuð skal einum fulltrúa frá hvorum samningsaðila hafi umsjón og úrskurðarvald um mat á námskeiðum og öðru námi sem rétt kann að þykja að fella undir þessa grein. Hún skal að meginstefnu miða við nám sem telja má að nýttist sjúkraliðum í starfi.

1.3.6 Sjúkraliði, sem lokið hefur sérnámi í framhaldsdeild eða sambærilegu námi, hækkar um einn launaflokk. Hafi sjúkraliði lokið sérnámi í fleiri en einni grein, skal hann hækka um einn launaflokk. Hafi sjúkraliði lokið eins árs námi (3 annir) í hjúkrun aldraðra skal hann raðast þremur launaflokkum hærra en ella enda starfi hann við umönnun aldraðra. Mest er þó hægt að fá þrjú launaflokka á grundvelli þessarar greinar.

1.3.7 Sjúkraliða sem ráðinn er á næturvaktir í a.m.k. 50% starfi skal raða tveimur launaflokkum ofar en ella.

1.4 **TÍMAVINNUKAUP**

1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmanns, sbr. gr. 1.1.1 og 10. kafla eftir því sem við á. Tímakaup eftirlauna- þega, skal þó miða við efsta þrep.

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

1.4.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda hans er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda hans minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráða hann í tímavinnu. Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu í eftirfarandi undantekningartilvikum:

1. Nemendur við störf í skólaleyfum og/eða með námi.
2. Lífeyrisþega, sem vinna hluta úr starfi .
3. Starfsmenn, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmenn, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
5. Starfsmenn, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

1.5 YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launa- flokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaþrep er viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaþrep er starfsmaður tekur laun eftir, nema vinna falli undir ákvæði gr. 2.6.7 og 2.6.8.
- 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 við félagið.
- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.5 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu. (sjá einnig grein 2.1.3)

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

- 1.6.1 Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. gr. 2.2.3.). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.
- 1.6.2 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:
 - 33,33% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga
 - 55,00% kl. 17:00 – 24:00 föstudaga
 - 55,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga
 - 55,00% kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
 - 90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.
 Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.6.3 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti :
 - 45,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga
 - 33,33% kl. 00:00 – 08:00 þriðjudaga til föstudaga

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

45,00% kl. 17:00 – 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 – 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga 90,00% kl.

00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

- 1.6.4 Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr. 2.3.3. 1.6.4 Greiðsla fyrir bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr.2.2.1 er 33,33% álag.

1.7 PERSÓNUUPPBÓT

- 1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 44% af desemberlaunum í 203. lfl. , skv. launatöflum hér að framan I. Með fullu starfi er átt við 100% starf tí mabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár. Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu, en hafði þá starfað samfellt í a.m.k. 6 mánuði skal einnig fá greidda persónuuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Hlutfall skv. þessari málsgrein er reiknað sem hlutfall af fullri vinnu (100%) í 12 mánuði á almanaksárinu af síðast gildandi persónuuppbót

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

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

1.8 SÉRSTÖK ORLOFSUPPBÓT

- 1.8.1 Hinn 1. maí ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl fá greidda sérs-taka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Orlofsuppbótin skal vera sem hér segir:

Á árinu 2016 kr. 43.000.

Á árinu 2017 kr. 44.700.

Á árinu 2018 kr. 45.600.

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

2 UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans. Sjá 1.5.5 Forstöðumanni stofnunar/starfseiningar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminnt dagvinnutíma.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.

2.1.4 FRÍDAGAR

- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur

2.1.4.2 SÉRSTAKIR FRÍDAGAR ERU:

1. Nýársdagur.
2. Skírdagur.
3. Föstudagurinn langi.
4. 1. maí
5. Laugardagur fyrir páska.
6. Páskadagur.
7. Annar í páskum.
8. Sumardagurinn fyrsti.
9. Uppstigningardagur.
10. Hvítasunnudagur.
11. Annar í hvítasunnu.
12. 17. júní.
13. Frídagur verslunarmanna.
14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
15. Jóladaur.

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

2.1.4.3 STÓRHÁTÍÐARDAGAR ERU:

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

2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó tekur séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá 2.5.)
- 2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu. Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. ákv. 2.2.1 skal fá greitt álag samkvæmt gr. 1.6.1. á þann hluta starfs síns nema samið sé um annað sbr. 2.1.2

2.3 YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímamann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins. Starfsmannafundur og starfsþróunarsamtöl eru undanþegnin reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3. enda séu þeir skipulagðir af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara. Þó ber að greiða 2 klst. að lágmarki ef starfsmannafundur og/eða starfsþróunarsamtöl eru skipulögð utan vinnutíma starfsmanns og eru hvorki beint á undan né í framhaldi af vinnutíma starfsmanns.

