

# KJARASAMNINGUR

Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

og

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

Gildistími 1. maí 2015 til 31. mars 2019

---

Kjarasamningstexti þessi byggir á heildartexta kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga sem unnin var sameiginlega af aðilum 2011 með gildistíma 1. maí 2011 til 31. janúar 2014.

Með síðari tíma breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 25. mars 2014.  
Gildistími 1. febrúar 2014 til 30. apríl 2015.

Dómsátt aðila fyrir gerðardómi dags. 7. ágúst 2015.

Úrskurður gerðardóms samkvæmt lögum nr. 31/2015 dags. 14. ágúst 2015.  
Gildistími 1. mars 2015 – 31. mars 2019.

## Efnisyfirlit

<b>1</b>	<b>Kaup.....</b>	<b>6</b>
1.1	Mánaðarlaun .....	6
1.2	Röðun starfa og mat álags.....	6
1.3	Sérstök tímabundin umbun.....	6
1.4	Tímakaup í dagvinnu .....	7
1.5	Tímakaup í yfirvinnu .....	7
1.6	Álagsgreiðslur – vaktaálag.....	7
1.7	Persónuuppbót í desember .....	8
<b>2</b>	<b>Vinnutími .....</b>	<b>9</b>
2.1	Almennt.....	9
2.2	Dagvinna .....	10
2.3	Yfirvinna .....	10
2.4	Hvildartími .....	11
2.5	Bakvaktir .....	13
2.6	Vaktavinna .....	15
<b>3</b>	<b>Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti.....</b>	<b>18</b>
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili .....	18
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu .....	19
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum.....	19
3.4	Fæði og mótuneyti.....	19
<b>4</b>	<b>Orlof .....</b>	<b>21</b>
4.1	Lengd orlofs .....	21
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót .....	21
4.3	Orlofsárið.....	22
4.4	Sumarorlofstímabil .....	22
4.5	Ákvörðun orlofs .....	22
4.6	Veikindi í orlofi.....	22
4.7	Frestun orlofs .....	22
4.8	Áunninn orlofsréttur .....	23
4.9	Orlofssjóður .....	23
<b>5</b>	<b>Ferðir og gisting .....</b>	<b>24</b>
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi .....	24
5.2.	Dagpeningar innanlands.....	24
5.3	Greiðsluháttur.....	24
5.4	Vinnusókn og ferðir .....	24
5.5	Ferðatími erlendis.....	24
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis .....	25
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl. ....	25
5.8	Ferðakostnaðarnefnd .....	25
<b>6</b>	<b>Aðbúnaður og hollustuhættir .....</b>	<b>26</b>
6.1	Réttur starfsmanna.....	26
6.2	Um vinnustaði.....	26
6.3	Lyf og sjúkragögn .....	26
6.4	Öryggiseftirlit .....	26
6.5	Slyshætta .....	26
6.6	Læknisskoðun .....	26
<b>7</b>	<b>Tryggingar .....</b>	<b>27</b>
7.1	Slysatryggingar.....	27
7.2	Farangurstrygging .....	28
7.3	Persónulegir munir .....	28

<b>8</b>	<b>Áhöld og vinnuföt</b> .....	<b>29</b>
8.1	Áhöld .....	29
8.2	Einkennis- og hlífðarföt .....	29
<b>9</b>	<b>Afleysingar</b> .....	<b>30</b>
9.1	Staðgenglar .....	30
9.2	Launað staðgengilsstarf .....	30
9.3	Aðrir staðgenglar .....	30
<b>10</b>	<b>Endurmenntun, eftirmenntun</b> .....	<b>31</b>
10.1	Námsleyfi .....	31
10.2	Launalaust leyfi .....	32
10.3	Starfsmenntunarsjóður .....	32
10.4	Vísindasjóður .....	32
<b>11</b>	<b>Stofnanapáttur og samstarfsnefndir</b> .....	<b>33</b>
11.1	Skilgreining stofnanasamnings .....	33
11.2	Markmið stofnanasamnings .....	33
11.3	Gerð og framkvæmd stofnanasamnings .....	33
11.4	Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda .....	334
11.5	Sáttanefnd .....	34
<b>12</b>	<b>Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa</b> .....	<b>36</b>
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður .....	36
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa .....	36
12.3	Starfshæfnisvottorð .....	38
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa .....	38
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns .....	38
12.6	Skráning veikindadaga .....	38
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi .....	38
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára .....	39
12.9	Samráðsnefnd .....	39
12.10.	Ákvæði til bráðabirgða .....	39
12.11	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna .....	39
<b>13</b>	<b>Tilhögun fæðingarorlofs</b> .....	<b>40</b>
13.1	Gildissvið .....	40
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi .....	40
13.3	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna .....	40
<b>14</b>	<b>Fjölskyldu- og styrktarsjóður</b> .....	<b>41</b>
14.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs .....	41
14.2	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði .....	41
14.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs .....	41
14.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð .....	41
14.5	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna .....	41
<b>15</b>	<b>Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar</b> .....	<b>42</b>
15.1	Framlag í séreignarsjóð .....	42
<b>16</b>	<b>Launaseðill og félagsgjöld</b> .....	<b>43</b>
16.1	Launaseðill .....	43
16.2	Félagsgjöld .....	43
<b>17</b>	<b>Uppsagnarfrestur</b> .....	<b>44</b>
17.1	Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfellt starf .....	44
<b>18</b>	<b>Gildistími og samningsforsendur</b> .....	<b>45</b>
18.1	Gildistími .....	45
18.2	Endurskoðunarákvæði .....	45

<b>Bókanir .....</b>	<b>456</b>
<b>Fylgiskjal 1 – Launatöflur .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Úrskurður gerðardóms dags. 14. ágúst 2015.....</b>	<b>52</b>

# 1 Kaup

---

## 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjali 1 bls. 48 sem taka eftirfarandi breytingum á samningstímanum.

01.05.2015 7,7% Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflu í fylgiskjali 10, sem tekur gildi frá og með 1. maí 2015

01.06.2016 6,5% Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjali 11.

01.06.2017 4,5% Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflu í fylgiskjali 12.

01.06.2018 3,0%. Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflu í fylgiskjali 13.

01.02.2019 Sérstök eingreiðsla, 70.000 kr., greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember. Eingreiðslan nær til allra starfsmanna í föstu ráðningarsambandi utan þeirra sem eru í launalausum leyfi þ.m.t. fæðingarorlofi.

### 1.1.2 Útreikningur á broti úr mánaðarlaunum

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

## 1.2 Röðun starfa og mat álags

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

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

## 1.3 Sérstök tímabundin umbun

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

## 1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.
5. Lífeyrispegum sem vinna hluta úr starfi.

## 1.5 Tímakaup í yfirvinnu

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 0,95% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 sbr. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

### 1.5.2 Tímakaup á stórhátíðum

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

### 1.5.3 Yfirvinna fjarri föstum vinnustað

Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

### 1.5.4 Heimilt að semja um fasta þóknun fyrir yfirvinnu

Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

## 1.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag

### 1.6.1 Vaktaálag

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 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

### 1.6.2 Bakvaktaálag

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

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

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

### 1.6.3 Samfelldur vinnutími

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

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

## 1.7 Persónuuppbót í desember

- 1.7.1 Persónuuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015	78.000 kr.
Á árinu 2016	82.000 kr.
Á árinu 2017	86.000 kr.
Á árinu 2018	89.000 kr.

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

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



## 2 Vinnutími

---

### 2.1 Almennt

#### 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi

Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við einstaka starfsmenn um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

#### 2.1.2 Heimilt að haga vinnu með öðrum hætti með samkomulagi

Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Sömu aðilum er á sama hátt heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

#### 2.1.3 Samfelldur vinnutími

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

#### 2.1.4 Frídagar

*Starfsmaður getur komið til yfirvinnu á frídegi en þá skal gæta reglna í gr. 2.4.4 um vikulegan hvíldardag. Heimilt er þó að fresta hvíldardegi, sbr. einnig gr. 2.4.4.*

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

## 2.2 Dagvinna

### 2.2.1 Dagvinnutímabil

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

### 2.2.2 Sveigjanlegur vinnutími

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

### 2.2.3 Álag ef unnið er utan dagvinnutímabils

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

*Um dagvinnumenn í hlutastarfi á föstum mánaðarlaunum sem vinna ekki fasta vikudaga en skila sama stundafjölda að jafnaði í viku hverri, gildir hið sama og um aðra dagvinnumenn hvað varðar styttingu vinnuársins vegna sérstakra frídaga skv. gr. 2.1.4. Þannig er vikuleg vinnuskylda þeirra hlutfallslega styttri þær vikur þegar sérstaka(n) frídag(a) ber upp á mánudag–föstudag. Vinni starfsmaður umfram vikulega vinnuskyldu sína í slíkri viku, fellur sú vinna sem umfram er undir gr. 2.3.1. Sbr. bókun 4/1996.*

## 2.3 Yfirvinna

### 2.3.1 Yfirvinna

Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vakta til uppfyllingar vinnuskyldu svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnuskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.

### 2.3.2 Vinna á sérstökum frídögum

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

### 2.3.3 Útköll

2.3.3.1 **Útkall á virkum dögum á tímabilinu kl. 08:00-24:00.** Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.

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

*Við lágmarksgreiðslu í útkalli bætist hvorki matar- og/eða kaffitími né ferðatími eða bæting fyrir slíkt. Sé um endurtekin útköll að ræða með stuttu millibili skal greiða samfelldan tíma frá upphafi fyrra/fyrsta útkalls þangað til síðara/síðasta útkalli lýkur.*

### 2.3.4 Greiðsla fyrir vinnu umfram skerta vinnuskyldu

Hafi starfsmaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.

### 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram skerta vinnuskyldu

Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

### 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna allt að fullri vinnuskyldu

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 Yfirvinna greidd eftir á fyrir hvern mánuð

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 reiknings-tímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

### 2.3.8 Heimild til uppsöfnunar frídaga í stað greiðslu fyrir yfirvinnu

Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku, tími á móti tíma á dagvinnulaunum, en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

## 2.4 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 launaneftndar 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 til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð skv. 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. Í stað fylgiskjals skv. gr. 2.4.1 er bent á ritið „Skipulag vinnutíma“, útgefnu í janúar 2002 af fyrrgreindri samráðsnefnd.*

### 2.4.2 Daglegur hvíldartími – um skipulag vinnutíma

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

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

*Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags – skýring:*

*Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 08:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00 skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktaskrá/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 lágmarkshvöld**

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

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

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvöld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftár en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

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

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

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

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

#### 2.4.4 **Vikulegur hvöldardagur**

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

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

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

#### 2.4.5 **Frítökuréttur**

2.4.5.1 **Almenn skilyrði frítökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1 ½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvöld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvöldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – frítökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1 ½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.** Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1 ½ 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 samfelld 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.

*Regla þessi er sjálfstæð í þeim skilningi að hún tengist ekki meginreglunni um daglegan hvíldartíma heldur er henni ætlað að sporna gegn óhóflegu vinnu-álagi.*

2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður samkvæmt ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1 ½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 **Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

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

2.4.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.** Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1 ½ 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 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

### 2.5.1 Skilgreining bakvakta

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 bakvaktarálags sjá gr. 1.6.2.

*Um lágmarksgreiðslu í útkalli sjá gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.*

### 2.5.2 Frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt

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**

Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

### 2.5.4 **Bakvaktarfrí**

Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1.200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. (Þeir hjúkrunarfræðingar, á sjúkrahúsum utan Reykjavíkur, sem við undirritun kjarasamnings 30.05.1994 höfðu lengra frí, allt að 96 vinnuskyldustundum, skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.)

### 2.5.5 **Reiknaðar bakvaktastundir**

Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktastundir á ári eru taldar, sbr. 2.5.4.

### 2.5.6 **Hvenær veita má bakvaktarfrí – greiðsla í stað fría**

Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára.

Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría skv. gr. 2.5.4 og 2.5.8. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu skv. gr. 1.4.1.

### 2.5.7 **Annað fyrirkomulag greiðslna fyrir bakvaktir**

Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

### 2.5.8 **Röntgenfrí**

*Grein 2.5.8 hefur verið felld úr gildi. Þó skulu þeir sem voru í starfi við undirritun kjarasamningsins 25. júlí 2001 og nutu þessa ákvæðis halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra á röntgendeild stendur.*

Hjúkrunarfræðingur sem starfar á röntgendeild, skal fá sérstakt frí auk almenns orlofs sem svarar til 112 vinnuskyldustunda fyrir hvert ár í starfi. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

### 2.5.9 **Geðdeildarfrí**

*Grein 2.5.9 féll niður 1. júlí 2008. Þó skulu þeir sem eru í starfi við undirritun samkomulags þessa og njóta þessa ákvæðis halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra á geðdeild stendur.*

Hjúkrunarfræðingur sem starfar á geðdeild, skal heimilt að taka sérstakt frí auk almenns orlofs sem svarar til 64 vinnuskyldustunda fyrir hvert ár í starfi. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

### 2.5.10 **Full laun í bakvaktarfrí**

Þegar hjúkrunarfræðingur í hlutastarfi tekur bakvaktarfrí skv. gr. 2.5.4, skal hann fá full laun í frítímanum enda sé frið tekið samfelt.

## 2.6 Vaktavinna

### 2.6.1 Vaktaálag fyrir vinnu utan dagvinnutímabils

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

### 2.6.2 Vaktaskrá lögð fram

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

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

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

### 2.6.3 Skipting helgidagavinnu

Við samningu vaktaskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

### 2.6.4 Lengd vakta

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

### 2.6.5 Samvistartími við vaktaskipti

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

### 2.6.6 Frídagar í vaktavinnu

Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða ekki skemmri tíma en 36 klst. samfelld fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn með samþykki stéttarfélags að flytja frídaga milli vikna. Annar þessara frídaga telst vikulegur hvíldardagur í merkingu 5. gr. samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins og Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997.

*Vaktavinnustarfsmaður getur komið til yfirvinnu á frídegi en þá skal gæta reglna í gr. 2.4.4, um vikulegan hvíldardag, sem og reglna í 2.4.5.5, um vinnu á undan hvíldardegi. Þannig skal annar frídagur í viku vera hvíldardagur og starfsmanni óheimil vinna þann dag. Heimilt er þó að fresta hvíldardegi, sbr. gr. 2.4.4.*

### 2.6.7 Helgidagafrí

Hjúkrunarfræðingur í fullu starfi sem vinnur á reglubundnum vöktum og skilar til jafnaðar 40 klst. vinnu á viku allt árið, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heils árs starf.

Hjúkrunarfræðingur í hlutastarfi, þó ekki minna en 50% starfi, sem vinnur á reglubundnum vöktum og skilar að jafnaði fullri vinnuskyldu sinni á viku allt árið, getur átt sama val um frí í stað greiðslna. Lengd frísins reiknast sem hlutfall af 88 vinnuskyldustundum.

Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga, sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið.

Hjúkrunarfræðingur sem óskar eftir að breyta vali sínu milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi launaskrifstofu fyrir 1. desember næst á undan.

#### **Ákvæði til bráðabirgða**

Þeir hjúkrunarfræðingar á sjúkrahúsum utan Reykjavíkur sem fyrir gildistöku samnings þessa, höfðu lengra frí, allt að 96 vinnuskyldustundum, skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

*Hér er átt við þá sem höfðu betri rétt við undirritun kjarasamnings 30.05.94.*

2.6.8

#### **Yfirvinnugreiðsla og bæting vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga**

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

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

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

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

Dæmi um bætingu skv. gr. 2.6.8 60% starf, 24 vinnuskyldustundir á viku. Vaktavinnumaður: Vinnur 3 x 8 vaktir í hverri viku, samtals 24 klst. Dagvinnumaður: Vinnur 4,8 klst. á hverjum virkum degi, samtals 24 klst. Dæmi um vinnuviku þar sem 17. júní er á miðvikudegi:								
	mán	þri	mið	fim	fös	lau	sun	klst.
Dagvinna	4,8	4,8		4,8	4,8			19,2
Vaktavinna	8,0			8,0	8,0			24,0
Mismunur								4,8
Bæta þarf vaktavinnumanninum 17. júní svo að hann fá sömu vinnuvikustyttingu vegna aukafrídags eins og dagvinnumaðurinn. Bætingin nemur 60% af 8 klst. eða 4,8 klst. Þær greiðast á yfirvinnutímakaupi. Þar með er búið að greiða yfirvinnu fyrir meiri vinnuskyldu vaktavinnumannsins í þessari viku.								

2.6.9

#### **Matar- og kaffitímar vaktavinnumanna**

Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar viku-legri vinnuskyldu, 15 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

#### **Frá 1. mars 2012 breytist gr. 2.6.9 og verður sem hér segir:**

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



2.6.10 **Matar- og kaffitímar vaktavinnumanna í yfirvinnu/aukavakt**

Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.

2.6.11 **Matar- og kaffitímar í einstökum tilfallandi vöktum**

Hjúkrunarfræðingur sem tekur einstakar tilfallandi vaktir, sbr. gr. 2.6.4, fái 15 mínútna greiðslu vegna matar- og kaffitíma fyrir hverja vakt sem unnin er á þennan hátt, sbr. 2.6.9. (*Breytist 1. mars 2012 sbr. 2.6.9.*)

2.6.12 **Matar- og kaffitímar starfsmanna á sjúkradeildum**

Hjúkrunarfræðingur á sjúkradeildum sem vinna 8 stundir á dag en vinna ekki vaktavinnu, skulu fá greiddar 15 mínútur á hverjum vinnudegi (skylduvinna) vegna niðurfellingar á matar- og kaffitímum. Þó er þeim heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína ef því verður við komið starfsins vegna. (*Breytist 1. mars 2012 sbr. 2.6.9.*)

### 3 Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti

#### 3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

##### 3.1.1 Matartími

Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann ekki til vinnutíma.