Ákvæði greina 2.6.10 og 3.2 eiga ekki við um þessa fundi, enda standi þeir ekki lengur en tvær klukkustundir og ekki lengur en til kl. 19.

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Frí vegna yfirvinnu frá fyrra ári sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, skal greitt út sem dagvinnustundir við næstu reglulegu útborgun.

Yfirvinnuálag er 44.44% af yfirvinnukaupi starfsmanns og skal það greitt við næstu reglulegu útborgun þ.e. þegar yfirvinna hefði ella komið til greiðslu.

- 2.3.11 Þegar starfsmenn vistheimila ferðast með og annast vistmenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður allt að 12 klukkustundir. Vinnutími umfram reglubundna vinnuskyldu greiðist sem yfirvinna. Vegna næturgistingar á ferðalögum með vistmönnum, greiðast að auki 2 klukkustundir í yfirvinnu. (sjá einnig grein 5.7.4)

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 tí mabilsins frá kl. 23:00 til 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

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

2.4.3.1

Vaktaskipti.

Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár. Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður - ur lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt. Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftast einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti .

2.4.3.2

Sérstakar aðstæður.

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

2.4.3.3 **Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.**

Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskortis, bílana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarks- hvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 **Vikulegur hvíldardagur**

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku. Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

2.4.5 **Fritökuréttur**

2.4.5.1 **Almenn skilyrði fritökuréttar.**

Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. 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 oftast 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, 1½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir

hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 **Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.**

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

2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.**

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

2.4.5.6 **Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.**

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

2.4.5.7 **Frítaka.** Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frí- tökuréttur 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 ur fyrnist 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 fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

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

*Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvakta-
stundir séu fleiri en 1.200. Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem
fyrir 26. nóvember 2001 höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum
fyrir 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stend-
ur.*

- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er, en ekki er heimilt að flytja það milli ára. Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum: greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar/sveitarfélags og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímallengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktgreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatiðni 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 vinnuvöktum skulu fá vaktálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal leggja fram drög að vakt-skrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirliggjandi drögum að vaktskrá. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest. Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt. Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu að beiðni yfirmanns, 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 á sérstökum frídögum, 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 að semja um aðra

tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.

- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

Með reglubundnum vöktum, skv. þessari grein, er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Í samningum 1986 var gert samkomulag um að 12 daga frí sbr. gr. 2.6.9. teldist 88 vinnuskyldustundir. Í meðaltalsárinu hefur verið reiknað út að sérstakir frí-dagar eru 11 á ári miðað við 400 ára meðaltal.

- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7., eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta: Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfi rvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.

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

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffi tíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiðast sem yfirvinna. Um fæðisfé vaktavinnufólks fer skv. gr. 3.4.5
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffi tímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma upp-

gjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12. mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.

- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 55 ára aldri.
- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.
- 2.6.13 Starfsmenn á sjúkradeildum sem vinna 8 stundir á dag en vinna ekki vaktavinnu, skulu fá greiddar 25 mínútur á hverjum vinnudegi (skylduvinnu) 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.
- 2.6.14 Sjúkraliðar sem taka einstakar tilfallandi vaktir sbr. gr. 2.6.5 fá 25 mínútna greiðslu vegna matar- og kaffitíma fyrir hverja vakt sem unnin er á þennan hátt sbr. gr. 2.6.9

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

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

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 17:00, 23:00 og kl. 05:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:45, einn kaffitími í 15 mínútur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðflutt ur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrar-kostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 520 fyrir hverja máltíð frá og með 1. júní 2011. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulíð (01) í vísitölu neysliverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011

sem grunnvísitölu (186,60 sti g). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 336,94 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

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

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 stig).

3.4.5 Starfsmenn í vaktavinnu sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 336,94 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða frá kl. 18:00 - 20:00 að frádregnu matarhléi.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 sti g). (Greinin gildir frá 1.júní 2011).

3.5 FÆÐIS NEYTT MEÐ VISTMÖNNUM STOFNANA

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

3.6 FRÍTT FÆÐI

3.6.1 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

3.6.2 Starfsmenn skulu eiga þess kost að hita sér kaffi og te á föstum vinnustað þar sem aðstaða er fyrir hendi. Á reglubundnum kaffitímum skal starfsmönnum lagt til kaffi og te ásamt tilheyrandi mjólk og sykri þeim að kostnaðarlausu.

4 UM ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Sá starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í 4.1.1 skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%. Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem hér getur skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutf alls á orlofsárinu.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna 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 starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær það 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 tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvott - orði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 FRESTUN ORLOFS

4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitt hvert 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 orlofi ð til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

4.8.1 Áunninn orlofsréttur látins starfsmanns skal renna til dánarbús hans.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

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

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

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

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

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

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

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

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL

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

5.7 AKSTUR AÐ OG FRÁ VINNU ÞAR SEM ALMENNINGSVAGNAR ERU STARFANDI

- 5.7.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal stofnunin sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.7.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem

almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loft línu) frá föstum vinnustað.

- 5.7.3 Sérstaklega skal samið um greiðslur vegna ferðatíma starfsmanna hvers vinnustaðar sem liggur utan marka aðalíbúðarsvæðis.
- 5.7.4 Þegar starfsmenn ferðast með og annast nemendur og /eða skjólstæðinga á ferðalögum skal hver ferðadagur reiknast 12 klst., 8 dagvinnutímar og 4 yfirvinnutímar. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur og /eða skjólstæðinga greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu.

5.8 ÓFÆRÐ

- 5.8.1 Hamli ófærð á viðkomandi svæði því að starfsmenn komist frá heimili sínu til vinnu og geti sinnt starfi sínu, skulu þeir engu að síður halda föstum launum sínum.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 RÉTTUR STARFSMANNA

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

6.2 UM VINNUSTAÐI

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

6.3 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

6.4 ÖRYGGISEFTIRLIT

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

6.4. Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB.

6.5 SLYSAHÆTTA

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

6.6 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

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

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

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

6.7 LÆKNISSKOÐUN

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

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. janúar 2011 til 30. júní 2011:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.132.128 .
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr.7.063.319.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 9.705.372. Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.186.202 . Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhalds-skóla- eða háskólasti gi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku. Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 17.228.234 ., þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt. Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 365,5 stig í nóvember 2010.

- 7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingar-réttilaunþega.
- 7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launa-skrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalaus leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.
- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysaftryggingar launþega hjá Sambandi Íslenskra Tryggingarfélaganna, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir. Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysaftryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar með tilliti til vægi tryggingakafans í heild.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysaftryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysaftryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaganna/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaganna/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaganna, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaganna og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjarmunir sem tryggðir hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.

- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 479.146 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki. Bætt hærrí upphæð en 91.836 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verð- mæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. gr. 7.2.4. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 7.983. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.
- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljóttast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um vátryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 35. gr. laga um vátryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 30/2004, um vátryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitar-

félagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.

7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

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

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

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

8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

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

8.2 VINNU HLÍÐAR- OG EINKENNISFÖT

8.2.1 Þar sem krafist er, einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg t.d. vinnusloppar, skal hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrífalegra starfa, og starfa, sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.

8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1. og 8.2.2. skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af stofnunarinnar hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samvissusamlega með vinnu- og hlífðarfatnað.

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

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

8.2.5 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 flík sem breyta má eftir veðurfari. Flíkin skal greinilega auðkennd þannig að vel sjáist að notandi er starfsmaður heilsugæslunnar.

8.2.6 Sjúkraliðar sem uppfylla skilyrði, 8.2.5 fái annað hvert ár götuskó eða götustígvél.

- 8.2.7 Sjúkraliði í fullu starfi við heilsugæslustöð eða dvalarheimili/hjúkrunarheimili, skal hafa afnot af:
- fimm buxum,
 - fimm peysum eða treyjum og
 - fimm „pólóbolum“.
- Hlífðarsloppar skulu vera til í því magni að sjúkraliðar geti notað þá eftir þörfum.
- 8.2.8 Sjúkraliði í hlutastarfi fái fatnað í samræmi við starfshlutfall.
- 8.2.9 Sjúkraliðar bera ábyrgð á þeim fatnaði sem þeim er úthlutað og skulu fara vel með hann.
- 8.2.10 Vinnufatnaður skal þvegin með öðrum þvotti heilsugæslustöðvar, sjúkraliðum að kostnaðarlausu.
- 8.2.11 Þar sem sérstaklega er krafist borgaralegs fatnaðar í stað hefðbundins vinnufatnaðar við vinnu, t.d. á öldrunarheimilum, sambýlum og í dagþjónustu, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 21,89 á unna klst. Á hjúkrunardeildum öldrunarstofnana, sem starfa samkvæmt Edenstefnunni, bætist 20,02% álag á greidda fatapeninga.
- Framangreind fjárhæð skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysliverðs með vísitölu októbermánaðar 2015 sem grunnvísitölu 145,8 stig.

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

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

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

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

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 hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

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

10 FRÆDSLUMÁL

10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla. Sjúkraliði getur sótt um leyfi til stofnunar til að sækja starfs- og símenntun til að auka þekkingu sína og faglega hæfni sem nýtist í starfi. Ef námskeiðstími og starf rekast á, er heimilt að veita námsleyfi án skerðingar á launum. Sjúkraliði getur sótt í starfsmenntunarsjóð og/eða til stofnunar til að standa straum af námskeiðskostnaði er hlýst af starfs- og símenntun sem nýtist í starfi.