##### 3.1.2 Heimilt að breyta matartíma með samkomulagi

Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvaramanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

##### 3.1.3 Matartíma breytt

Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. gr. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.

##### 3.1.4 Kaffitímar

Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

##### 3.1.5 Heimilt að breyta kaffitíma með samkomulagi

Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

*Í eftirfarandi töflu eru samandregnar upplýsingar úr 2. og 3. kafla um fyrirkomulag matar- og kaffitíma hjúkrunarfræðinga.*

Hjúkrunarfræðingar í vaktavinnu	Matar- og kaffitímar innan vinnuskyldu		Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	
	Greiða skal	15 mínútur	Greiða skal	12 mínútur
fyrir hverja vakt			á hverja unna klukkustund	
Hjúkrunarfræðingar í dagvinnu á sjúkradeildum	Matar- og kaffitímar í dagvinnu		Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	
	Greiða skal	15 mínútur	Greiða skal	12 mínútur
fyrir hverja vakt			fyrir hverja unna klukkustund	
Aðrir hjúkrunarfræðingar í dagvinnu, t.d. í heilsugæslu	Matartími í dagvinnu	Kaffitímar í dagvinnu	Matartími í yfirvinnu	Kaffitímar í yfirvinnu
	30 mínútur á tímabilinu kl. 11:30-13:30 teljast ekki til vinnutíma.	Tveir kaffitímar 15 og 20 mín., samtals 35 mín. teljast til vinnutíma.	1 klst. á eftirfarandi tímum: kl. 19-20 að kvöldi kl. 3-4 að nóttu á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum Matartími í yfirvinnu telst til yfirvinnutímans.	Á eftirfarandi tímum: kl. 21:00-21:20 kl. 00:00-00:20 kl. 05:40-06:00 kl. 07:45-08:00 á tímabilinu kl. 08:00-17:00 eru sömu kaffitímar og í dagvinnu Kaffitímar í yfirvinnu teljast til vinnutíma og greiðast með yfirvinnukaupi ef þeir eru unnir, eins ef unnið er að fremri mörkum þeirra.

## **3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu**

### **3.2.1 Matartímar í yfirvinnu**

Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

### **3.2.2 Kaffitímar í yfirvinnu**

Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera sem hér segir:

kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00.

Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

## **3.3 Vinna í matar- og kaffitímum**

### **3.3.1 Matartími á dagvinnutímabili skertur**

Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um samkvæmt undirkafla 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.

### **3.3.2 Unnið í matar- og kaffitímum á yfirvinnutímabili**

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.

### **3.3.3 Unnið í kaffitíma**

Vinni starfsmaður sem ekki gengur vaktir, í kaffitíma og sé kaffitíminn ekki notaður til styttingar vinnuviku, fer um greiðslur fyrir hann í samræmi við 3. kafla.

## **3.4 Fæði og mötuneyti**

### **3.4.1 Matstofa**

Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað a.m.k. 2 klst. fyrir matarhlé og aðrar 2 klst. eftir matarhlé, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið, sbr. gr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er aðstaða til að matast, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofum á vegum vinnuveitanda. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitandi greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.

### **3.4.2 Fæðispeningar**

Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 – 14:00 að frádregnu matarhléi
3. Matarhlé sé aðeins ½ klst.

### **Frá 1. mars 2012 bætist við kafla 3.4 ný grein sem hljóðar svo:**

- 3.4.3 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.

- 3.4.4 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (140,7 stig miðaða við undirvísitölur frá 2008)

*Fæðispeningar breytast í febrúar, maí, ágúst og nóvember.*

*Útreikningur jafnaðargreiðslu fæðispeninga starfsmanna:*

*Í meðaltalsári er fjöldi vinnudaga 249,6768. Frá dregst meðalorlof, 27 dagar, og standa þá eftir = 222,7 vinnuskyldudagar.*

*222,7 : 12 (mánuðir í ári) = 18,6 einingar sem er jafnaðargreiðsla til starfsmanns í föstu starfi árið um kring.*

*Fæðispeningar falla að sjálfsögðu niður í veikindum og öðrum fjarvistum.*

3.4.5 **Meðaltalsverð fyrir mat**

Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í 3.4.1, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti stjórnarráðs í Arnarhvoli.

3.4.6 **Rekstur mötuneytis á vinnustöðum**

Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

## 4 Orlof

### 4.1 Lengd orlofs

#### 4.1.1 Lágmarksorlof

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

#### 4.1.2 Lenging orlofs við 30 og 38 ára aldur

Starfsmaður sem nær 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.

#### 4.1.3 Betri réttur

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.1.1, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

*Hér er átt við þá sem höfðu betri rétt við undirritun samningsins 9. júní 1997.*

Taflan sýnir áunnið orlof eftir aldri miðað við 100% starf			
Aldur	Stundir á ári	Stundir á mánuði	Umreiknað í vinnudaga á ári
Lægri en 30 ár	192	16	24
30-37 ára aldur	216	18	27
38 ára og eldri	240	20	30

Orlofsstundafjöldi ávinnst hlutfallslega miðað við starfshlutfall en lengd orlofs talið í vinnudögum er hin sama hvort sem unnið er í fullu starfi eða skertu.

### 4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

#### 4.2.1 Lágmarksorlof

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%.

#### 4.2.2 Orlofsuppbót

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015	42.000 kr.
Á árinu 2016	44.500 kr.
Á árinu 2017	46.500 kr.
Á árinu 2018	48.000 kr.

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

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfellt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofs-

uppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum samkvæmt öðrum ákvæðum samningsins.

Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

### **4.3 Orlofsárið**

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

### **4.4 Sumarorlofstímabil**

#### **4.4.1 Sumarorlofstímabil**

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

#### **4.4.2 Taka orlofs á sumarorlofstímabili**

Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

#### **4.4.3 Lenging orlofs utan sumarorlofstímabils**

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

### **4.5 Ákvörðun orlofs**

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

*Með orðalaginu: „... nema sérstakar ástæður hamli ...“ er átt við að eitthvað óvænt eigi sér stað, t.d. óvænt röskun á starfsemi eða alvarleg veikindi, sem geri það að verkum að orlofstökuáætlun verði að breyta með stuttum fyrirvara. Forðast skal í lengstu lög að staðfesta byrjun orlofs með skemmri fyrirvara en eins mánaðar.*

*Með orðalaginu: „... í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs ...“ er átt við mánuði fyrir upphaf sumarorlofstímabils, þ.e. í síðasta lagi 15. apríl ár hvert.*

### **4.6 Veikindi í orlofi**

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

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

### **4.7 Frestun orlofs**

4.7.1 Heimild til að fresta orlofi

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

#### 4.7.2 **Frestun samkvæmt beiðni yfirmanns**

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

### 4.8 **Áunninn orlofsréttur**

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

### 4.9 **Orlofssjóður**

4.9.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.

## 5 Ferðir og gisting

---

### 5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

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

### 5.2 Dagpeningar innanlands

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

### 5.3 Greiðsluháttur

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

### 5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.
- 5.4.2 **Vinnutími hefst þegar almenningsvagnar ganga ekki**  
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.
- 5.4.3 **Heimilt að semja nánar um framkvæmd greinar 5.4**  
Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skulu framkvæmd í einstökum tilfellum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

### 5.5 Ferðatími erlendis

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:  
Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi skv. gr. 1.6.1 fyrir hvort tilvik.  
Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55%% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.



Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 20 mínútna frí jafngildir 33,33% álagi, 33 mínútna frí jafngildir 55% álagi.

## **5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis**

- 5.6.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld, s.s. kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

## **5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.**

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

## **5.8 Ferðakostnaðarnefnd**

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

## 6 Aðbúnaður og hollustuhættir

---

### 6.1 Réttur starfsmanna

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

### 6.2 Um vinnustaði

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

### 6.3 Lyf og sjúkragögn

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

### 6.4 Öryggiseftirlit

- 6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

### 6.5 Slyshætta

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

### 6.6 Læknisskoðun

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

## 7 Tryggingar

### 7.1 Slysaftryggingar

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

*Ráðstafanir vegna slyss, sbr. 8. gr. reglna:*

- Leitið lækni strax eftir slysið.
- Tilkynnið slys til viðkomandi launaskrifstofu.
- Hafið samband við stéttarfélagið.
- Haldið öllum gögnum saman, s.s. atvikalýsingu, lögregluskýrslu, vottorðum o.þ.h.
- Vinnuveitanda ber að tilkynna um vinnuslys til Vinnueftirlits ríkisins og til slysaftryggingadeildar Sjúkratryggingar Íslands á eyðublöðum þessara stofnana.

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs	881.100 kr.
vegna slyss í starfi	881.100 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs	2.698.900 kr.
vegna slyss í starfi	6.451.400 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs	3.692.000 kr.
vegna slyss í starfi	10.528.400 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

vegna slyss utan starfs	881.100 kr.
vegna slyss í starfi	2.105.400 kr.

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	7.097.000 kr.
vegna slyss í starfi	18.724.100 kr.

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í ágúst 2012, 396,6 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í september 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysluverðs frá september 2004, 235,6 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.

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

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

Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Embætti ríkislögmans fjallar um bótakröfu samkvæmt grein þessari og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins.

## 7.2 Farangurstrygging

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

## 7.3 Persónulegir munir

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

## 8 Áhöld og vinnuföt

---

### 8.1 Áhöld

- 8.1.1 Starfsmenn eru ekki skyldugir að leggja sér til áhöld nema svo sérstaklega sé svo um samið.

### 8.2 Einkennis- og hlífðarföt

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

#### 8.2.2 Hlífðarútbúnaður

Starfsmönnum skal lagður til, þeim að kostnaðarlausu, sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.

#### 8.2.3 Hreinsun á fatnaði

Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.

#### 8.2.4 Einkennisfatnaði skilað við starfslok

Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.

#### 8.2.5 Fatapeningar

Á heilbrigðisstofnunum þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr. 8.2, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð 3.800 kr. á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fataliðar í vísitölu neysluverðs (031 föt) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (169,6 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

## 9 Afleysingar

---

### 9.1 Staðgenglar

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

### 9.2 Launað staðgengilsstarf

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

### 9.3 Aðrir staðgenglar

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

## 10 Endurmenntun, eftirmenntun

### 10.1 Námsleyfi

#### 10.1.1 Fræðslu- og þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar

Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.

#### 10.1.2 Námsleyfi

Hjúkrunarfræðingur sem með samþykki stjórnar viðkomandi stofnunar stundar viðurkennt sérnám í hjúkrun eða sækir framhalds- eða endurmenntunarnámskeið í hjúkrunarfræðum sem nýtur viðurkenningar heilbrigðisyfirvalda, haldi föstum launum með fullu vaktaálagi meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum 5 starfsárum.

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

Hjúkrunarfræðingur sem fær heimild til námsleyfis samkvæmt framansögðu, skal afla nauðsynlegra gagna um störf og námsleyfi frá fyrri vinnuveitendum. Ávinnsla námsleyfis miðast bæði við starfsár og starfshlutfall.

*Ávinnsla námsleyfis er sem hér segir:*

- 1,5 dagur á hverjum mánuði í starfi
- 1 mánuður á hverjum 20 starfsmánuðum
- 3 mánuðir á hverjum 5 starfsárum
- 6 mánuðir á hverjum 10 starfsárum
- 9 mánuðir á hverjum 15 starfsárum

*Þó er heimilt að veita hjúkrunarfræðingi 9 mánaða leyfi eftir 12 ára starf en í þeim tilvikum ávinnur hann sér ekki námsleyfi næstu 3 ár eftir að námsleyfi lýkur.*

10.1.3 Við veitingu á námsleyfi skv. gr. 10.1.1 skal taka til greina starfstíma hjá heilbrigðisstofnunum sem reknar eru að meirihluta fyrir fé úr ríkissjóði eða frá Tryggingastofnun ríkisins.

#### 10.1.4 Náms-, ferða- og dvalarkostnaður vegna endurmenntunar

Stofnun er heimilt að greiða náms-, ferða- og dvalarkostnað vegna endurmenntunar hjúkrunarfræðinga sem svarar til 15 daga endurmenntunar ár hvert hjá tíunda hluta þeirra hjúkrunarfræðinga er þar starfa. Um nánari útfærslu fer samkvæmt reglum sem samstarfsnefnd stofnunar og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga setur.

*Bókun 8/2001*

*Reglur um endurmenntunarkostnað hjúkrunarfræðinga, undirritaðar 30. maí 1994, sbr. gr. 10.1.4, skulu gilda þar til samstarfsnefnd viðkomandi stofnunar hefur sett nýjar reglur.*

## **10.2 Launalaust leyfi**

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

## **10.3 Starfsmenntunarsjóður**

- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga er nemi 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.

## **10.4 Vísindasjóður**

- 10.4.1 Vinnuveitendur greiða mánaðarlega framlag í sérstakan sjóð til þess að stuðla að auknum rannsóknum, þróunarstarfi og endurmenntun félagsmanna. Framlag þetta nemi 1,5% af föstum dagvinnulaunum. Úr sjóðnum verði úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa samkvæmt reglum sem aðilar setja í sameiningu. Sjóðurinn greiði m.a. styrki til rannsókn- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki og styrki vegna námskeiða sem félagið stendur fyrir.

Félagið getur samið um aðra ráðstöfun þess fjármagns sem hér um ræðir enda leiði það ekki af sér aukinn kostnað fyrir vinnuveitanda.



## 11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

---

### 11.1 Skilgreining stofnanasamnings

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélaga um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

### 11.2 Markmið stofnanasamnings

11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

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

### 11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Gera skal einn stofnanasamning á hverri stofnun við aðildarfélög BHM sem aðild eiga að samkomulagi þessu. Takist það ekki skal vísa málinu til sáttarnefndar, sbr. gr. 11.5.

Við gerð samningsins skal semja um röðun starfa, sbr. gr. 1.2.1, og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum, sbr. gr. 1.2.2.

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

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

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

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

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

11.3.3 Í stofnanasamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinnna ákvæða í kjarasamningi aðila:

Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, samanber grein 1.5.3,  
heimild til að semja um fasta þóknun, samanber grein 1.5.4,

að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla, samanber grein. 2.1.2, breyttan matartíma og kaffitíma, samanber greinar 3.1.2 og 3.1.5

## **11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda**

### **11.4.1 Skipan samstarfsnefnda**

Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélögum/starfsmönnum og stofnunum.

Aðildarfélög BHM á stofnun skulu tilnefna einn fulltrúa hvert í samstarfsnefnd. Þessir fulltrúar velja sér allt að þrjá talsmenn og jafnmarga til vara. Stofnunin tilnefnir allt að 3 fulltrúa og jafnmarga til vara.

### **11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda**

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi, sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

### **11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda**

11.4.3.1 **Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings.** Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

Náist ekki samkomulag í nefndinni vegna gerðar og/eða endurskoðunar stofnanasamnings innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að sáttanefnd fjármálaráðuneytis og BHM fjalli um málið, sbr. gr. 11.5.

11.4.3.2 **Vegna ágreiningsmála.** Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

## **11.5 Sáttanefnd**

### **11.5.1 Skipan**

Sáttanefnd skal skipuð sex fulltrúum. Fjármálaráðuneytið og þau aðildarfélög Bandalags háskólamanna sem aðild eiga að samkomulagi þessu tilnefna hvort um sig þrjá fulltrúa og þrjá til vara.

### 11.5.2 **Hlutverk**

Sáttanefnd skal taka fyrir þau mál sem til hennar er vísað skv. gr. 11.4.3.1. Ákvarðanir sáttanefndar skulu taka mið af fjárheimildum stofnana. Nefndinni er heimilt að taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitaefni er snerta framkvæmd og þróun kjarasamninga.

### 11.5.3 **Starfshættir**

Beina skal erindum til sáttanefndar með skriflegum hætti. Sáttanefndarfundi skal koma á svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Sáttanefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Nefndin setur sér að öðru leyti starfsreglur.

## 12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

---

### 12.1 Tilkyningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikinda-fjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skytt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lög-mæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknis-rannsókna 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. 32. gr. laga nr. 100/2007, 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 almanaxsdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

### **12.3 Starfshæfnisvottorð**

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

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

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

### **12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns**

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

### **12.6 Skráning veikindadaga**

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

### **12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi**

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

## **12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára**

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

## **12.9 Samráðsnefnd**

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

## **12.10. Ákvæði til bráðabirgða**

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

## **12.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna**

12.11.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

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

## 13 Tilhögun fæðingarorlofs

---

### 13.1 Gildissvið

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

### 13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

### 13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

- 13.3.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 13.3.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um barnsburðarleyfi, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneðndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.



## 14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður

---

### 14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

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

### 14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

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

### 14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

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

### 14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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

### 14.5 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

- 14.5.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 14.5.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum.

## 15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

---

### 15.1 Framlag í séreignarsjóð

15.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti með svofelldum hætti:

Frá 1. janúar 2001 skal mótframlag vinnuveitanda vera 1% gegn 2% framlagi starfsmanns.