10.2 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN

10.2.1 Símenntun og starfsþróunarsamtöl

10.2.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja reglubundna þjálfun, námskeið eða annars konar fræðslu til að viðhalda og auka við þekkingu sína og færni. Gert er ráð fyrir að allar stofnanir og/eða starfseiningar setji fram símenntunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna. Markmið þeirra verði að samræma áhuga starfsmanna fyrir símenntun heildarmarkmiðum stofnana/starfseininga.

10.2.1.2 Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári.

Í starfsþróunarsamtali er farið yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og símenntunar og hvernig starfstengt nám geti nýst viðkomandi starfsmanni og vinnustaðnum. Starfsmaður getur óskað eftir starfsþróunarsamtali og skal það veitt svo fljótt sem kostur er.

10.2.2 Viðbótarmenntun á háskólastigi.

10.2.2.1 Sjúkraliði með viðbótarmenntun á háskólastigi á heilbrigðis- og félagsvísindasviðum sem lokið hefur viðurkenndu diplómaprófi sem tengist starfssviði hans hækkar um 1 launaflokk, enda sé námið að lágmarki 60 ECTS einingar. Sjúkraliði sem lokið hefur 90 ECTS eininga námi til BS /BA gráðu á heilbrigðis- og félagsvísindasviðum raðast 2 launaflokkum hærra en ella.

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

10.3.1 Sjúkraliði sem með sérstöku leyfi stjórnar stofnana stundar viðurkennt sérnám varðandi starf sitt, eða sækir framhalds- eða endurmenntunarnámskeið, sem nýtur viðurkenningar heilbrigðisyfirvalda haldi föstum launum með fullu vaktálagi meðan slíkt nám varir, allt að 3 mánuðum á hverjum 5 árum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vinnst á. Heimilt er að veita starfsmönnum, sem ákvæði þetta tekur til, námsleyfi með þessum kjörum tíðar en að framan greinir, en þó 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.

- 10.3.2 Við veitingu á námsleyfi skv. 10.1.2, skal taka til greina starfstíma hjá öðrum heilbrigðisstofnunum sem reknar eru að meirihluta til fyrir fé úr ríkissjóði eða frá Tryggingastofnun ríkisins.
- 10.3.3 Ef ekki eru nógu margir þátttakendur í framhaldsnámi á hefðbundnum tíma og skýringar á því liggja í synjun sjúkrastofnana á að veita leyfi til framhaldsnáms, getur stéttarfélagið farið fram á að nefnd skv. grein 1.3.9 skoði nánar umsóknir um leyfi , til að ná fram fleiri leyfum svo að námið fari fram með tilskildum lágmarksfjölda nemenda.
- 10.3.4 Trúnaðarmannaskóli BSRB Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3 grein samkomulags um trúnaðarmenn (3 x 5 daga lotur).

10.4 LAUNALAUST LEYFI

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

11 ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

11.1.1 Um gildissvið.

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

„Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu sveitarfélagsins skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu á vegum sveitarfélagsins. Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar. Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu sveitarfélagsins, er losna kann, ef hann sækir um það. Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta. Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr. við starfi í þjónustu sveitarfélagsins, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau, er nýja starfi nú fylgja, eru jöfn eða hærrí en þau, er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins.“

Þeir starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 halda áunnum réttindum. Í þeim sveitarfélögum þar sem gilt hafa sérstakar reglur um réttindi og skyldur, þá verði öll ákvæði sem ganga lengra en í lögum nr. 38/1954 sett í sérstaka viðauka í viðkomandi kjarasamningum. Aðilar samningsins eru sammála um þá skoðun að biðlaunaréttur eigi ekki að stofnast þegar opinber starfsmaður flyst á milli opinberra vinnuveitenda að því gefnu að ekki verði breyting á réttindum og ráðningarkjörum í grundvallaratriðum. Sama eigi við þótt starfsmenn sveitarfélags flytjist t.d. til byggðasamlags. Áherslan liggir á því að ráðningarkjörin haldist óbreytt í grundvallaratriðum

11.1.2. Um auglýsingu starfa.

11.1.2.1 Að jafnaði skulu laus störf auglýst en heimilt er að gera undantekningar t.d. þegar um er að ræða tímabundnar ráðningar eða tilfærslu í starfi.

Bent skal á að í samþykktum sveitarfélaga kunna að vera ítarlegri ákvæði um auglýsingar á lausum störfum. Skipulagsbreytingar leiða ekki sjálfkrafa til þess að segja þurfi fólki upp störfum og auglýsa störf laus til umsóknar skv. breyttu skipulagi. Skoða þarf hvort og þá hversu miklar breytingar verða á starfi, hæfisskilyrðum og aðstæðum að öðru leyti. Því eiga reglur um auglýsingaskyldu ekki alltaf við þegar um skipulagsbreytingar er að ræða.

11.1.3 Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur.