Frá 1. janúar 2002 skal mótframlag vinnuveitanda vera 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

## 16 Launaseðill og félagsgjöld

---

### 16.1 Launaseðill

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

### 16.2 Félagsgjöld

16.2.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 15. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

## 17 Uppsagnarfrestur

---

### 17.1 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelld starf

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

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

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

## **18 Gildistími og endurskoðunarákvæði**

---

### **18.1 Gildistími**

18.1.1 Gildandi kjarasamningar aðila framlengjast frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 með þeim breytingum sem hér eru gerðar og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### **18.2 Endurskoðunarákvæði**

18.2.1 Endurskoðunarákvæði

Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði telji að þær standist ekki, en aðilar þeirra samninga nái í framhaldinu samkomulagi um breytingu á samningum sínum, skulu SNR og Fíh taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart þessum kjarasamningi.

Komi til þess, á gildistíma þessa samnings, að kjarasamningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra samninga, þá er aðilum þessa samnings heimil uppsögn hans með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

## Bókanir

---

**Bókanir með dómssátt fyrir gerðardómi  
skv. lögum nr. 31/2015  
milli  
fjármála og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga**

### Bókun 1

Sett verði af stað vinna með aðilum vinnumarkaðarins og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga um aðferðir við að tengja launaþróun á almennum markaði við launaþróun starfsmanna ríkisins. Gert er ráð fyrir að hægt verði að beita slíkum aðferðum á samningstímabilinu.

### Bókun 2

Markmið samningsins er að viðhalda dreifstýringu/stofnanasamningskerfinu í því skyni að efla samkeppnisstöðu ríkisstofnana og auka tækifæri starfsmanna til að hafa áhrif á eigin launaþróun, með því að færa launasetningu nær vettvangi og laga hana að þörfum hverrar stofnunar fyrir sig. Leitast verður við að gera stofnanasamningakerfið skilvirkara til að tryggja sameiginlega hagsmuni.

Aðilar eru sammála um að efla þurfi og viðhalda þekkingu þeirra forsendna og markmiða sem liggja að baki því fyrirkomulagi launaákvæðana sem kjarasamningar aðila byggja á og tengjast aðferðarfræði heildstæðrar mannauðsstjórnunar, þar sem fyrirkomulag launaákvæðana er einn þáttur í röð samfelldra aðgerða er varða mat á starfi og hvernig það þróast með skipulegum hætti.

Til að tryggja það hafa aðilar orðið ásáttir um að fela starfshópi skipuðum fulltrúum samningsaðila að undirbúa og skipuleggja annars vegar framtíðartilhögun slíkrar fræðslu og hins vegar sérstakt fræðsluáttak um stofnanasamninga fyrir stofnanir og stéttarfélag í tengslum við breyttar forsendur í þessum samningi varðandi hvernig meta skal menntun til launa.

Starfshópurinn undirbúi og skipuleggi fræðsluáttakið, í samstarfi við aðra þ. á m. Starfsmenntunarsjóð Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

Markmiðið er að fræðsluáttakinu verði lokið fyrir 31. maí 2016 og fyrir liggja áætlun um með hvaða hætti þessu starfi verði framhaldið.

### Bókun 3

Aðilar vinni á grundvelli ofangreindra forsendna að breytingum á formgerð, uppbyggingu og innihaldi stofnanasamninga með áherslu á frammistöðu. Tryggt verði jafnræði aðila við gerð stofnanasamninga.

Til þessa skal skipaður stýrihópur með fulltrúum ríkis, Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og fulltrúa frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana. Skal hópurinn meta hvaða tilteknu breytingar á formgerð, uppbyggingu og innihaldi stofnanasamninga séu vænlegar til framþróunar. Til þessa skal hann velja þýði og endurskoða stofnanasamninga við valdar stofnanir. Stýrihópurinn skal skipaður eigi síðar en 1. október 2015. Til þessa verkefnis

verður heimilt að ráðstafa allt að 150 milljónum kr. árlega árin 2016-18 og er það kostnaðarauki hinna völdu stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum.

Endurskoðun stofnanasamnings á grundvelli þessarar bókunar takmarkast við þær stofnanir sem stýrihópurinn velur og hefur ekki áhrif á gerð eða endurskoðun stofnanasamnings á öðrum stofnunum.

#### **Bókun 4**

Aðilar eru sammála um að leita samstarfs um grunnendurskoðun á 2. kafla kjarasamninga, um vinnutíma. Þar verði eftirtalin atriði lögð til grundvallar:

- Rýmka mörk dagvinnuskila.
- Lækka yfirvinnu- og álagsgreiðslur gegn hækkun dagvinnulauna.
- Endurskoða annars vegar lengd og hins vegar greiðslur fyrir matar- og kaffitíma.
- Endurskoða greiðslur fyrir yfirvinnu hlutastarfsmanna.
- Taka upp frítöku í stað greiðslna hjá skilgreindum vaktavinnuhópum.
- Endurskoða lengd og greiðslu frítökuréttar.
- Nánari skýringar og reglur varðandi hvíldartíma, sbr. kafla 2.4.
- Skilgreina vinnutilhögun ef opnað er á einstaklingsbundna samninga um árslau.

Almennt skal gengið út frá því að endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar.

Greiða skal atkvæði um þær breytingar sem gerðar verða. Skal samið sérstaklega um það hvernig haga skuli greiðslu atkvæða um breytingar á 2. kafla kjarasamnings.

#### **Bókun 5**

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að á vinnustöðum ríkisstarfsmanna sé yfirlýst samræmd stefna um forvarnir, fjarvistir, fjarvistaskráningu og endurkomu til starfa eftir veikindi eða slys. Í því skyni verður leitað eftir samstarfi við þá aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Komið skal á fót nefnd sem falið verði að endurskoða í heild kafla 12 í kjarasamningum aðila með sérstakri áherslu á eftirfarandi atriði:

- Skráning og talning fjarvista vegna veikinda.
- Að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með samræmdum og fyrirsjáanlegum hætti.
- Að tryggja að starfsmaður geti komið til starfa/aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi.
- Að tryggja rétt starfsmanns sem er í ráðningarsambandi og í starfsendurhæfingu hjá Virk til að snúa aftur til starfa.
- Skoða samband iðgjalds í fjölskyldu- og styrktarsjóð og lengdar veikindaréttar.

Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. desember 2016.

#### **Bókun 6**

Samningsaðilar eru sammála um að bæta stöðu Styrktarsjóðs Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga með sérstöku framlagi að upphæð 80 milljónir kr. sem greitt verður á árinu 2015.

## Fylgiskjal 1 - launatöflur

---

### Fylgiskjal nr. 10

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

#### Launatafla tekur gildi frá og með 1. maí 2015:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	298.411	305.871	313.331	320.791	328.252	335.712	343.172	350.632	358.093
02	313.331	321.164	328.998	336.831	344.664	352.498	360.331	368.164	375.997
03	328.998	337.223	345.448	353.673	361.897	370.122	378.347	386.572	394.797
04	345.448	354.084	362.720	371.356	379.992	388.629	397.265	405.901	414.537
05	362.720	371.788	380.856	389.924	398.992	408.060	417.128	426.196	435.264
06	380.856	390.377	399.899	409.420	418.942	428.463	437.984	447.506	457.027
07	399.899	409.896	419.894	429.891	439.889	449.886	459.884	469.881	479.879
08	419.894	430.391	440.888	451.386	461.883	472.380	482.878	493.375	503.872
09	440.888	451.911	462.933	473.955	484.977	495.999	507.022	518.044	529.066
10	462.933	474.506	486.079	497.653	509.226	520.799	532.373	543.946	555.519
11	486.079	498.231	510.383	522.535	534.687	546.839	558.991	571.143	583.295
12	510.383	523.143	535.903	548.662	561.422	574.181	586.941	599.701	612.460
13	535.903	549.300	562.698	576.095	589.493	602.890	616.288	629.686	643.083
14	562.698	576.765	590.833	604.900	618.968	633.035	647.102	661.170	675.237
15	590.833	605.603	620.374	635.145	649.916	664.687	679.458	694.228	708.999
16	620.374	635.884	651.393	666.902	682.412	697.921	713.430	728.940	744.449
17	651.393	667.678	683.963	700.247	716.532	732.817	749.102	765.387	781.672
18	683.963	701.062	718.161	735.260	752.359	769.458	786.557	803.656	820.755
19	718.161	736.115	754.069	772.023	789.977	807.931	825.885	843.839	861.793
20	754.069	772.921	791.772	810.624	829.476	848.327	867.179	886.031	904.883
21	791.772	811.567	831.361	851.155	870.949	890.744	910.538	930.332	950.127
22	831.361	852.145	872.929	893.713	914.497	935.281	956.065	976.849	997.633



## Fylgiskjal nr. 11

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

### Launatafla tekur gildi frá og með 1. júní 2016:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	317.807	325.753	333.698	341.643	349.588	357.533	365.478	373.424	381.369
02	333.698	342.040	350.383	358.725	367.067	375.410	383.752	392.095	400.437
03	350.383	359.142	367.902	376.661	385.421	394.180	402.940	411.700	420.459
04	367.902	377.099	386.297	395.494	404.692	413.889	423.087	432.285	441.482
05	386.297	395.954	405.612	415.269	424.926	434.584	444.241	453.899	463.556
06	405.612	415.752	425.892	436.033	446.173	456.313	466.453	476.594	486.734
07	425.892	436.540	447.187	457.834	468.481	479.129	489.776	500.423	511.071
08	447.187	458.366	469.546	480.726	491.906	503.085	514.265	525.445	536.624
09	469.546	481.285	493.023	504.762	516.501	528.239	539.978	551.717	563.455
10	493.023	505.349	517.675	530.000	542.326	554.651	566.977	579.303	591.628
11	517.675	530.617	543.558	556.500	569.442	582.384	595.326	608.268	621.210
12	543.558	557.147	570.736	584.325	597.914	611.503	625.092	638.681	652.270
13	570.736	585.005	599.273	613.542	627.810	642.078	656.347	670.615	684.884
14	599.273	614.255	629.237	644.219	659.200	674.182	689.164	704.146	719.128
15	629.237	644.968	660.699	676.430	692.160	707.891	723.622	739.353	755.084
16	660.699	677.216	693.734	710.251	726.768	743.286	759.803	776.321	792.838
17	693.734	711.077	728.420	745.764	763.107	780.450	797.794	815.137	832.480
18	728.420	746.631	764.841	783.052	801.262	819.473	837.683	855.894	874.104
19	764.841	783.962	803.083	822.204	841.325	860.446	879.567	898.688	917.809
20	803.083	823.160	843.237	863.315	883.392	903.469	923.546	943.623	963.700
21	843.237	864.318	885.399	906.480	927.561	948.642	969.723	990.804	1.011.885
22	885.399	907.534	929.669	951.804	973.939	996.074	1.018.209	1.040.344	1.062.479

## Fylgiskjal nr. 12

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

### Launatafla tekur gildi frá og með 1. júní 2017:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	332.109	340.411	348.714	357.017	365.320	373.622	381.925	390.228	398.530
02	348.714	357.432	366.150	374.868	383.585	392.303	401.021	409.739	418.457
03	366.150	375.304	384.457	393.611	402.765	411.919	421.072	430.226	439.380
04	384.457	394.069	403.680	413.292	422.903	432.514	442.126	451.737	461.349
05	403.680	413.772	423.864	433.956	444.048	454.140	464.232	474.324	484.416
06	423.864	434.461	445.057	455.654	466.251	476.847	487.444	498.040	508.637
07	445.057	456.184	467.310	478.437	489.563	500.690	511.816	522.942	534.069
08	467.310	478.993	490.676	502.359	514.041	525.724	537.407	549.090	560.772
09	490.676	502.943	515.210	527.476	539.743	552.010	564.277	576.544	588.811
10	515.210	528.090	540.970	553.850	566.730	579.611	592.491	605.371	618.251
11	540.970	554.494	568.019	581.543	595.067	608.591	622.116	635.640	649.164
12	568.019	582.219	596.419	610.620	624.820	639.021	653.221	667.422	681.622
13	596.419	611.330	626.240	641.151	656.061	670.972	685.882	700.793	715.703
14	626.240	641.896	657.552	673.208	688.864	704.520	720.176	735.832	751.488
15	657.552	673.991	690.430	706.869	723.308	739.746	756.185	772.624	789.063
16	690.430	707.691	724.952	742.212	759.473	776.734	793.995	811.255	828.516
17	724.952	743.075	761.199	779.323	797.447	815.570	833.694	851.818	869.942
18	761.199	780.229	799.259	818.289	837.319	856.349	875.379	894.409	913.439
19	799.259	819.241	839.222	859.204	879.185	899.166	919.148	939.129	959.111
20	839.222	860.203	881.183	902.164	923.144	944.125	965.105	986.086	1.007.066
21	881.183	903.213	925.242	947.272	969.301	991.331	1.013.361	1.035.390	1.057.420
22	925.242	948.373	971.504	994.635	1.017.767	1.040.898	1.064.029	1.087.160	1.110.291

### Fylgiskjal nr. 13

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

**Launatafla tekur gildi frá og með 1. júní 2018:**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	342.072	350.624	359.176	367.727	376.279	384.831	393.383	401.935	410.486
02	359.176	368.155	377.134	386.114	395.093	404.072	413.052	422.031	431.011
03	377.134	386.563	395.991	405.419	414.848	424.276	433.704	443.133	452.561
04	395.991	405.891	415.791	425.690	435.590	445.490	455.390	465.289	475.189
05	415.791	426.185	436.580	446.975	457.370	467.764	478.159	488.554	498.949
06	436.580	447.495	458.409	469.324	480.238	491.153	502.067	512.982	523.896
07	458.409	469.869	481.330	492.790	504.250	515.710	527.170	538.631	550.091
08	481.330	493.363	505.396	517.429	529.462	541.496	553.529	565.562	577.595
09	505.396	518.031	530.666	543.301	555.936	568.571	581.205	593.840	606.475
10	530.666	543.932	557.199	570.466	583.732	596.999	610.266	623.532	636.799
11	557.199	571.129	585.059	598.989	612.919	626.849	640.779	654.709	668.639
12	585.059	599.686	614.312	628.938	643.565	658.191	672.818	687.444	702.071
13	614.312	629.670	645.028	660.385	675.743	691.101	706.459	721.817	737.174
14	645.028	661.153	677.279	693.405	709.530	725.656	741.782	757.907	774.033
15	677.279	694.211	711.143	728.075	745.007	761.939	778.871	795.803	812.735
16	711.143	728.922	746.700	764.479	782.257	800.036	817.814	835.593	853.372
17	746.700	765.368	784.035	802.703	821.370	840.038	858.705	877.373	896.040
18	784.035	803.636	823.237	842.838	862.439	882.039	901.640	921.241	940.842
19	823.237	843.818	864.399	884.980	905.561	926.141	946.722	967.303	987.884
20	864.399	886.009	907.619	929.229	950.839	972.449	994.059	1.015.668	1.037.278
21	907.619	930.309	953.000	975.690	998.380	1.021.071	1.043.761	1.066.452	1.089.142
22	953.000	976.825	1.000.650	1.024.475	1.048.300	1.072.125	1.095.950	1.119.774	1.143.599

# GERÐARDÓMUR

samkvæmt lögum nr. 31/2015

## ÚRSKURÐUR

14. ágúst 2015

**Bandalag háskólamanna fyrir hönd**  
Dýralæknafélags Íslands  
Félags geislafræðinga  
Félags háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins  
Félags íslenskra félagsvísindamanna  
Félags íslenskra hljómlistarmanna  
(Starfsmannafélag Sinfóníuhljómsveitar Íslands)  
Leikarafélags Íslands  
Félags íslenskra náttúrufræðinga  
Félags lífeindafræðinga  
Félags sjúkraþjálfara  
Félagsráðgjafafélags Íslands  
Fræðagarðs  
Iðjuþjálfafélags Íslands  
Ljósmeðrafélags Íslands  
Sálfræðingafélags Íslands  
Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga  
Stéttarfélags háskólamanna á matvæla- og næringarsviði  
Stéttarfélags lögfræðinga  
Þroskaþjálfafélags Íslands

og

**Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga**

annars vegar

og

**Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs**

hins vegar

Ár 2015, föstudaginn 14. ágúst koma saman til fundar þau Ásta Dís Óladóttir, Garðar Garðarsson og Stefán Svavarsson og kveða upp svofelldan

## ÚRSKURÐ:

### ÞÁTTUR 1

#### I.

#### Aðdragandi máls

Kjarasamningar félaga innan Bandalags háskólamanna (BHM-félögin, eins og hér síðar er skilgreint) og ríkisins runnu út þann 28. febrúar 2015. Viðræður milli BHM og Samninganefndar ríkisins (SNR, sbr. hér síðar) hófust í byrjun janúar 2015 og var fyrst fundað með hverju félagi fyrir sig. Þann 18. febrúar 2015 ákváðu 19 BHM-félög að vera í samfloti um gerð kjarasamninga með eina sameiginlega samninganefnd en eitt félaganna, Kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga, dró sig úr samflotinu. SNR hélt fundi, frá einum og upp í fimm, með einstökum félögum en auk þess voru 9 fundir með sameiginlegri samninganefnd BHM. Þann 26. mars vísaði BHM deilunni til ríkissáttasemjara. Alls voru haldnir 24 fundir hjá sáttasemjara áður en Alþingi setti lög á deiluna þann 13. júní s.l. Þá var 25. fundurinn haldinn þann 23. júní og var hann jafnframt sá síðasti í deilunni. Honum lauk án árangurs.