11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila

um ráðningarsamninga og Evróputilskipun. Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum samkvæmt almennum reglum skaðabótaréttar.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum er rétt að staðfesta skriflega eigi síðar en mánuði eftir að breytingarnar taka gildi.

11.1.3.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda starfsmanns er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráð hann í tímavinnu. Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu, skv. grein 1.4.2.

11.1.3.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, sjá þó grein 11.1.6. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Í undantekningartilvikum getur vinnuveitandi í samráði við viðkomandi stéttarfélag þó ákveðið að reynslutími skuli vera fimm mánuðir enda byggji það á málefnalegum sjónarmiðum. Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama sveitarfélagi er uppsagnarfrestur:

- 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára,
- 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára.
- 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára.

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðamót, sjá þó 11.1.3.4.

Ákvæði um aukinn uppsagnarfrest á einungis við þegar starfsmanni er sagt upp starfi.

11.1.3.4 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnumanna á fyrstu þremur mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskípti. Vikuskípti miðast við föstudag. Eftir 3ja mánaða samfelld starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

11.1.3.5 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Á fyrstu þremur mánuðum sem er reynslutími er gagnkvæmur uppsagnarfrestur einn mánuður. Óheimilt er að fram- lengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfelld lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni, sbr. lög nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

11.1.3.6 Starfslýsingar

Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf.

Í starfslýsingu koma m.a. fram starfsheiti, hver er næsti yfirmaður, meginhlutverk, ábyrgðarsvið og helstu verkefni sem starfinu fylgja. Þá geta einnig komið fram í starfslýsingu menntunar- og hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsmanns. Í starfslýsingu geta að auki verið lýsing á verkfærum og/eða tækjabúnaði, sem starfsmanni er nauðsynlegur til að sinna starfinu. Starfslýsing er ekki tæmandi upptalning á verkefnum starfsmanns.

11.1.4 Breytingar á störfum

11.1.4.1

Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma. Yfirvinnuskýlda.

11.1.5.1

Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa. Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmæltum vikulegumvinnutíma.

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

11.1.6.1

Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning.

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnádardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá vinnuveitandi ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga. Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfseminna, aðra starfsmenn eða viðskiptavini. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

Við þær aðstæður þegar frávikning úr starfi er til skoðunar þarf að gæta að andmælarétti starfsmanns áður en endanleg ákvörðun er tekin. Á meðan á slíki

málsmeðferð stendur er heimilt að afþakka vinnuframlag starfsmanns en starfsmaður heldur þó launum sínum.

Við þær aðstæður þegar frávikning úr starfi er til skoðunar þarf að gæta að andmælarétti starfsmanns áður en endanleg ákvörðun er tekin. Á meðan á slíkri málsmeðferð stendur er heimilt að afþakka vinnuframlag starfsmanns en starfsmaður heldur þó launum sínum.

11.1.6.2

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, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal vinnuveitandi veita honum skriflega áminningu. Vinnuveitandi skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Vinnuveitandi skal kynna honum þann rétt. Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar. Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 3.-5. mgr. gr. 11.1.6.1. Vinnuveitandi skal upplýsa starfsmann um rétt hans til að leita aðstoðar trúnaðarmanns og/eða stéttarfélags í tengslum við meðferð mála samkvæmt þessari grein.

11.1.7

Starfslok

11.1.7.1

Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar. Rétt er að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með þriggja til sex mánaða fyrirvara.

11.1.8

Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi.

11.1.8.1

Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingarog foreldraorlof nr. 95/2000, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

11.1.8.2

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

Starfsmaður sem er í a.m.k. 20% starfi og starfað hefur í samfellt sex mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðenda nýtur í fæðingarorlofi rétt - inda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga. Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

11.9 MÆDRASKOÐUN

11.1.9 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

Réttur þessi byggir á tilskipun ESB frá 19. október 1992, um lögleiðingu ráðstafana til að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir starfsmenn sem eru þungaðir eða hafa nýlega alið eða hafa börn á brjósti (92/85/EBE).

11.2 SAMSTARFSNEFND**11.2.1. Hlutverk samstarfsnefndar**

Samstarfsnefnd er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á gildistíma kjarasamnings. Nefndin hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings, úrskurða í ágreiningsmálum og vinna úr bókunum með kjarasamningi milli kjaraviðræðna. Starf samstarfsnefndar liggur að jafnaði niðri meðan kjaraviðræður standa yfir.

11.2.2. Skipan samstarfsnefnda

Samningsaðilar hvor um sig skipa þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og þrjá til vara. Aðilar tilkynni gagnaðila formlega um skipan fulltrúa í nefndinni.

11.2.3. Framlagning erinda og málsmeðferð

Erindum sem vísað er til úrskurðar samstarfsnefndar ber að fylgja greinargerð, ásamt tilheyrandi fylgiskjölum, þar sem ágreiningsefni eru skilgreind og sjónarmið hlutaðeigandi aðila eru rakin. Áðurnefnd gögn skulu berast samstarfsnefnd a.m.k. þrem dögum fyrir boðaðan samstarfsnefndarfund.