Kjarasamningur hjúkrunarfræðinga rann út 30. apríl 2015. Viðræður milli Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga (Fíh) og SNR hófust í september 2014. Fíh vísaði máli sínu til ríkissáttasemjara með bréfi dagsettu 1. apríl 2015. Alls voru haldnir 10 fundir með sáttasemjara áður en lög nr. 31/2015 voru sett. Eftir það var einn fundur sem lauk með kjarasamningi milli aðila þann 23. júní. Í atkvæðagreiðslu höfðu félagsmenn Fíh hins vegar þeim samningi með yfirgnæfandi meirihluta atkvæða.

#### II.

#### Lagasetning

Þann 12. júní 2015 lagði sjávarútvegs- og landbúnaðarráðherra fram á Alþingi frumvarp til laga um kjaramál félagsmanna tiltekinna stéttarféлага innan Bandalags háskólamanna og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga. Í greinargerð sem fylgdi frumvarpinu er rakin vinnudeila fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs (hér eftir fjármálaráðherra) og sautján (sic) aðildarféлага Bandalags háskólamanna (hér eftir BHM), sem höfðu ákveðið á grundvelli 3. mgr. 6. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, að hafa með sér samflot um samningagerð. Þessi félög eru: Dýralæknafélag Íslands, Félag geislafræðinga, Félag háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins, Félag íslenskra félagsvísindamanna, Félag íslenskra hljómlistarmanna (Starfsmannafélag Sinfóníu- hljómsveitar Íslands), Leikarafélag Íslands, Félag íslenskra náttúrufræðinga, Félag lífeindafræðinga, Félag sjúkrahjálfa, Félagsráðgjafafélag Íslands, Fræðagarður [það félag kom inn með breytingartillögu í þinginu], Iðjuþjálfafélag Íslands, Ljósmeðrafélag Íslands, Sálfræðingafélag Íslands, Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga, Stéttarfélag háskólamanna á matvæla- og næringarsviði, Stéttarfélag lögfræðinga og Þroskaþjálfafélag Íslands (hér eftir einu nafni nefnd „félögin“ eða „BHM-félögin“). Þessi félög höfðu sett fram sameiginlegar kröfur um launaliði og skipað sameiginlega viðræðunefnd til að fylgja þeim eftir. Viðræður samningsaðila höfðu ekki leitt til niðurstöðu og því fengu

félagsstjórnir heimildir til verkfalla, bæði tímabundinna og ótímabundinna. Verkfallsheimildir voru nýttar með ýmsum hætti, svo sem nánar er rakið í greinargerðinni. Lengst hafi verkföll staðið frá 7. apríl.

Auk framangreindra félaga voru samningar Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga (Fíh) við ríkissjóð einnig lausir og hóf Fíh ótímabundið verkfall frá 27. maí. Frumvarpinu var einnig beint að Fíh og aðgerðum þess félags. Fjallað verður um þátt Fíh hér að neðan.

Í greinargerð með frumvarpinu er rakið að mikið beri á milli samningsaðila. Er það álit flutningsmanns að kröfur félaganna um launahækkanir félagsmönnum þeirra til handa séu miklum mun meiri en samið hafi verið um á almennum vinnumarkaði og langt umfram það sem samrýmist efnahagslegum stöðugleika. Þá muni það hafa neikvæð áhrif á aðra kjarasamninga og stöðugleika á vinnumarkaði ef gengið yrði að ítrustu kröfum félaganna. Brýnt sé að launastefna hins opinbera komi ekki af stað gamalkunnum víxlhækkunum verðlags og launa sem aftur hefðu í för með sér aukna verðbólgu og rýrnun kaupmáttar.

Í greinargerðinni er einnig lýst því mati stjórnvalda að verkfallsaðgerðirnar hafi haft verulega röskun og tjón í för með sér á ýmsum sviðum. Aðgerðir stéttarfélaganna beinist sérstaklega að starfsemi sjúkrahúsa og tengdri starfsemi, en hafi einnig haft víðtæk áhrif á almenn viðskipti í landinu og á velferð dýra. Almannahagsmunir krefjast þess að gripið verði til aðgerða til að afstýra tjóni og neikvæðum áhrifum á samfélagið. Því var lagt til að verkföll BHM-félaganna og Fíh yrðu bönnuð frá gildistöku laganna að telja og einnig aðrar aðgerðir sem ætlað væri að knýja fram aðra skipan kjaramála en lögin ákvæðu.

Í frumvarpinu var gert ráð fyrir að aðilar gætu þó enn gert með sér kjarasamning en hefðu til þess frest einungis til 1. júlí 2015. Hefðu þeir ekki undirritað kjarasamning á þeim degi skyldi Hæstiréttur tilnefna þrjá menn í gerðardóm er ákveða skuli kaup og kjör félagsmanna BHM-félaganna og Fíh. Gerðardómurinn skal sjálfur ákveða gildistíma ákvarðana sinna. Aðilum er heimilt að semja um breytingar frá því fyrirkomulagi sem lögin kveða á um en er óheimilt að knýja fram breytingar með vinnustöðvunum.

Þann 13. júní s.l. var frumvarp sjávarútvegs- og landbúnaðarráðherra samþykkt sem lög frá Alþingi, með smávægilegri breytingu. Lögin voru birt sama dag sem lög nr. 31/2015 um kjaramál félagsmanna tiltekinna stéttarféлага innan Bandalags háskólamanna og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

BHM-félögin og fjármálaráðherra náðu ekki samkomulagi fyrir tilskilinn frest og vísaði Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið (ANR) málinu til gerðardóms með skipunarbréfum til gerðarmanna, sbr. næsta kafla hér að neðan.

Fíh og Samninganefnd ríkisins (SNR) gerðu hins vegar með sér kjarasamning þann 23. júní og var hann með fyrirvörum af hálfu beggja aðila um samþykki þar til bærra aðila, þ.e. fjármálaráðherra annars vegar og félagsmanna Fíh hins vegar. Félagsmenn Fíh felldu samninginn í atkvæðagreiðslu og þann 15. júlí s.l. sendi ANR tilkynningu um að gerðardómnum bæri að ákveða kaup og kjör félagsmanna Fíh í starfi hjá ríkinu í samræmi við l. nr. 31/2015.

### III. Skipun gerðardóms

Þann 1. júlí 2015 tilnefndi Hæstiréttur þau Dr. Ástu Dís Óladóttur, Garðar Garðarsson hrl. og Stefán Svavarsson endurskoðanda, í gerðardóm á grundvelli 2. gr. laga nr. 31/2015. Hæstiréttur tilnefndi Garðar sem formann gerðardómsins. Með skipunarbréfi, dagsettu sama dag, skipaði sjávarútvegs- og landbúnaðarráðherra þau Ástu Dís, Garðar og Stefán sem gerðarmenn.

Gerðardómurinn kom þegar saman og setti reglur um meðferð gerðarmála samkvæmt lögnum. Í upphafi lutu reglurnar einungis að BHM og SNR en þann 15. júlí var gerð lítills háttar breyting á þeim þegar máli Fíh hafði verið vísað til gerðardómsins. Voru reglurnar kynntar BHM og SNR og síðar Fíh og þeim gefinn frestur til að skila greinargerðum með kröfum sínum. Ennfremur var settur frestur til andsvara. Tekið var fram að gerðardómurinn hygðist reyna sættir með aðilum og eins væri þeim heimilt að semja sín í milli um einstök atriði, sem gerðardómurinn mundi þá leggja til grundvallar niðurstöðu sinni um þau tilteknu atriði. Þá væri aðilum heimilt að gera með sér kjarasamning þó gerðardómurinn hefði tekið til starfa.

Einnig var boðað til sérstaks fundar með BHM í því skyni að kanna nánar aðild BHM-félaganna að málinu og umboð BHM til að mæta fyrir gerðardómi og gera þar kröfur. Um aðild og umboð verður nánar fjallað í næsta kafla.

## ÞÁTTUR 2

### IV. Aðild og umboð

Bandalag háskólamanna, BHM, er heildarsamtök háskólamenntaðra á vinnumarkaði. Öll hagsmunatengd félög og/eða stéttarfélög háskólamenntaðra, sem uppfylla skilyrði laga bandalagsins geta átt aðild að því. Skilgreint hlutverk BHM samkvæmt lögum þess er m.a. að semja um sameiginleg hagsmuna- og réttindamál félagsmanna samkvæmt umboði og vera aðildarfélögum til fulltingis við gerð kjarasamninga og standa vörð um hagsmuni félagsmanna gagnvart stjórnvöldum og löggjafarvaldi.

Samkvæmt upplýsingum BHM eru aðildarfélög þess nú 28, en 18 þeirra („félögin“ eða „BHM-félögin“) hafa haft formlegt samflot í undangenginni samningalotu við Samninganefnd ríkisins (hér eftir SNR), sem starfar í umboði fjármálaráðherra. Meginreglan í lögum nr. 94/1986 er að einungis eitt stéttarfélag skuli hafa rétt til samningagerðar við vinnuveitanda fyrir sömu starfsstétt en skv. undantekningarreglu sem er að finna í 3. mgr. 6. gr. s.l. geta tvö eða fleiri stéttarfélög gert sameiginlegan kjarasamning er taki til allra samningsbundinna kjaraatriða eða hluta þeirra. Slíkt fyrirkomulag hefur tíðkast lengi hjá félögnum og hafa þau sameiginlega gert miðlæga kjarasamninga, sem taka til margvíslegra sameiginlegra atriða í kjarasamningum þeirra, en auk þess hafa félögin á stundum samið hvert fyrir sig um málefni/atriði sem snúa að viðkomandi félagi sérstaklega. Í upphafi lögðu félögin því fram sameiginlega kröfugerð og auk þess sérkröfur fyrir hvert og eitt félag.

Fyrirkomulag viðræðna félaganna við SNR var þannig háttað í undangenginni viðræðulotu, að félögin höfðu eina stóra samninganefnd, þar sem hvert félag átti a.m.k. einn fulltrúa. Umboð viðræðunefndarinnar var tilkynnt formlega með sérstöku bréfi og hefur það verið

lagt fram. Auk þess veittu félögin BHM sérstakt umboð til að stofna viðræðunefnd undir forystu BHM og var það sú nefnd sem var í beinum samskiptum við SNR. Hér fyrir gerðardómnum hefur viðræðunefnd BHM lýst yfir því að hún gæti hagsmuna allra félaganna í umboði þeirra, en einstök félög séu reiðubúin til að svara spurningum sem gerðardómurinn kynni að beina til viðkomandi félags og/eða að afla og leggja fram gögn um sérkröfur, ef eftir því verður gengið.

Þrátt fyrir að BHM fari þannig með umboð félaganna og gæti hagsmuna þeirra allra þá eru það félögin 18 sem greind eru í I. kafla úrskurðar þessa sem eru formlegir aðilar málsins hér fyrir gerðardómnum.

-----

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, Fíh, er fag- og stéttarfélag hjúkrunarfræðinga og er skilgreint hlutverk félagsins að vera málsvari hjúkrunar og hjúkrunarfræðinga og gæta hagsmuna þeirra, m.a. með því semja við vinnuveitendur um kaup og kjör fyrir félagsmenn. Meðal málsgagna sem Fíh lagði fyrir gerðardóminn var skriflegt umboð til samninganefndar félagsins til að fara með þau mál er lutu að „endurnýjun kjarasamninga 2015“

-----

Gagnaðili BHM og Fíh er fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og fer SNR með umboð ráðherrans.

## V.

### Yfirlýsing um málssókn BHM og svar gerðardómsins

Á fundi með gerðardómnum þann 10. júlí lagði BHM fram yfirlýsingu, dags. s.d., þar sem vakin var athygli gerðarmanna á því að BHM hefði stefnt íslenska ríkinu og gert þær dómkröfur að félögunum sé, þrátt fyrir ákvæði 1. og 2. gr. 1. 31/2015, heimilt að fara í verkfall. Ennfremur að kjör félagsmanna verði ekki ákveðin af gerðardómi samkvæmt l. nr. 31/2015. Héraðsdómur gekk þann 15. júlí 2015 og var íslenska ríkið sýknað af kröfum BHM. Málinu var áfrýjað og tilkynnti BHM gerðardómum um það með bréfi móttæknu 16. júlí 2015.

Þrátt fyrir framangreint hefur BHM gætt hagsmuna félaganna hér fyrir gerðardómnum og lagt fram kröfur og gert athugasemdir svo sem gerðarreglurnar mæltu fyrir um, allt með þeim fyrirvara sem í umræddri málssókn felst.

Í tilefni af yfirlýsingunum um málaferlin sendi gerðardómurinn BHM bréf, dags. 20. júlí, og sagði þar að dómnum væri ljóst hvers vegna BHM gerði umræddan fyrirvara, sem fælist í bréfum samtakanna. Gerðardómurinn ætti hins vegar engan kost annan en að ljúka sínu lögbundna starfi, meðan umræddum lögum og tilnefningum samkvæmt þeim hefði ekki verið endanlega hnekk.

## VI.

### Almennt um samskipti við aðila og aðra

Í samræmi við fyrirmæli laganna og málsmeðferðarreglur gerðardómsins hefur Fíh lagt fram skriflega greinargerð, þar sem fram koma kröfur Fíh og röksemdir. BHM-félögin kusu hins vegar að vísa einungis til þess sem fram hafði farið á samningafundum þeirra við



SNR og vísuðu í upphafi að mestu til þeirra skjala sem þar höfðu verið lögð fram. Sú málsmeðferð var ekki fyllilega í samræmi við málsmeðferðarreglur gerðardómsins, en hindrar þó ekki að gerðardómur nái niðurstöðu í málum BHM-félaganna. SNR skilaði kröfugerð og rökstuðningi gagnvart báðum mótaðilum sínum. Einnig hafa aðilar skilað skriflegum athugasemdum við kröfum gagnaðila sinna og hafa auk þess sent gerðardómnum fylgiskjöl og margvísleg undirgögn.

Gerðardómurinn hefur haldið marga fundi með forsvarsmönnum aðila, bæði formlega og óformlega, saman og sitt í hvoru lagi, eins og gerðardómsreglurnar heimila. Hefur samvinna við forsvarsmenn aðila verið með miklum ágætum og öll þau gögn og upplýsingar sem um hefur verið beðið hafa borist gerðardómnum fljótt og greiðlega.

Sættir hafa einnig verið reyndar með þeim árangri að Fíh og SNR gerðu dómsátt um tiltekin atriði í samningssambandi sínu, eins og nánar er rakið í niðurlagi XIV. kafla. Þar af leiðandi tekur gerðardómurinn ekki ákvörðun um þessi atriði, en úrskurðar um það sem út af stendur milli Fíh og SNR. Sættir hafa ítrekað verið reyndar milli BHM og SNR, en án árangurs.

Gerðardómurinn hefur einnig fundað með og fengið greiðlega upplýsingar og gögn frá fjölmörgum öðrum aðilum.

### ÞÁTTUR 3

#### VII.

#### Um valdsvið og valdmörk gerðardómsins

Samkvæmt 1. mgr. 74. gr. 1. nr. 33/1944, Stjórnarskrá Lýðveldisins Íslands, sbr. 1. nr. 97/1995, er mönnum heimilt að stofna félög í sérhverjum löglegum tilgangi, þar með talin stjórnmalafélög og stéttarfélög. Í 2. mgr. 75. gr. s.l. segir einnig, að í lögum skuli kveða á um rétt manna til að semja um starfskjör sín og önnur réttindi tengd vinnu. 1. mgr. 74. gr. 1. 33/1944 hefur hingað til ekki verið túlkuð með þeim hætti að hún útiloki það að með lögum, sem sett eru skv. fyrirmælum 2. mgr. 75. gr., séu ákvæði sem takmarki rétt tiltekinna stétta/hópa til að semja um kjör sín, heldur sé heimilt að mæla fyrir um það (með lögum) að ákvörðun um launakjör skuli jafnvel falin þriðja aðila. Sem dæmi um slíkt má nefna kjararáð skv. 1. nr. 47/2006, er ákvarða skal laun og önnur starfskjör þar til greindra stétta/hópa.

Með setningu 1. nr. 31/2015 var löggjafavaldið ekki að banna starfsemi Fíh né BHM-félaganna (svo sem þau eru skilgreind hér að framan) né heildarsamtaka þeirra, BHM, þannig að í bága færi við framgreint ákvæði 74. gr. stjórnarskrár. Hins vegar fólst það í lögum nr. 31/2015 að 2. mgr. 75 gr. 1. 33/1944 var gefið inntak sem efnislega felst í því að þrengdur var tímabundið samningaréttur Fíh og BHM-félaganna, sem þeim þó hafði verið tryggður með 1. nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Með dómi Hæstaréttar frá 14. nóvember 2002 í máli 167/2002, þar sem málsatvik voru svipuð, var komist að þeirri niðurstöðu að lagasetning sem þrengdi samningsfrelsið væri ekki í andstöðu við stjórnarskrá, þegar ákveðnar aðstæður væru uppi og réttra form- og efnisatriða væri gætt. Í Hrd. 467/2015 komu fram áþekk sjónarmið.

Á hinn bóginn er rétt að benda á að í lögskýringargögnum við það frumvarpsákvæði, sem síðar varð að 2. mgr. 75. gr. stjórnarskrárinnar, kemur fram að samningsfrelsi hafi hér lengi ríkt meðal þorra launafólks, um kaup, kjör, orlof og önnur mikilvæg réttindi sem tengjast

vinnu. Með tilliti til þess að sanningsfrelsi BHM-félaganna og Fíh var ekki takmarkað með almennum lögum, t.d. með almennri breytingu á l. nr. 94/1986, eða eins og gert er gagnvart tilteknum aðilum með lögum nr. 47/2006, heldur var samningafrelsið skert með sérstökum lögum, þ.e. l. nr. 31/2015, þá er slíkt fyrirkomulag undantekning frá meginreglunni um samningafrelsi um kaup og kjör sem og undantekning frá meginreglunni í 1. mgr. 1. gr. l. nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Þegar af þeim ástæðum ber gerðardómnum að túlka umboð sitt og valdmörk þröngt. Sá tímarammi sem settur er um störf gerðardómsins skýtur einnig stoðum undir þessa ályktun.

## VIII.

### Fyrirmæli laganna um verkefni gerðardómsins

Um verkefni gerðardómsins segir í upphafi 2. gr. l. nr. 31/2015: „Hafi aðilar skv. 1. gr. ekki undirritað kjarasamning fyrir 1. júlí 2015 skal Hæstiréttur Íslands tilnefna þrjá menn í gerðardóm sem skal fyrir 15. ágúst 2015 ákveða kaup og kjör félagsmanna þeirra stéttarféлага sem upp eru talin í 1. gr. Ákvarðanir gerðardómsins skulu vera bindandi sem kjarasamningur á milli aðila frá og með gildistöku laga þessara og gilda þann tíma sem gerðardómurinn ákveður.“

Um þær ákvarðanir sem gerðardómurinn skal taka eru svofelld fyrirmæli í 1. mgr. 3. gr. laganna: „Gerðardómurinn skal við ákvarðanir um laun félagsmanna skv. 1. gr. og önnur starfskjör þeirra hafa hliðsjón af kjörum þeirra sem sambærilegir geta talist að menntun, störfum, vinnutíma og ábyrgð og, eftir atvikum, kjarasamningum sem undirritaðir hafa verið frá 1. maí 2015 og almennri þróun kjaramála hér á landi. Við ákvarðanirnar skal jafnframt gæta að stöðugleika efnahagsmála.“

Samkvæmt þessu eru gerðardómnum sett ákveðin viðmið eða skorður við ákvörðunartöku sína, þó dómnum sé samt ætlað nokkurt svigrúm. Viðmiðunarþáttunum má í grófum dráttum skipta í þrjá meginþætti og skal nú vikið nánar að hverjum og einum þeirra.

#### a.

Í upphafi málgreinarinnar segir að gerðardómurinn skal við ákvörðun sína „hafa hliðsjón af kjörum þeirra sem sambærilegir geta talist að menntun, störfum, vinnutíma og ábyrgð.“ Vegna þessara fyrirmæla bendir gerðardómurinn á að honum er ætlað samkvæmt lögnum að ákvarða kaup og kjör 19 stéttarféлага hjá u.þ.b. 200 ríkisstofnunum og eru störf og menntun þeirra launamanna sem ákvörðun dómsins tekur til því mjög fjölbreytt. Að mati dómsins er það því nokkrum erfiðleikum bundið að tilgreina þá sem sambærilegastir geta talist, utan þessa hóps. Í fyrirmælunum endurspeglast hins vegar það sem hefur verið ríkjandi viðhorf á vinnumarkaði opinberra starfsmanna að störf skuli launuð með sambærilegum hætti, ef svipaðrar grunn- eða undirbúningsmenntunar er krafist til að rækja þau, og tillit tekið til vinnutíma og ábyrgðar, sem getur þó verið mjög breytilegt eftir vinnustöðum. Það er einmitt vegna þessara breytilegu aðstæðna að aðilar komu sér upp því kerfi sem stofnanasamningar skv. 11. kafla kjarasamninganna fjallar um. Innan þess kerfis og með launatöflunum sem fylgja kjarasamningunum á að vera hægt að taka á hinum mismunandi kröfum sem gerðar eru til hvers og eins starfs og umbunar fyrir það og hrófla ákvarðanir gerðardóms því kerfi í engu.

Athuganir gerðardómsins hafa leitt í ljós verulega innbyrðis fylgni í grunnröðun starfa milli þeirra hópa sem taka laun samkvæmt samræmdri launatöflu BHM-félaganna. Hvað varðar launafylgni við aðra sambærilega starfs- og menntunarhópa opinberra starfsmanna, sem teknir hafa verið til viðmiðunar við niðurstöðu gerðardómsins, þá er hún líka veruleg eins

sést af samantekt um launaþróun á árunum frá 2006 til 2015, sem er fylgiskjal nr. 1 með úrskurði þessum. Rétt er þó í þessu tilliti að benda á að nýleg athugun hefur sýnt að minni munur er hér á landi á milli ráðstöfunartekna háskólamenntaðra manna annars vegar og faglærðra og ófaglærðra hinsvegar en víðast er í Evrópulöndum. Af þeirri ástæðu sýnist gerðardómi vel koma til greina að horfa einnig til ýmissa óskyldra launahópa, en hafa þó í huga fyrirmæli laganna um að fyrst og fremst skuli beina athygli að þeim sem „sambærilegastir geta talist“.

b.

Í annan stað segir að gerðardómurinn skuli við ákvörðun sína og, eins og þar segir, „eftir atvikum“ hafa hliðsjón af „kjarasamningum sem undirritaðir hafa verið frá 1. maí 2015 og almennri þróun kjaramála hér á landi.“ Skál næst vikið að þessu atriði en fyrst þykir þó rétt, til samanburðar við aðrar launabreytingar á almennum launamarkaði, að meta þann samning sem hjúkrunarfræðingum var boðinn en var að vísu felldur í atkvæðagreiðslu. Samningurinn átti að taka til nærfellt fjögurra ára, en samkvæmt honum áttu launabreytingar að nema samtals um 19%. Þá hafa ekki verið metin áhrif eingreiðslu í lok tímans sem að vísu vegur ekki mikið í heildarhækkuninni. Á viðræðutímanum virðist einnig hafa komið til umræðu að áhrif umsaminna greiðslna vegna stofnanasamnings yrðu felld inn í almennar launahækkunir. Það fyrirkomulag hefði hækkað tilgreinda launahækkun um 3% til viðbótar og numið því alls um 22%.

Sé vikið sérstaklega að öðrum þeim kjarasamningum sem gerðir hafa verið frá 1. maí 2015 þá virðast samningar ýmissa stéttarfélaganna við Samtök atvinnulífsins (SA) vera með svipuðu sniði. Tilgreindar eru þar launabreytingar sem fram koma í launatöflum og enn fremur launabreytingar gagnvart þeim sem ekki taka laun samkvæmt launatöflum. Beinar launabreytingar samkvæmt launatöflum, til dæmis að taka, í tilviki samnings við Eflingu nema um 22% þar sem hvorki gætir áhrifa af krónutöluhækkun á árinu 2015 og 2016 né töflubreytinga. Hækkunin er meiri hjá þeim sem seldir eru undir laun samkvæmt launatöflum en samkvæmt skýringarriti Eflingar nemur sú hækkun frá 24% til 32% á samningstímanum sem er nærfellt fjögur ár; hærri laun í töflu fengu minni hækkun en lægri laun. Hér eru meðtalin áhrif af krónutöluhækkun og breytingu á gerð eða uppbyggingu launataflna en hún ein og sér sýnist að lágmarki vera um 2%. Launabreytingar þeirra sem ekki fá laun samkvæmt launatöflum hækka hins vegar minna en verða þó ekki lægri en um 14% yfir samningstímann. Þess ber að gæta varðandi þessa samninga að með þeim var stefnt sérstaklega að því að auka hlut hinna lægst launuðu.

Launasamningar Rafiðnaðarsambandsins og Blaðamannafélags Íslands við Samtök atvinnulífsins eru reistir á sömu hlutfallsbreytingum í launatöflum og gerð var grein fyrir hér að framan. Enn fremur felast í þeim samningum breytingar á uppbyggingu launatafla, m.a. fyrir áhrifum þess að niður voru felld námsleyfi hjá blaðamönnum og metinn kostnaður af því færður inn í launatöflur.

Í lögnum segir að gerðardómurinn skuli „eftir atvikum“ hafa hliðsjón af samningum gerðum eftir 1. maí 2015. Með tilliti til þess svigrúms sem gerðardómnum er þarna gefið hefur hann talið tilefni til að reyna að greina einnig lítillega hvað hafi falist í þeim kjarasamningum við „sambærilega aðila“ sem gerðir voru ekki allt of löngu fyrir þetta tímamark.

Á fyrra hluta árs 2014 og 2015 var gengið frá samningum við Kennarasamband Íslands og Læknafélag Íslands og tekur hvor samningur til um þriggja ára. Verulegum erfiðleikum er bundið að finna einn samnefnara í launabreytingum samkvæmt þessum samningum enda

fela þær í sér bæði breytingar gerðar á uppbyggingu launataflna sem og breytingar sem varða rekstur þeirra stofnana sem félagsmenn þessara stéttarfélaga starfa hjá.

Í tilviki Kennarasambandsins hafa verulegar vinnuþáttbreytingar verið gerðar sem hafa mismunandi áhrif eftir því hvaða starfsmenn eiga í hlut. Laun sumra launþega samkvæmt þessum samningum munu hækka meira en 25% en annarra mun minna, allt eftir því hvernig vinnuþáttum hefur verið breytt en þeir eru nú reistir á væntum rauntíma fremur en reiknuðum tíma. Sú heildarlaunahækkun sem tilgreind er í 2. gr. kjarasamnings er því misvísandi um eiginlegar breytingar á launakjörum kennara.

Hið sama á við um samninga við Læknafélag Íslands, þ.e. verulegar breytingar hafa verið gerðar á launatöflu sem var áður einföld í sniðum en er nú með marga undirflokka auk þess sem í gildandi launatöflu hefur verið felld umsamin yfirtíð og álagsgreiðslur sem ekki átti við áður. Þá fela launabreytingar í sér talsverða leiðréttingu fyrir þá sök að eftir bankahrunið fengu lækna eins og aðrir umsamda krónutöluhækkun fremur en hlutfallshækkun. Sú tilhögun leiddi hins vegar til þess að hlutfallslegar breytingar á kjörum lækna á tímabilinu voru talsvert lægri en annarra, eins og sjá má á línuritinu í fylgiskjali nr. 1. Beinar launabreytingar námu að meðaltali um 27% en að teknu tilliti til áhrifa af fyrirkomulagsbreytingum eru kostnaðaráhrif eitthvað hærri.

Loks má minnst á að í kjarasamningi frá í desember 2014 milli SA vegna Icelandair Group hf. og Félags íslenskra atvinnuflugmanna (sem er þó ekki viðmiðunarhópur m.t.t. menntunarkrafna) þá hækka laun flugmanna um rúmlega 20% yfir þriggja ára tímabil frá seinni hluta árs 2014, en launahækkun samkvæmt sama samningi til handa flugstjórum er nokkru hærri eða um 23% á sama tímabili. Í þessum samningi mun einnig hafa verið samið um breytta vinnutilhögun, þannig að í reynd var hækkunin nokkru hærri en sem nam tilgreindum hlutföllum.

Að öllu þessu virtu sýnist sú breyting á launakjörum hjúkrunarfræðinga og BHM-félaga sem gerðardómurinn hefur tekið ákvörðun um ekki vera verulega frábrugðin þeim almennu launabreytingum sem gerðar voru í þeim kjarasamningum sem gerðir hafa verið eftir 1. maí s.l. og á nokkru tímabili þar á undan.

c.

Þriðja meginatriðið í því sem gerðardómi ber að ígrunda er að „gæta að stöðugleika efnahagsmála“ við ákvörðun sína. Litla leiðbeiningu er að hafa í frumvarpi til l. nr. 31/2015 um þetta atriði, annað en að í almennri umfjöllun um tilefni og nauðsyn laga-setningarinnar er lýst þeim efnahagslega árangri sem hafi leitt af kjarasamningum sem ASÍ og SA gerðu með sér í desember 2013 og í febrúar 2014 um mjög hóflegar launahækkunir. Markmið samningsaðila hafi verið að auka kaupmátt, tryggja litla verðbólgu og undirbyggja stöðugleika efnahagsmála. Af samningunum hafi orðið verulegur ábati fyrir íslenskt þjóðarþú; verðbólga verið innan 2,5% verðbólgu markmið Seðlabanka Íslands síðan í febrúar 2014 og kaupmáttur launa hafi aukist yfir 5% á árinu 2014. Stöðugleiki í þjóðarþúskapnum hafi orðið meiri en mörg undanfarin ár. Síðan er rakið að SA og mörg nafngreind stéttarfélög, með samtals um 70.000 félagsmenn, hafi gert með sér kjarasamninga sem gildi til ársloka 2018. Ætla megi að hækkun launa samkvæmt þessum kjarasamningum liggi á bilinu 17 - 20% á samningstímabilinu. Í tengslum við kjarasamningana hafi ríkisstjórnin gefið út yfirlýsingu um ráðstafanir í ellefu liðum, en þeirra stærstar hafi verið lækkingar á tekjuskatti einstaklinga og fjölpættar aðgerðir í húsnæðismálum. Kjarasamningarnir og þær almennu aðgerðir sem ríkisstjórnin boðaði muni reyna mjög á þanþol hagkerfisins og gætu leitt til hækkunar vaxta og vaxandi verðbólgu. Launakjöfur BHM-félaganna og Fíh séu langt umfram þær hækkunir sem

samið hafi verið um á almennum vinnumarkaði og verði orðið við þeim hafi það neikvæð áhrif á aðra kjarasamninga og stöðugleika á vinnumarkaði með víxlhækkunum verðlags og launa sem aftur hefðu í för með sér aukna verðbólgu og rýrnun kaupmáttar. Með frumvarpinu vilji ríkisstjórnin treysta forsendur stöðugleikans.

-----

Stöðugleiki í íslenska hagkerfinu hefur aukist á undanförunum misserum og verðbólga verið lítil um nokkurt skeið, reyndar í skjóli hafta. Efnahagslegur stöðugleiki stuðlar að bættri framleiðni sem er forsenda aukins kaupmáttar. Aðilar vinnumarkaðar, stjórnvöld og Seðlabankinn bera sameiginlega ábyrgð á því að koma á og viðhalda efnahagslegum stöðugleika. Áhrif kjarasamninga á efnahagslífið miðast yfirleitt við áhrif þeirra á verðbólgu. Í því sambandi er gjarnan rætt um áhrif á verðtryggðar skuldir heimila og fyrirtækja og aukna greiðslubyrði. Þessi skoðun á áhrifum kjarasamninga helgast af því að Íslendingar hafa búið í verðbólguhagkerfi í langan tíma. Á árum áður var mikil hefð fyrir því að vísa launahækkunum vegna kjarasamninga beint út í verðlagið, aðallega með lækkun gengis en einnig með beinum hækkunum framleiðsluverðs. Dæmi um slíkt má sjá í kjölfar þeirra kjarasamninga sem gerðir voru í lok árs 2014 og á fyrri hluta þessa árs og vísað hefur verið til í fjölmiðlum.

Því er eðlilegast að mati gerðardóms að meta stöðugleikann út frá áhrifum á verðbólgu. Slíkt má gera einangrað, eða með því að horfa heildstætt á hugsanleg áhrif ákvörðunar dómsins. Ef aðeins er horft til áhrifa ákvörðunar á kostnað ríkisins verður ekki komist að annarri niðurstöðu en þeirri að þau séu óveruleg. Það má skýra með eftirfarandi dæmi: launabáttur sem fall af þjóðarframleiðslu 2014 er um 60%. Þjóðarframleiðslan 2014 var um 2.000 milljarðar og 60% þar af eru um 1200 milljarðar. Ef laun verða hækkuð um rúmlega 7% á árinu 2015 hjá BHM og Fíh nemur sú fjárhæð um 2,7 milljörðum. Sú hækkun svarar til rúmlega 0,2% af launabætti í þjóðarframleiðslunni. Nettókostnaðaráhrifin á ríkissjóð, þ.e. eftir skattatekjur af launatekjum (miðað við 40% tekjuskatt að jafnaði), eru hins vegar nokkru lægri eða um 1,6 milljarður.

En á hitt verður að líta hvort áhrif ákvörðunar gerðardómsins séu til þess fallin að fram komi kröfur til hækkunar á launum almennt í landinu og stefni efnahagslegum stöðugleika í hættu af þeim sökum. Hér að framan var sú niðurstaða fengin að laun á almennum markaði í viðmiðunarsamningum hafi hækkað um 24%. Þá hefur ríkið sjálft gert samning um 19% launahækkun sem var felldur, en einnig gert aðra samninga þar sem beinn launabáttur hafi verið á bilinu 20 - 27%. Í þessum samningum fólust þó skipulagsbreytingar sem munu leiða af sér hagræði þegar til lengdar lætur sem erfitt er að bregða máli á. Ákvörðun gerðardómsins um launakjör hjúkrunarfræðinga felur í sér hækkun sem svarar að jafnaði til tæplega 25% og hafa þá áhrif töflubreytingar verið metin. Sú hækkun svarar til um 5,9% hækkunar á ári fyrir gildistímamann sem er nánast sama hækkun á ári og í ofangreindum samningum á almenna markaðnum. Launahækkun til BHM-félaganna er ekki sambærileg vegna styttri samningstíma.