11.2.4. Ákvarðanir og úrskurðir samstarfsnefnda

Samstarfsnefnd skal að jafnaði svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Verði samstarfsnefnd sammála um niðurstöðu gildir hún frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst kynnt gagnaðila með sannanlegum hætti, nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.3. TÆKNIFRJÓVGUN**11.3.1.**

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

11.4. FRÁFALL**11.4.1.**

Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður ef nauðsyn krefur eiga rétt á allt að hálfis mánaðar fríi á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi auk fastra greiðslna svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta og óþægindaálag og greiðslu fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns.

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 yfi rmanni 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.

Starfstími	Fjöldi daga
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

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

Starfstími	Fjöldi daga
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starf	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess rétt ur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7. Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

- 12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi. Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.
- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.
- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustuldurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustuldur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta með almannafé.

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

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6. Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustunda fjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímallengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutf all sem vantar á að hann sinni fullu starfi .

12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM 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 samfellt 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 heilsubreysts.

- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 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.

Talning veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikinda) skal þannig framkvæmd að skilja að talningu líkt og um tvo starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlutastarfinu, annar er veikur en hinn frískur. Telja skal veikindadaga hjá hinum veika að fullu en sá fríski ávinnur sér veikindarétt í samræmi við unnið starfshlutfall.

12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

- 12.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.4.1.

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjármaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktaskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

12.9 SAMRÁÐSNEFND

- 12.9.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 12. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM,

BSRB og Kí annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

12.10 **ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA**

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

12.11 **BROTTFALL FYRRI REGLNA**

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

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR, FÉLAGSMÁLEFNI

13.1 LAUNASEÐILL

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

13.2 FÉLAGSGJÖLD

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

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

13.3.1 Launagreiðandi greiðir 0,65% af heildarlaunum félaga í orlofssjóð SLFÍ. (Kom inn 1. júní 2016)

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð SLFÍ. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunum félaga í SLFÍ.

Áður greitt í starfsmenntunarsjóð BSRB

13.5 STARFSÞRÓUNARSJÓÐUR

13.5.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í starfsþróunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,6% af heildarlaunum félaga í SLFÍ.

13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR

13.6.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild sem frá 1. janúar 2009 er 12%. Kjósi sjóðfélagi í A-deild að flytja sig yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóð- félaga vera 4% og iðgjald launagreiðenda 11,5% af heildarlaunum. Þeir starfsmenn sem þegar eru í starfi hjá viðkomandi sveitarfélagi hafa þrátt fyrir 1. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði sem þeir eru í óski þeir þess. Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns frá og með 1. nóvember 2005.

13.7**STYRKARTARSJÓÐUR**

13.7.1

Iðgjald launagreiðanda í styrktarsjóð BSRB skal nema 0,75% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

SLFÍ á aðild að Styrktarsjóði BSRB sem var stofnaður með reglugerð 6. desember 2001. Starfsmenn/sjóðfélagar geta sótt um bætur til sjóðsins í slysa og veikindatilvikum eftir að veikindaréttilykur hjá vinnuveitanda. Þá geta þeir sótt um styrki vegna fyrirbyggjandi aðgerða á sviði heilsuefningar og forvarna gegn sjúkdómum og veitir fæðingarstyrki. Upplýsingar um hann er að finna á vefsíðunni: [htt p://styrktarsjodur.bsrb.is/forsida/](http://styrktarsjodur.bsrb.is/forsida/)

13.8**STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR**

13.8.1

Iðgjald launagreiðanda í VIRK Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,10% af heildarlaunum félagsmanna. VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

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 heilsubreysts og stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði eiga rétt á þjónustu ráðgjafa VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs. Um er að ræða ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og miðuð við metnar þarfir hvers og eins.

13.9**FÉLAGSMÁLEFNI**

13.9.1

SLFÍ fer með forsvar fyrir félagsmenn sína í þjónustu sveitarfélaga sem gegna störfum á samningssviði félagsins, sbr. ákvæði laga nr. 94/1986.

14. SAMNINGSFORSENDUR OG ATKVÆÐAGREIÐSLA

Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningnum skulu BSRB og Samband íslenskra sveitarfélaga taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart þessum samningi aðildarfélaga BSRB.

Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjöllum, upp til afgreiðslu fyrir 10. apríl 2016. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 10. apríl 2016 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 2. apríl 2016

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga
með fyrirvara um samþykki stjórnar:

Þingráni Ólafsdóttir
Sólveig B. Gunnarsdóttir
Guðbjörg Haukaradóttir

F.h. Sjúkraliðafélags Íslands með fyrirvara
um samþykki hlutaðeigandi félagsmanna:

Kristín A. Guðmundsdóttir
Krislín Ólafsdóttir
Marg. Auður Óskardóttir
Jóna Jóna Trins
Birna Rún Þorbjörnsd.
Hildur Birna Eriksdóttir
Þingráni Ólafsdóttir
Guðbjörg Haukaradóttir

BÓKANIR

BÓKUN 1 [2016]

Endurskoðun á vinnutímakafla kjarasamninga

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi um grunnendurskoðun á 2. kafla kjarasamninga, um vinnutíma. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika sem þjóni bæði hagsmunum starfsmanna og vinnuveitenda. 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 2 [2016]

Endurskoðun á veikindakafla kjarasamninga

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi þeirra aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Tekið verði þátt í starfi nefndar sem falið verður að endurskoða í heild 12. kafla kjarasamninga aðila.

BÓKUN 3 [2016]

Um launaupplýsingar

Samningsaðilar eru sammála um að á gildistíma kjarasamnings verði samkomulag um skil á launaupplýsingum endurskoðað.

BÓKUN 4 [2016]

Trúnaðarmenn

Aðilar eru sammála um að kanna hvernig ákvæðum um rétt trúnaðarmanna til að sækja trúnaðarmannanámskeið án skerðingar á reglubundnum launum í allt að eina viku á ári er framkvæmd hjá þeim stofnunum ríkisins þar sem vaktavinna er ríkjandi vinnufyrirkomulag. Markmiðið er að auka samræmi við framkvæmd ákvæðisins milli ríkis og sveitarfélaga. Niðurstaða könnunarinnar skal liggja fyrir í lok apríl 2016.

BÓKUN 5 [2016]

Vinnuumhverfi og vaktaskipulag

Aðilar eru sammála um að skipaður verði stýrihópur fulltrúa samningsaðila, sem láti kanna eftirfarandi atriði meðal sjúkraliða og rekstraraðila. Stýrihópurinn hefji störf eigi síðar en í október 2016.

- ✓ Fyrirkomulag og framkvæmd á vaktavinnukafla kjarasamningsins
- ✓ Skipulag styttri vakta
- ✓ Starfshlutfall
- ✓ Nýliðun í stéttinni
- ✓ Álag í starfi
- ✓ Aðbúnaður á vinnustað

Jafnframt verði skoðuð framkvæmd og uppsetning á vakta- og viðverukerfum. Leiði úttektin í ljós að ástæða sé til breytinga á einstökum stofnunum leggur stýrihópurinn fram tillögur til úrbóta og aðgerða fyrir 1. febrúar 2017. Stýrihópurinn verður sveitarfélögum eða eftir atvikum stofnunum innan handar varðandi viðeigandi ráðstafanir. Skal stýrihópurinn upplýstur af stofnunum um framgang úrbóta næstu mánuði á eftir.

Bókun 6 [2016]

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að Samband íslenskra sveitarfélaga og SLFÍ fylgist með verkefnum sem varða styttingu vinnuvikunnar.

BÓKUN 7 [2016]

Samningsaðilar eru sammála um að frá og með 1. apríl 2016 hefjist vinna við að endurskoða kafla 10 um fræðslumál og jafnframt verði stefnt að því að endurnýjaður 10. kafli verði hluti af nýjum kjarasamningi aðila árið 2019. Tilgangur endurskoðunarinnar er m.a. að aðlagða kaflann að fjölbreyttara framboði sí- og endurmenntunartækifæra og að finna leiðir til að auka hvata starfsmanna og vinnuveitenda til að efla virka sí- og endurmenntun.

Bókun 8 [2016]

Samningsaðilar leggja áherslu á að viðmiðunarreglur Landlæknisembættisins um hjúkr-unarmönnun á öldrunarstofnunum, sem unnar voru af gæðaráði Landlæknisembættisins í öldrunarhjúkrun, verði hafðar til hliðsjónar við mönnun starfa sjúkraliða. Reglurnar voru gefnar út í ágúst 2001.

http://www.landlaeknir.is/Uploads/FileGallery/Utgafa/utg_hjukmonn01.pdf

Eldri bókanir:

Bókun 1 [2014]

Aðilar eru sammála um að beina þeim tilmælum til sveitarfélaganna að jafnræðis verði gætt í launum þeirra starfsmanna sem vinna sömu og/eða sambærileg störf innan sveitarfélags, óðháð stéttarfélagasáild.

Yfirlýsing

Aðilar eru sammála um að sérákvæði sem undirritað var 3. apríl 2014 er varðar hjúkr-unarheimilið Ísafold í Garðabæ haldi gildi sínu.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL I: VINNUREGLUR UM ÁVINNSLU OG TÖKU HELGIDAGAFRÍS

Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagsfrís skv. gr. 2.6.7.

1. Ávinnsla miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið. Þegar um fasta starfsmenn er að ræða eða starfsmenn sem ráðnir eru til a.m.k. eins árs, skal að jafnaði miða við að helgidagafri ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutf allslega fyrir hlutastarf eða starf hluta úr ári.
- 1.2 Veikindi á ávinnslutíma. Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríð.
- 1.3 Fæðingarorlof. Engin ávinnsla reiknast í fæðingarorlofi .
- 1.4 Launað leyfi á ávinnslutíma. Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum að frátöldu orlofi og helgidaga- eða gæsluvaktafrí.
2. Taka frísins miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.
- 2.1 Veikindi við töku frís. Um þau 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 eru þau ekki tekin gild.
3. 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 hlutf all af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.
- 3.1 Langvarandi veikindi á tökutímabili. Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.
- 3.2 Fæðingarorlof á tökutímabili. Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fjarvera vegna fæðingarorlofs.
4. Fyrning fría. Helgidagafri fyrnist ekki, sbr. tl. 1.3 hér á undan.
5. 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 starfsmanns.
6. Yfirlit. Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert.

FYLGISKJAL II: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN

Samþykkt á fundi Launanefndar sveitarfélaga og viðræðunefndar bæjarstarfsmanna 31. maí 1991.

1. grein Skv. 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 stéttarfélaga og heildarsamtaka þeirra,
 - 1.4. kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.
2. grein 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 áður nefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt. Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna skv. mismunandi vinnutímakerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa einn trúnaðarmannanna hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi .
3. grein Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi og ráðstefnur 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 með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvisti r. Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3. gr. samkomulags um trúnaðarmenn (3x5 dagalotur), sbr. bókun 4 með kjarasamningi aðila undirrituðum 29. nóvember 2008.
- [4. grein] 1)
5. grein Óski annar hvor aðila eftir breytingum 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 þessu með eins mánaðar fyrirvara.

1) Í samkomulaginu frá 1991 stóð í 4. gr. „Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.“ Inntak þessa ákvæðis gekk eftir í bókun með kjarasamningi þann 29. nóvember 2008, sjá skýringarkassann.

FUNDUR Í SAMRÁÐSNEFND UM VEIKINDARÉTT HALDINN FIMMTU-DAGINN 15. NÓVEMBER 2007, 14. FUNDUR

2. Erindi formanns Félags leikskólakennara

Erindið er dags. 6. september 2007. Það varðar veikindarétt eftirlaunaþega í B-deild LSR sem er með ráðningu í hlutastarf (minna en 50%) á leikskóla skv. kjarasamningi LN og KÍ vegna Félags leikskólakennara. Ágreiningur er um hvort gr. 11.2.3 eða gr. 11.2.1 í kjarasamningi eigi við um veikindarétt viðkomandi. EJ gerði frekari grein fyrir erindinu. Nokkrar umræður urðu um málið og annað því tengt. Meðal þess sem kom fram er að á sínum tíma þegar samið var um umrædda gr.11.2.3 og aðrar samþærilegar greinar í öðrum kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði þekktist varla að eftirlaunaþegar væru ráðnir á mánaðarlaun. Það gat því ekki verið ætlun manna á sínum tíma að túlka orðalagið „eða annars konar vinna“ í nefndri grein þannig að það tæki til eftirlaunaþega með ráðningu á mánaðarlaun.

Fundarmenn voru sammála um að gr. 11.2.3 tæki ekki til eftirlaunaþegans í umræddu tilviki þar sem hann er ráðinn á mánaðarlaun. Af því leiðir að gr. 11.2.1 á við um veikindarétt hans.

FYLGISKJAL III: UMBODSLISTI

Eftirfarandi sveitarfélög, stofnanir og landshlutasamtök hafa falið Sambandi íslenskra sveitarfélaga fullnaðarumboð til kjarasamnings fyrir sína hönd við Sjúkraliðafélag Íslands.

Kópavogsbær

Seltjarnarneskaupstaður

Garðabær

Hafnarfjarðarkaupstaður

Mosfellsbær

Reykjanesbær

Grindavíkurbær

Akraneskaupstaður

Stykkishólmsbær

Snæfellsbær

Dalabyggð

Ísafjarðarbær

Reykholahreppur

Sveitarfélagið Skagafjörður

Blönduósbær
Akureyrarbær
Fjallabyggð
Grýtubakkahreppur
Langanesbyggð
Fjarðabyggð
Fljótsdalshérað
Sveitarfélagið Hornafjörður
Vestmannaeyjabær
Sveitarfélagið Árborg
Mýrdalshreppur
Skaftárhreppur
Rangárþing eystra
Hveragerðisbær
Dvalarheimilið Lundur, Hellu
Dvalarheimilið Silfurtún
Hjúkrunar-og dvalarheimilið Höfði
Landshlutasamtök: SSS

Listi þessi er tekin saman þann 1. apríl 2016.