Þegar allt er skoðað er það mat gerðardómsins að ákvörðun hans feli ekki í sér meiri hækkun en þegar hefur verið samið um í öðrum kjarasamningum og því ekki til þess fallin að valda efnahagslegum óstöðugleika umfram aðra samninga sem nú þegar hafa verið gerðir. Í þessu samhengi er svo ekki úr vegi að vekja máls á því að umdeilt sýnist a.m.k. meðal sérfræðinga hvort hóflegar launahækkanir, sem hér eftir atvikum eru gerðar, valdi verðbólgu; í því efni eru aðallega önnur öfl að störfum svo sem eftirspurn eftir vinnuafli, þróun gengis íslensku krónunnar og viðskiptakjör almennt.

## ÞÁTTUR 4

### IX.

#### Um uppbyggingu kjarasamninga

Kjarasamningar aðila eru í meginatriðum uppbyggðir með sama hætti. Í 1. kafla þeirra eru ákvæði um launagreiðslur og launatölur með flokkum, þrepum og fjárhæðum eða að vísað er þar til launataflna sem eru þá fylgiskjöl með samningunum. Þá eru ákvæði sem snúa að röðun starfa og umbun fyrir þau samkvæmt launatöflunum, ákvæði um greiðslur fyrir yfirvinnu, vaktaálag og loks ákvæði um persónuuppþót sem greiðist í desember ár hvert. Í 2. kafla eru ákvæði um vinnutíma, frítökurétt og fleira tengt vinnutíma. Í köflum 3 og 4 er fjallað um orlof og matartíma og í 5. til 9. kafla er fjallað um ýmiskonar réttindi launþega og vinnufyrirkomulag. Í 10. kafla er fjallað um endur- og eftirmenntun og í 11. kafla eru ákvæði um svokallaða stofnanasamninga og samstarfsnefndir aðila, sem skulu annast gerð stofnanasamninga, endurskoðun þeirra og breytingar. Nánar verður fjallað um þann þátt kjarasamninganna hér á eftir. Í köflum 12 - 17 eru ákvæði um veikinda- og fæðingarorlofsrétt, um fjölskyldu- og styrktarsjóð, um framlög í séreignarsjóði, um uppsagnarfresti og félagsgjöld. Loks eru í 18. kafla ákvæði um gildistíma viðkomandi samnings og, eftir atvikum, ákvæði um samningsforsendur.

Rétt þykir að víkja sérstaklega að 11. kafla í kjarasamningunum, sem fjallar um stofnanasamninga og samráðsnefndir. Ákvæði þessa efnis munu hafa verið í kjarasamningum aðila allar götur frá árinu 1997, þegar ríki og sveitafélög tóku upp nýtt launakerfi, svonefnda aðlögunarnefndarsamninga, sem síðar fengu heitið stofnanasamningar. Stofnanasamningur er skilgreindur sem sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélag og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum viðkomandi stofnunar og starfsmanna hennar, með hliðsjón af eðli, starfsemi, skipulagi og öðru sem gefur stofnun sérstöðu. Segir einnig: „Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skal fyrst og fremst miðað við að um sé að ræða viðvarandi og stöðugt verksvið og eins að þar sé verið að meta þá þætti starfsins sem leiða af þeim verkefnum/viðfangsefnum sem stofnun ber að sinna. Eins er heimilt að semja um persónubundna þætti sem gera menn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi“. eru síðan taldir upp nokkrir þættir sem geta komið til álitu við grunnröðun í störf, s.s. umfang starfa, aukin hæfni m.a. vegna viðbótarmenntunar, reynsla, árangur, sjálfstæði og frumkvæði viðkomandi starfsmanns. Auk þess er á grundvelli stofnanasamnings heimilt að semja um nokkur önnur atriði, sem nánar eru tilgreind í stofnanasamningi.

Viðkomandi stofnun og stéttarfélag skulu hafa með sér samstarfsnefnd sem hefur m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningunum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, og gera eða endurskoða stofnanasamninga.

Stofnanasamningar, séu þeir rétt notaðir, eru mikilvægt stjórnþæki fyrir forstöðumenn stofnanna og góður vettvangur fyrir samráð og samvinnu starfsmanna og stjórnenda. Hins vegar er nauðsynlegt, til að virkja þetta stjórnþæki, að stofnanir hafi úr einhverju fé að móða til að fylgja eftir þeim möguleikum sem í því felast og beiti því síðan í samræmi við tilgang stofnanasamninga.

BHM-félögin hafa bent á að mjög sé mismunandi hvort stofnunum sé ætlað rekstrarfé í þennan þátt og eins hitt, að útfærslur stofnanasamninga eru mjög mismunandi og endurskoðun þeirra ekki jafn regluleg og vera þyrfti. Sjálfstæðar eftirgreiðslanir gerðardómsins hafa leitt til sömu ályktana.

Af skjölum málsins má sjá að BHM og SNR hafa, í undangengum samningaviðræðum sínum og væntanlega í ljósi ofangreinds, rætt sérstaklega um gildi stofnanasamninga og hugsanlegar breytingar á 11. kafla kjarasamningana sem um þá fjallar. Tengist það m.a. þeirri kröfu BHM-félaganna, sem nánar verður fjallað um í kafla XI. hér á eftir, að menntun félagsmanna verði betur metin til launa, en stofnanasamningar eiga m.a. að fjalla um það hvernig launþegum skuli raðað í launaflokka og launþrep miðað við gefnar forsendur.

-----

Fíh hefur á hinn bóginn tekið þá afstöðu, að réttast væri að fella niður öll ákvæði um stofnanasamninga úr kjarasamningi og færa það fé sem til útfærslu þeirra hefur runnið beint inn í miðlægar launatölur, sem hækki þá að sama skapi. Fíh bendir á (en tæplega  $\frac{3}{4}$  hlutar félagsmanna þeirra starfa hjá Landspítalanum og Sjúkrahúsinu á Akureyri) að sjúkrahúsin hafi verið mjög fjársvelt undanfarið ár og hafi stofnanasamningar ekki skilað félagsmönnum Fíh þeim árangri sem vænst og stefnt var að. Auk þess virðist sem fyrirkomulag mannauðsstjórnunar á Landspítalanum hafi ekki leitt til þeirra samræmingar milli starfstétta sem af vel útfærðum stofnanasamningi ætti þó að leiða. Því beri, að þeirra mati, einfaldlega að leggja þetta kerfi niður.

-----

Gerðardómur er þeirrar skoðunar að það væri samningsaðilum mjög til hagsbóta að bæta þennan þátt í samskiptum sínum og í rekstri stofnana ríkisins. Gerðardómurinn telur því rétt og til bóta gagnvart BHM-félagunum, við breytingar á 11. kafla kjarasamningsins, að hafa hliðsjón af því sem fram kemur í vinnuskjali SNR frá 10. júní 2015 um þetta atriði. Um efni breytinganna er vísað til úrskurðarorðs varðandi BHM-félögin, auk reifunar í kafla XI.

Fíh og SNR hafa, eins og áður segir, gert dómsátt um breytingar á 11. kafla í kjarasamningi sínum og tekur gerðardómur því ekki afstöðu til þeirra atriða.

## X.

### Launatöflur og uppbygging þeirra

Órjúfanlegur hluti kjarasamninganna eru launatöflurnar í upphafi fyrsta kafla, eða eftir atvikum, á fylgiskjölum með samningunum. Launatöflur flestra BHM-félaganna skipast í 22 grunnlaunaflokka og hver launaflokkur skiptist síðan í 9 þrep, merkt með tölugildum frá 0 - 8. Bil milli launaflokka hjá þeim félögum sem hafa sömu grunnlaunatöflu er nú 4,8% (hlaðsett) og bil milli þrepa innan launaflokks er nú 2,4% (hliðsett), en var áður 5% hlaðsett milli flokka og 2,5% hliðsett milli þrepa. Launatafla ljósmæðra (LMFÍ) skiptist hins vegar í 18 grunnlaunaflokka með 4,75% bili milli flokka (hlaðsett) og síðan hver flokkur í 9 þrep með 2,5% (hliðsett) milli þrepa. Launatöflur starfsmanna Sinfóníuhljómsveitarinnar (SMFSÍ) skipast einnig í 18 grunnlaunaflokka, en bil milli þeirra eru frá 4,1- 4,8% (hlaðsett) og milli þrepa frá 2,3% - 3% (hliðsett).

Launaflokkar í kjarasamningi Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) eru hins vegar með öðrum hætti. Þar eru flokkarnir 40 og er bil milli þeirra 2,9% (hlaðsett), en þrepin eru 5 með 1,5% bili (einnig hlaðsett) og tengjast þau aldri. Frá 45 ára aldri eru launþegar sjálfkrafa í efsta (5.) þrepi í sínum launaflokki.

Uppbygging launatöflu Fíh er sú sama og meginþorra BHM-félaganna, nema hvað bil milli launaflokka er nú 4,8% en milli þrepa 2,5%.

Launþegum er ráðað í launaflokka og í þrep eftir ýmsum mælikvörðum sem skulu í megindráttum ákvarðast af starfaflokkun sem um hefur samist í stofnanasamningum, svo sem nánar kemur fram í 11. kafla kjarasamninga um stofnanabáttinn. Þar sem launatöflurnar eru í miðlægum kjarasamningi er ákveðið samræmi milli hinna ýmsu stétta en mánaðarlaun (dagvinnulaun) hvers og eins launþega ræðst af því í hvaða flokk og í hvaða þrep hann ráðast. Önnur kjör, svo sem yfirvinnukaup, vaktálag o.fl. ráðast af öðrum þáttum en sækja þó viðmið í nefnda flokka/þrep, þegar verið er að reikna út greiðslur fyrir slíka þætti.

-----

Sú uppbygging launaflokka, sem áður hafði verið í samningum aðila (þ.e. 5% milli flokka og 2,5% milli þrepa og samsvarandi kerfi hjá FÍN en með öðrum tölum) riðlaðist með kjarasamningum árið 2008 og síðari samningum, þar sem launahækkun var ákveðin sem föst krónutala í stað prósentuhækkunar sem gengi yfir alla flokka og þrep. Í bókun nr. 7 með kjarasamningi BHM-félaganna og SNR frá 28. maí 2014 lýstu aðilar yfir því að stefnt skyldi að því að færa launatöflurnar til upphaflegs horfs og telur gerðardómurinn rétt að verða við kröfu um gera það nú. Sú launahækkun sem af þessari breytingu leiðir kemur mismunandi út fyrir launþega eftir því hvar í launatöflunni þeir ráðast en miðgildi hækkana hjá flestum BHM-félögum er rúmlega 2% en hjá Fíh nálægt 2%, þar sem bil milli þrepa hafði áður verið lagfært í 2,5% í þeirra launatöflum. Breytingin hefur verið færð inn í viðkomandi launatöflur sem fylgja úrskurði þessum og eru hluti þeirra kjarasamninga sem með honum eru ákveðnar. Breytingarnar skulu miðast við 1. mars 2015 hjá BHM-félögum og 1. maí 2015 hjá Fíh.

## XI.

### Launasetning með tilliti til menntunar

Í sameiginlegri kröfugerð BHM-félaganna í upphafi undanfarandi samningalotu var lögð áhersla á „launaleiðréttingu sem taki mið af tilkostnaði við öflun þekkingar“ eins og segir í viðræðuskjali þeirra frá 18. febrúar 2015. Þessi krafa er þar ekki ítarlega rökstudd, en gerð sú tillaga að fé til stofnanasamninga verði aukið og því varið til að auka hlut persónubundinna kjara og þess utan verði sérstakt framlag til stofnana til að gera þeim kleift að endurskoða röðunar- og menntunarákvæði stofnanasamninga. Hins vegar fylgdi viðræðuskjalinu sérstök „Greinargerð samráðsnefndar um stofnanasamninga og mat á menntun“, þar sem gerð er grein fyrir viðræðum sem aðilar höfðu átt með sér á grundvelli bókunar í eldri kjarasamningi aðila. Í þeim viðræðum höfðu fulltrúar BHM lagt til að viðbótarnám umfram grunnnám verði metið út frá ECTS einingum og að lágmarkslaunahækkunar vegna formlegrar menntunar umfram grunnnám verði þannig:

Diplóma (30 - 120 ECTS einingar) jafngildi einu til tveimur þrepum.

Meistaragráða (90/120 ECTS einingar) umfram BS/BSc nám jafngildi tveimur launaflokkum.

Tvöfalt meistaránám, sem nýtist í starfi, jafngildi einum flokki.



Þá verði sett inn heimild til að launa fyrir doktorsgráðu (180 ECTS einingar hið minnsta) sem nýtist í starfi, með fjórum launaflokkum.

Við þessa tillögu höfðu fulltrúar ríkisins í viðræðunefndinni gert þá athugasemd, að ekki væri hægt að setja mat á viðbótarmenntun inn í miðlægan kjarasamning þar sem mat á menntum heyrir undir hverja og eina stofnun, en hugsanlega mætti setja fram leiðbeinandi viðmið um þetta efni inn í bókanir með kjarasamningum.

Í undanfarandi kjarasamningaviðræðum ræddu BHM og SNR ítarlega efni 11. kafla kjarasamninganna, stofnanapáttinn, en eftir honum ræðst launasetning viðkomandi launþega. Skiptust aðilar á tillögum. Í tillögu eða tilboði SNR til BHM frá 10. júní lagði SNR til að grein 11.3.3.2, um persónubundna þætti sem metnir yrðu varanlega til launa, skyldi litið til sérstakrar þekkingar eða færni sem nýtist í starfi. Segir þar: „Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við röðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi starfsmanns. Starfsmaður með 60 eininga (ECTS) viðbótarnám umfram BA/BS raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en ella. Starfsmaður með meistaraþáttum raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra en ella og starfsmaður með doktorspróf að lágmarki þremur launaflokkum hærra en ella. Lengra formlegt grunnám skal metið með sambærilegum hætti.“

Í kröfugerð sinni hér fyrir gerðardómnum hefur SNR hins vegar breytt þessu tilboði sínu. Segir nú um þennan þátt: „Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 1 álagsþrep og meistaraþáttum leiði til hækkunar um 2 álagsþrep. Styttra eða lengra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti“

Gerðardómur fellst á þau rök að það sé eðlileg krafa vinnuveitanda, hver sem hann er, að viðbótargreiðslur fyrir menntun skuli miðast við að hún nýtist starfsmanni til að rækja það starf sem hann er ráðinn til. Viðbótarmenntun á öðrum fagsviðum er góðra gjalda verð og eykur almennt hæfni starfsmanna, en er ólíklega sá eiginleiki eða kunnátta sem viðkomandi vinnuveitandi er að sækjast eftir við ráðningu starfsmannsins. Því fellst gerðardómur á að rétt sé og eðlilegt, að við röðun starfsins í launaflokka og þrep skv. þessu ákvæði skuli miðað við að menntun sé á fagsviði viðkomandi launþega og nýtist honum í starfi.

-----

Gerðardómur telur rétt að taka til greina kröfu BHM-félaganna, um að í 11. grein kjarasamninganna verði sett lágmarksákvæði um það hvernig viðbótarmenntun skuli metin til launa. Í því efni telur gerðardómurinn rétt að fara eftir tillögu SNR frá 10. júlí s.l. en ekki tillögunni frá 10. júní, með þeirri breytingu þó að í stað þess að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 1 þrep, eins og SNR bauð, þá skuli hækkunin vera 2 álagsþrep fyrir diplómu og að meistaraþáttum leiði til hækkunar um 4 þrep en ekki 2 þrep eins og SNR bauð og doktorsnám eða sambærileg gráða um 6 þrep. Sérreglur gilda þó um FÍN, sbr. hér að neðan. Styttra formlegt nám skuli metið með sambærilegum hætti. Þessi útfærsla leiðir til nánast sömu niðurstöðu launalega fyrir viðkomandi launþega og leiddi af tilboði ríkisins frá 10. júní, en riðlar ekki þeirri uppsetningu eða kerfi sem felst í hinum mismunandi þáttum sem metin eru annars vegar samkvæmt gr. 11.3.3.1 og hins vegar samkvæmt gr. 11.3.3.2, eins og tilboðið frá 10. júní hefði gert, ef um það hefði verið gerður samningur.

Þessi ákvörðun nær til allra BHM-félaganna nema Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN), því launatafla þeirra er byggð upp með öðrum hætti, eins og rakið er í kafla X. Gagnvart FÍN skal það gilda, að þar sem hækkun mundi leiða til hækkunar um 2 álagsþrep í launatöflum annarra BHM-félaga, jafngildir það hækkun um tvo launaflokka hjá FÍN. Sem dæmi má taka að hækkun um fjögur þrep hjá BHM-félagi leiðir til hækkunar um fjóra launaflokka hjá FÍN, en þó aldrei umfram það sem launatöflur ná yfir. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti. Þetta kann að leiða til hækkunar hjá félagsmönnum í FÍN, sem er lítillega umfram þá hækkun sem sambærilegar aðstæður hjá félagsmanni einhverra hinna félaganna mundi leiða til, en því til mótvægis kemur að FÍN nýtur ekki alveg sömu hækkana í sínum launatöflum og önnur BHM-félög njóta við leiðréttingu launataflnanna sbr. niðurlag kafla X. hér að framan.

Þær aðstæður geta verið uppi, að endurröðun í flokka eða þrep gætu hugsanlega leitt til launalækkunar hjá einhverjum þeim sem er í starfi við gildistöku kjarasamnings þessa. Standi þannig á skal viðkomandi starfsmaður halda áunnum kjörum sínum, en ekki vera lækkaður í flokkun/þrepun vegna hugsanlegrar endurröðunar sem af þessari kerfisbreytingu leiðir.

## XII.

### Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbætur (desemberuppbætur) og orlofsuppbætur eru og hafa í samningum aðila að jafnaði verið þær sömu og samið hefur verið um í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði. Hefur gerðardómurinn ákveðið að svo skuli einnig vera nú. Kemur árleg fjárhæð þeirra bóta fram í úrskurðarorði gagnvart BHM-félögunum en Fíh hefur gert dómsátt um þetta atriði.

## XIII.

### Sérkröfur BHM-félaganna

Í upphafi undanfarandi samningalotu og á meðan henni stóð lögðu BHM-félögin fram lista yfir margvísleg málefni sem hvert og eitt félag vildi fá umræðu um og/eða semja um sérstaklega. Reifun BHM hér fyrir gerðardómnum um þessar sérkröfur er eigi svo glögg sem skyldi, en þó hafa umræddar kröfugerðir félaganna verið lagðar fram með þeim skjölum sem BHM lagði fyrir dóminn, sem hefur tekið þær til nánari skoðunar.

Kröfugerð félaganna er mjög sundurleit og stundum eru kröfur á þann veg að verði þær teknar til greina riðla þær öllu samræmi sem hefur þó verið milli félaganna og mundi leiða til mismununar sem aftur kallar á nýja kröfugerð frá hinum félögunum. Sumar kröfurnar kalla á að gerðar verði umfangsmiklar breytingar á löggjöf, m.a. skattalöggjöf og vinnulöggjöf og enn aðrar lúta að stjórn efnahagsmála og/eða miklum útgjöldum úr ríkissjóði. Flestar eru kröfurnar þó um atriði sem hver og ein stofnun verður að taka ákvörðun um, eftir atvikum í stofnanasamningum.

Á þeim stutta tíma sem gerðardómi er ætlað að starfa getur hann ekki með nokkru móti leyst flókin úrlausnarefni sem aðilar hafa tekist á um í mörg ár og varðar m.a. skipulag á u.þ.b. 200 ríkisstofnunum og vinnufyrirkomulag 6.000 launþega. Með hliðsjón af því og með tilliti hins þrönga valdssvið gerðardómsins þá hafnar hann öllum sérkröfum félaganna.

#### XIV. Um bókanir

Kjarasamningum, almennt, fylgja oft fylgiskjöl af ýmsu tagi sem aðilar vísa gjarnan til í megintexta viðkomandi kjarasamnings. Slík skjöl eru til fyllingar eða skýringar á tilteknum atriðum sem aðilar telja að eigi ekki heima í megintexta kjarasamnings eða fjalla um tímabundin atriði. Þá gera aðilar einnig svokallaðar „Bókanir“ með kjarasamningum sem fjalla um margvísleg efni í samningssambandi þeirra og fyrirætlanir á gildistíma viðkomandi kjarasamnings, og stundum að því er virðist til frambúðar, þó eðlilegra væri að fella slík atriði inn í megintexta kjarasamnings.

Með fyrri kjarasamningum BHM-félaganna og Fíh hafa verið bókanir sem varða mikilvæg réttindi launþeganna og stundum einnig ákvæði sem snúa að stéttarfélagunum sjálfum eða heildarsamtökum þeirra. Í undangenginni samningalotu, sem BHM-félögunum og SNR tókst ekki að ljúka með þeim afleiðingum að sett voru lög nr. 31/2015, voru aðilar búnir að ræða ýmis mál undir þessum formerkjum. Þeir höfðu einnig skipst á hugmyndum um bókanir, sem skyldu fylgja samkomulagi þeirra ef til þess kæmi. Ekkert var þó fullfrágengið í þeim efnum þegar uppúr samningaviðræðum slitnaði. Samninganefnd Fíh og SNR höfðu hins vegar, í samkomulagi sínu frá 23. júní, gert ýmsar bókanir um atriði sem skyldu koma til framkvæmda ef samkomulagið yrði samþykkt, sem ekki varð.

Í drögum að samkomulagi milli SNR og BHM-félaganna frá 10. júní s.l., sem er meðal málsgagna, er að finna tillögu að bókunum í 7 liðum. Í þeirri fyrstu er fjallað um tillögur að styrkingu stofnanasamninga hjá völdum stofnunum og er gert ráð fyrir að ríkisvaldið veiti til þeirra kr. 300 millj. árlega á árunum 2016 - 2018. Í bókun 2 er lýst fyrirætlunum aðila um átak til að efla mannauðsstjórnun og þekkingu á fyrirkomulagi launaákvæðana almennt, í bókun 3 er eru reifaðar hugmyndir um endurskoðun á vinnutíma, í bókun 4 ráðgera aðilar að setja á fót nefnd til að endurskoða m.a. ákvæði um réttindi starfsmanna vegna veikinda og slysa, í bókun nr. 5 sammælast aðilar um að framlengja tiltekna bókun úr eldri samningi út samningstímann, í bókun 6 er yfirlýsing um mikilvægi þess að samræmdri stefnu um forvarnir o.fl. sé fylgt hjá ríkisstofnunum og loks eru í bókun 7 ráðagerðir um að gripið verði til sérstakra aðgerða til að bæta starfsumhverfi á tilteknum stofnunum, sem hafa þurft að sæta umtalsverðum aðhaldsaðgerðum á síðustu árum. Það er augljóst af samhenginu að slíkum aðgerðum verður að fylgja fé úr ríkissjóði.

Kröfugerð BHM-félaganna, sem fram kemur í andmælaskjali dags. 16. júlí, má skilja sem svo að úrskurði gerðardómsins, sem hefur stöðu kjarasamnings milli aðila skv. 1. mgr. 2. gr. 1. nr. 31/2015, skuli fylgja bókanir sem þó er ekki gerð nánari grein fyrir hverjar eigi þá að vera. Þó má ráða af samhenginu að BHM sé að lágmarki að vísa til þeirra atriða/bókana sem fyrir lágu í samningsdrögum aðila frá 10. júní eða þá að kröfu BHM beri að túlka sem svo að ígildi þeirra fjármuna sem til stóð að veita til þeirra málefna sem raktar eru í nefndum bókunum, ráðstafi gerðardómur með einum eða öðrum hætti til félaganna. Vísar BHM til þess að kjarasamningum fylgi ætíð bókanir og séu þær hluti af kjarasamningi og hafi sama gildi og þær. Því til stuðnings hefur BHM vísað til dóms Félagsdóms í máli nr. 1/2000. Gerðardómur getur ekki fallist á að sá dómur, eða þeir eldri dómur sem í honum er vísað til, hafi fordæmisgildi við þær aðstæður sem hér eru uppi.

Í 1. mgr. 2. gr. 1. nr. 31/2015 segir að gerðardómur skuli fyrir 15. ágúst 2015 „ákveða kaup og kjör félagsmanna þeirra stéttarfélaga sem talin eru upp í 1. gr.“ Nánari fyrirmæli er svo að finna í 1. mgr. 3. gr. laganna þar sem segir að gerðardómurinn skuli „við ákvarðanir um

laun félagsmanna skv. 1. gr. og önnur starfskjör þeirra hafa hliðsjón af kjörum þeirra sem sambærilegir geta talist að menntun, störfum, vinnutíma og ábyrgð og, eftir atvikum, kjarasamningum sem undirritaðir hafa verið frá 1. maí 2015 og almennri þróun kjaramála hér á landi.” Þarna er ekki að finna neina heimildir til handa gerðardómnum til að taka ákvarðanir eins og þær sem eru að jafnaði tilgreindar í bókunum aðila með kjarasamningum. Sé krufið nánar efni þeirra bókana sem raktar eru hér að framan og aðilar höfðu rætt sín í milli, þá sést að í þeim felast m.a. umtalsverð fjárútlát úr ríkissjóði og verður ekki talið, með tilliti til 41. gr. stjórnarskrár, að löggjafanum sé heimilt né hafi það fyrir honum vakað að fela gerðardómnum ráðstöfun þess fjár sem ella hefði runnið til þessa málaflokks, ef aðilar hefðu náð samkomulagi í þökk fjárveitingavaldsins. Í annan stað er efni þessara bókana með þeim hætti að útfærsla þeirra verður að byggjast á samkomulagi aðila um framkvæmd þeirra og jafnvel aðkomu þriðja aðila, þ.e. ýmissa stofnana ríkisins og getur ekki verið á valdsviði né verksviði gerðardóms að mæla fyrir um slíkt. Því hafnar gerðardómur þeirri kröfu BHM-félaganna að láta bókanir fylgja úrskurði sínum. Í þessu efni ber að líta til þess að gerðardómur hefur skilgreint umboð sitt og valdsvið þröngt, eins og rakið er í VII. kafla hér að framan.

Á hitt ber að líta að skv. 2. mgr. 3. gr. 1. nr. 31/2015 er aðilum heimilt að gera með sér samkomulag um einhver efnisatriði í deilunni, sem gerðardómurinn lítur þá til við ákvörðun sína og einnig er aðilum heimilt að gera með sér dómsátt um tiltekin atriði og tekur þá gerðardómurinn ekki ákvörðun um þau atriði sem samkomulag er um. Þetta fyrirkomulag er ítrekað í 8. gr. í málsmeðferðarreglum gerðardómsins og segir þar enn fremur, að þrátt fyrir að gerðardómurinn hafi tekið til starfa sé aðilum heimilt að gera með sér kjarasamning í heild sinni. Þannig felst ekki í lögum nr. 31/2015 að samningaréttur hafi verið tekinn af aðilum, þó verkföll þeirra hafi verið bönnuð, en samningaréttinn verða aðilar þó að nýta fyrir þann tíma að gerðardómur kveður upp úrskurð sinn. Hefur gerðardómurinn ítrekað lagt að BHM, Fíh og SNR að nýta þessar heimildir. BHM og SNR hafa ekki gert slíkt, en það hafa Fíh og SNR hins vegar gert, eins og fram kemur í niðurlagi kaflans.

Gerðardómurinn telur að honum sé, í samræmi við eðli máls, heimilt að beita löggjöfnun við 45. gr. 1. nr. 91/1991 um meðferð einkamála við gerðarmedferðina. Í því fellst efnislega að yfirlýsing aðila, sem gefin er fyrir gerðardómi og felur í sér ráðstöfun á sakarefni, bindur hann eftir reglum um gildi loforða. Þannig hefur SNR, í umboði fjármálaráðherra, fært efnisatriði sem áður var að finna í bókun í samningsdrögum SNR og BHM inn í megintexta í kröfugerð sinni um efni væntanlegs kjarasamnings og hefur þannig einhliða fallist á tilteknar greiðslur til handa félagsmönnum BHM-félaganna sem þeir hefðu ella farið á mis við þar sem sú fjármunatilfærsla kom áður einungis fram í bókun. Því leggur gerðardómurinn yfirlýsingu SNR, sem í þessu felst, til grundvallar niðurstöðu sinni (hlutfallslega þó miðað við tímalengd samningsins) gagnvart BHM-félögunum, þar sem slík niðurstaða er til hagsbóta fyrir launþegana. Nánari útlistun þess atriðis er í úrskurðarorði þar sem fjallað er um framlag til menntunarákvæða o.fl. sem kemur til framkvæmda þann 1. 6. 2016.

Fíh og SNR völdu hins vegar þá leið að gera með sér dómsátt þann 7. ágúst um öll þau atriði sem voru í bókunum í samkomulagi þeirra frá 23. júní s.l. um framlengingu kjarasamnings þeirra sem og um greinar 3 og 4 í sama samkomulagi. Með tilvísun til niðurlags 3. mgr. 3. gr. 1. nr. 31/2015 tekur gerðardómurinn því ekki ákvörðun um þau atriði sem aðilar hafa þannig sjálfir ráðið til hlunns. Hins vegar leggja Fíh og SNR til úrskurðar gerðardóms ágreining sinn um launahækkanir og samningstíma.

Það athugast að úrskurðurinn fellir ekki úr gildi bókanir í eldri kjarasamningum aðila, að því marki sem þær kunna enn að vera í gildi.

## ÞÁTTUR 5

### Kafli XV.

#### Um gildistíma ákvarðana gerðardóms

Í 1. mgr. 2. gr. 1. nr. 31/2015 segir að ákvarðanir gerðardómsins skulu vera bindandi sem kjarasamningur á milli aðila frá og með gildistöku laganna og gilda þann tíma sem gerðardómurinn ákveður. Í 4. gr. laganna segir að þau taki þegar gildi, þ.e. við birtingu þeirra sem var þann 13. júní 2015.

Samningur SNR og Læknafélags Íslands, sem dagsettur er 7. janúar 2015 gildir til 30. apríl 2017. Þeir samningar sem aðilar vinnumarkaðarins hafa verið að gera undanfarna mánuði hafa hins vegar flestir verið langtíma samningar, þ.e. til ársloka 2018. Í samningaviðræðum SNR við BHM og Fíh ræddu aðilar samning sem gilda skyldi til 31. mars 2019. Fíh samþykkti það fyrir sitt leyti, en samningurinn var svo felldur, eins og framar greinir. Samninganefnd BHM og SNR höfðu ekki náð samkomulagi um gildistíma þess samnings sem aðilar voru að ræða, þar sem aðilar höfðu ekki náð samkomulagi um launaliði samninganna, en beint samband er að jafnaði á milli tímalengdar kjarasamninga og umsaminna launabreytinga.

Hér fyrir gerðardómnum hefur SNR gert kröfu til þess að upphaf gildistíma ákvarðana dómsins miðist við 1. júlí 2015. Hvað varðar upphaf gildistíma ákvarðana vísar SNR til þess að samninganefndin líti á það sem meginreglu að kjarasamningur gildi frá og með fyrsta degi þess mánaðar sem skrifað er undir hann og hafi SNR reynt að fylgja þeirri meginreglu. Gerðardómurinn bendir á af þessu tilefni að SNR hefur ekki verið samkvæm sjálfri sér í að fylgja ofangreindri meginreglu og var t.d. upphafstími breytinga í samningi Læknafélagsins 1. júní 2014, en samningurinn var gerður í 7. janúar 2015. Eins miðaðist upphafstími samninga SNR og Fíh við 1. maí 2015, en samningurinn var gerður 23. júní 2015. Gerðardómurinn telur rétt, eins og hér stendur á, að upphaf gildistíma ákvarðana hans skuli miðast við þann tíma að síðustu samningar aðila runnu úr, þ.e. að gildistími ákvarðana vegna BHM-félaganna miðist við 1. mars 2015 og gildistími ákvarðana vegna Fíh miðist við 1. maí 2015.

Þá hefur SNR gert kröfu til þess að lok samninganna verði 31. mars 2019, sem er sá tími sem samningur SNR og Fíh átti að standa. Fíh hefur í sinni kröfugerð hér fyrir gerðardómi miðað við sama tímamark, en BHM hefur talið að samningar til lengri tíma en tveggja ára komi ekki til greina með tilliti til þess hvernig kjarasamningur kemst á, sbr. bréf þeirra til gerðardómsins dags. 10. júlí 2015.

Við úrlausn á þessu ágreiningsefni hefur gerðardómurinn ákveðið að fara eftir kröfum Fíh og SNR varðandi þeirra samning því líta verður svo á að aðilar hafi forræði á sakarefni, sbr. 2. mgr. 3. gr. 1. nr. 31/2015. Við þessa ákvörðun hefur gerðardómurinn einnig litið til þess að SNR og Fíh hafa gert með sér dómsátt um öll þau atriði sem bókanir þeirra með kjarasamningum frá 23. júní s.l. lutu að, en í framkvæmd þeirra bókana fellst ákveðinn ávinningur fyrir félagsmenn Fíh sem þeir njóta með þessum hætti. Skal samningur Fíh og SNR því gilda til 31. mars 2019, en með fyrirvara um endurskoðunarákvæði eins og fram kemur í úrskurðarorði.

Hvað varðar tímalengd samnings BHM-félaganna, þá fellst gerðardómurinn á þau rök BHM að þar sem kjarasamningur aðila er þvingaður fram með lögum, en kemur ekki til með frjálsum samningum sem er hin almenna regla, þá sé eðlilegt að samningurinn standi sem styðst en þó ekki skemur en þau tvö ár sem BHM hefur sjálft lagt til. Er þá einnig litið til þess að öndvert við Fíh hefur BHM ekki samið um þau bókunaratriði sem voru fyrirbyggjandi í samningsuppkasti SNR þann 10. júní s.l., eða um önnur sambærileg atriði og því brýnna að samningurinn standi sem styðst. Ber þó að geta þess sem rakið er í XIV. kafla hér að framan, að SNR lagði til við gerðardóm að efnisatriði sem áður var verið ráðgert að gera með bókun yrðu tekin inn í meginþexta kjarasamnings, hvað og gerðardómur hefur gert, en það varðar fjármuni til útfærslu á menntunarákvæðum o.fl. í stofnanasamninga sem nánari ákvæði eru svo um í úrskurðarorði.

Rétt þykir að kjarasamningurinn við BHM-félögin miðist við mánaðamót og renni því út 31. ágúst 2017. Launaákvæðanir til BHM-félaganna taka mið af þessu stutta gildistíma samningsins og af sömu ástæðu þykir heldur ekki efni til að hafa endurskoðunarákvæði í þeim samningi.

### **Kafla XVI.**

#### Um launaákvæðanir BHM-félaganna

Þær breytingar til hækkunar sem leiða af leiðréttingum á töflum BHM-félaganna eru nokkuð misjafnar, bæði eftir því hvaða félag á í hlut en ekki síst hvað varðar einstaka launþega, eftir því í hvaða flokk og hvaða þrep viðkomandi starf fellur. Hvað meginþorra BHM-félaganna varðar þá er vegið meðaltal þessara tilfærslna 2,39%, eilítið lægra hjá ljósmæðrum en nokkru hærra hjá hljómlistarmönnum. Vegið meðaltal hjá FÍN leiðir með sama hætti til 1,98% hækkunar.

Beinar launahækkunarir til BHM-félaganna, auk framangreindra einstaklingsbundinna tilfærslna, eru 7.2%, afturvirkir frá 1. 3. 2015; þann 1.6. 2016 5,5% hækkun og auk þess 1,65% framlag til útfærslu á menntunarbættinum og eftir atvikum annarra þátta í stofnanasamningum. Loks er eingreiðsla að fjárhæð 63.000 þann 1. 6. 2017 sem bætur fyrir að gildistími launabreytingarinnar 1. 6. 2016 er lengri en ella því ekki verða launabreytingar hjá BHM-félögum þann 1. 6. 2017, eins og á við um Fíh. Launabreytingar hjá BHM-félögum taka mið af því hve samningstíminn er stuttur.

Persónu- og desemberuppbót er sú sem greinir í úrskurðarorði.

Auk framangreinds hefur verið orðið við kröfu BHM um að sett verði lágmarksviðmið um það hvernig viðbótarmenntun skuli metin til launa. Sú breyting sem af þessu kann að leiða er mjög einstaklingsbundin og ekki gerlegt að afla upplýsinga um það á stuttum tíma hjá ca. 200 ríkisstofnunum hver kostnaðarauki ríkisins verði vegna þessa og ekki víst að hann verði mikill í upphafi.

Gerðardómur varð við kröfu BHM um að samningstíminn yrði ekki lengri en 2 ár. Hafnað var hins vegar kröfu um að bókanir fylgdu samningnum. Sérkröfum BHM-félaganna var öllum hafnað.

## Kafli XVII.

### Um launaákvarðanir Fíh

SNR og Fíh gerðu með sér dómsátt þann 7. ágúst s.l. um breytingu á 11. kafla um stofnanabátt samningsins og einnig sömdu aðilar um persónu- og orlofsuppbætur á árunum 2015 - 2018. Því til viðbótar sömdu aðilar um nokkur önnur atriði í formi bókana. Ákvörðun gerðardómsins tekur ekki til þeirra atriða sem aðilar þannig sömu um, eins og framfar er rakið.

Þær breytingar til hækkunar sem leiða af leiðréttingum á launatöflu Fíh eru nokkuð misjafnar hvað einstaka launþega varðar, þ.e. eftir því í hvaða flokk og hvaða þrep viðkomandi starf fellur. Vegið meðaltal er 2,03% sem er nokkru lægra en meðaltals hækkunir til BHM-félaga vegna sambærilegra tilfærslna. Er það bætt um með 0,5% aukaálagi á fyrstu hækkun launa, sbr. næstu málsgrein.

Beinar launahækkunir til Fíh, auk framangreindra einstaklingsbundinna tilfærslna, eru 7,7%, afturvirkir frá 1. 5. 2015; þann 1.6. 2016 6,5% hækkun; þann 1. 6. 2017 4,5% hækkun; þann 1. 6. 2018 3% hækkun og loks eingreiðsla að fjárhæð 70.000 þann 1. 2. 2019.

Í samningi Fíh er endurskoðunarákvæði ef forsendur kjarasamninga á almennum markaði leiða til breytinga á þeim kjarasamningum, eða eftir atvikum, uppsögn samninganna, allt eins og nánar greinir í úrskurðarorði.

## Kafli XVIII.

### Um framsetningu úrskurðarorðs

Eins og fram kemur í gerðarreglunum bar aðilum að byggja á síðast gildandi kjarasamningi og leggja fram kröfur sínar um breytingar, viðauka eða niðurfellingar á texta þeirra á viðeigandi stöðum. Ákvörðun gerðardómsins, sem sett er fram í formi úrskurðar, miðast þannig við síðast gildandi kjarasamning með þeim breytingum eða viðbótum á nánar tilteknum köflum og greinum kjarasamninganna sem fram koma í úrskurðarorðinu. Þessi framsetning á sér fyrirmynd í eldri samningum sem aðilar hafa sjálfir gert með sér. Launatöflur eru hluti úrskurðarins og skulu þær breytingar á flokkum og þrepum, sem þar koma fram, gilda annars vegar frá 1. mars 2015 varðandi BHM-félögin og hins vegar frá 1. maí 2015 varðandi Fíh.

---

Ásta Dís Óladóttir

---

Garðar Garðarsson

---

Stefán Svavarsson

## ÚRSKURÐARORÐ:

### Breytingar á kjarasamningum milli fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar

#### og eftirtalinna aðildarféлага Bandalags háskólamanna:

Dýralæknafélags Íslands	Félagsráðgjafafélags Íslands
Félags geislafræðinga	Fræðagarðs
Félags háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins	Iðjuþjálfafélags Íslands
Félags íslenskra félagsvísindamanna	Ljósmeðrafélags Íslands
Félags íslenskra hljómlistarmanna (Starfsmannafélag Sinfóníu- hljómsveitar Íslands),	Sálfræðingafélags Íslands
Leikarafélags Íslands	Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga
Félags íslenskra náttúrufræðinga	Stéttarfélags háskólamanna á matvæla- og næringarsviði
Félags lífeindafræðinga	Stéttarfélags lögfræðinga
Félags sjúkraþjálfara	Þroskaþjálfafélags Íslands

#### hins vegar

#### 1. gr. Gildistími

Gildandi kjarasamningar aðila framlengjast frá 1. mars 2015 til 31. ágúst 2017 með þeim breytingum sem hér eru gerðar og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

#### 2. gr. Launahækkanir

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

01.03.2015      7,2%      Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjölum 2, 3, 4 og 5, sem taka gildi frá og með 1. mars 2015.

01.06.2016      5,5%      Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjölum 6, 7, 8 og 9.

01.06.2016      1,65%      Til útfærslu menntunarákvæða, sbr. 5. gr. þessa úrskurðar, eftir því sem þörf krefur og eftir atvikum annarra þátta í stofnanasamningum.

01.06.2017      Sérstök eingreiðsla, 63.000 kr., greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í apríl 2017 og er enn í starfi í maí. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í apríl. Eingreiðslan nær til allra starfsmanna í föstu ráðningarsambandi utan þeirra sem eru í launalausum leyfi þ.m.t. fæðingarorlofi.



### 3.gr. Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015	78.000 kr.
Á árinu 2016	82.000 kr.

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015	42.000 kr.
Á árinu 2016	44.500 kr.
Á árinu 2017	46.500 kr.

### 4. gr.

#### Ný grein 10.1.3:

10.1.3 Komi til þess að aðsókn eftir því að nýta sér leyfi samkvæmt grein 10.1 valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar hefur stofnun heimild til að takmarka þann fjölda sem nýtir réttinn við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda háskólamenntaðra starfsmanna sem falla undir grein 10.1 á stofnuninni.

### 5. gr.

#### 1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.3.1.

1.2.2 Hjá öðrum en Félagi íslenskra náttúrufræðinga:

Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.3.2 og 11.3.3.3, sem álagsþrep.

1.2.2 Hjá Félagi íslenskra náttúrufræðinga:

Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.3.2 og 11.3.3.3, sem flokk/flokka.

#### Stofnanabáttur (11. kafli) (tekur gildi 01.06. 2016)

11.3.2 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.3.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

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

Hjá öðrum en Félagi íslenskra náttúrufræðinga:

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

Hjá Félagi íslenskra náttúrufræðinga:

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

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

11.3.3.1 **Röðun starfs.** Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verkswið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

11.3.3.2 **Persónubundnir þættir.** (Hjá öðrum en Félagi íslenskra náttúrufræðinga): Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreyksla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirlærslu þekkingar eða vinnubragða).

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 álagsþrep, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 álagsþrep og doktors- eða sambærileg gráða með 6 álagsþrepum. Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

11.3.3.2 **Persónubundnir þættir.** (Hjá Félagi íslenskra náttúrufræðinga): Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreyksla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirlærslu þekkingar eða vinnubragða).

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 launaflokka, meistaraþráða leiði til hækkunar um 4 launaflokka og doktors- eða sambærileg gráða um 6 launaflokka, en þó aldrei hærra en launataflan leyfir. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

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

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

11.3.3.4 **Hjá öðrum en Félagi íslenskra náttúrufræðinga:**

Þættir skv. 11.3.3.2 og 11.3.3.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

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

11.3.3.4 **Hjá Félagi íslenskra náttúrufræðinga:**

Þættir skv. 11.3.3.2 og 11.3.3.3 eru eingöngu metnir til röðunar í flokk/flokka. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

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

**Ný grein 11.3.4 (Hjá öðrum en Félagi íslenskra náttúrufræðinga):**

11.3.4 Í stofnanasamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinna ákvæða í kjarasamningi aðila:

- Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, samanber grein 1.5.3,
- Heimild til að semja um fasta þóknun, samanber grein 1.5.4,
- Að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla, samanber grein 2.1.2,
- Breyttan matartíma og kaffitíma, samanber greinar 3.1.2 og 3.1.5.

## ÚRSKURÐARORÐ:

### Breytingar á kjarasamningi milli fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar

og

### Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hins vegar

#### 1. gr.

#### Gildistími

Gildandi kjarasamningar aðila framlengjast frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 með þeim breytingum sem hér eru gerðar og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

#### 2. gr.

#### Launahækkunir

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

01.05.2015      7,7%      Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflu í fylgiskjali 10, sem tekur gildi frá og með 1. maí 2015

01.06.2016      6,5%      Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjali 11.

01.06.2017      4,5%      Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflu í fylgiskjali 12.

01.06.2018      3,0%.      Sjá útfærslu í meðfylgjandi launatöflu í fylgiskjali 13.

01.02.2019      Sérstök eingreiðsla, 70.000 kr., greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember. Eingreiðslan nær til allra starfsmanna í föstu ráðningarsambandi utan þeirra sem eru í launalausum leyfi þ.m.t. fæðingarorlofi.

#### 3. gr.

#### Endurskoðunarákvæði

Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði telji að þær standist ekki, en aðilar þeirra samninga nái í framhaldinu samkomulagi um breytingu á samningum sínum, skulu SNR og Fíh taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart þessum kjarasamningi.

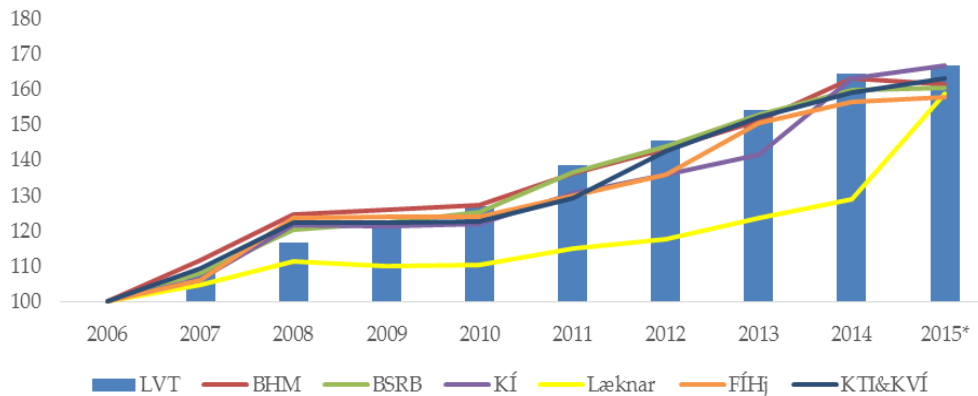
Komi til þess, á gildistíma þessa samnings, að kjarasamningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra samninga, þá er aðilum þessa samnings heimil uppsögn hans með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

## Launaþróun frá árinu 2006 til 2015

Launaþróun er almennt skoðuð út frá launavísitölu en hún er byggð á samanburði á launum sömu einstaklinga, í sömu störfum hjá sömu fyrirtækjum, milli tveggja samliggjandi mánaða. Það er Hagstofa Íslands sem birtir mánaðarlega launavísitöluna.

### Launaþróun á dagvinnulaunum 2006-2015

Miðað er við grunn í nóvember 2006=100



### Þróun launavísitölunnar 2006-2015

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
LVT	100,0	108,3	116,7	121,4	127,0	138,5	145,4	154,2	164,4	166,8
BHM	100,0	111,6	124,7	125,9	127,4	136,3	143,2	151,2	163,0	161,5
BSRB	100,0	108,2	120,3	122,2	125,3	136,7	143,9	152,9	159,9	160,4
KÍ	100,0	106,3	121,7	121,2	122,1	130,7	136,0	141,6	163,0	166,6
Læknar	100,0	104,9	111,3	110,2	110,3	115,2	117,7	123,8	129,1	128,6
FÍHj	100,0	106,0	123,7	124,0	123,9	130,0	135,9	150,4	156,6	157,9
KTI&KVÍ	100,0	109,4	122,2	122,4	122,6	129,2	142,5	152,3	159,0	163,1

### Þróun launavísitölu í prósentum 2006-2015

	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013	2015/2014	2014/2006	2015/2006
LVT	8,3%	7,8%	4,0%	4,7%	9,0%	5,0%	6,1%	6,6%	1,5%	64,4%	66,8%
BHM	11,6%	11,7%	1,0%	1,2%	7,0%	5,1%	5,6%	7,8%	-0,9%	63,0%	61,5%
BSRB	8,2%	11,2%	1,6%	2,5%	9,1%	5,3%	6,3%	4,6%	0,3%	59,9%	60,4%
KÍ	6,3%	14,5%	-0,4%	0,7%	7,0%	4,1%	4,1%	15,1%	2,2%	63,0%	66,6%
Læknar	4,9%	6,1%	-1,0%	0,1%	4,4%	2,2%	5,2%	4,3%	22,9%	29,1%	58,6%
FÍHj	6,0%	16,7%	0,2%	-0,1%	4,9%	4,5%	10,7%	4,1%	0,8%	56,6%	57,9%
KTI&KVÍ	9,4%	11,7%	0,2%	0,2%	5,4%	10,3%	6,9%	4,4%	2,6%	59,0%	63,1%

Sé litið á laun þeirra hópa sem hér eru má sjá að launavísitalan hefur þróast með mjög áþekktum hætti til ársins 2014. Aðeins einn hópur sker sig úr hvað varðar þróun launavísitölunnar á tímabilinu 2006-2014 og það eru læknar. Það er ekki fyrir en með kjarasamningum lækna þann 7.janúar 2015 að þeir eru á pari við aðra hvað varðar launavísitölu.

### Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga (FÍh)

Meðaldagvinnulaun Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hafa hækkað um 64,3% frá árinu 2006 til ársins 2015. Meðalyfirvinnulaun hafa hækkað um 26,28% fyrir sama tímabil, meðal vaktaálag um 235,66% og önnur laun um 112,12%.

Meðalheildarlaun Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hafa hækkað um 65,83% frá árinu 2006 til ársins 2015.

#### **Skurðlæknafélag Íslands (Skí)**

Ekki eru til eldri tölur en 2012 um laun skurðlækna. Meðaldagvinnulaun Skurðlæknafélags Íslands hafa hækkað um 35,59% frá árinu 2012 til ársins 2015. Meðalyfirvinnulaun hafa dregist saman um 49,28% fyrir sama tímabil á meðan meðal vaktaálag hefur hækkað um 59,22% og önnur laun hafa hækkað um 26,96%.

Meðalheildarlaun Skurðlæknafélags Íslands hafa hækkað um 24,87% frá árinu 2012 til ársins 2015.

#### **Bandalag háskólamanna (BHM)**

Meðaldagvinnulaun Bandalags háskólamanna hafa hækkað um 67,35% frá árinu 2006 til ársins 2015. Meðalyfirvinnulaun hafa hækkað um 16,06% fyrir sama tímabil, meðalvaktaálag um 182,38% og önnur laun um 76,9%.

Meðalheildarlaun Bandalags háskólamanna hafa hækkað um 59,39% frá árinu 2006 til ársins 2015.

#### **Bandalag starfsmanna ríkis og bæja (BSRB)**

Meðaldagvinnulaun Bandalags starfsmanna ríkis og bæja hafa hækkað um 66,31% frá árinu 2006 til ársins 2015. Meðalyfirvinnulaun hafa hækkað um 35,32% fyrir sama tímabil, meðal vaktaálag um 130,13% og önnur laun um 360,66%, eða úr 3.158 kr. í 14.548 kr.

Meðalheildarlaun Bandalags starfsmanna ríkis og bæja hafa hækkað um 66,43% frá árinu 2006 til ársins 2015.

#### **Kennarasamband Íslands (KÍ)**

Meðaldagvinnulaun Kennarasambands Íslands hafa hækkað um 69,79% frá árinu 2006 til ársins 2015. Meðalyfirvinnulaun hafa hækkað um 23,04% fyrir sama tímabil.

Meðalheildarlaun Kennarasambands Íslands hafa hækkað um 56,55% frá árinu 2006 til ársins 2015.

#### **Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands (KTÍ)**

Meðaldagvinnulaun Kjarafélags Tæknifræðinga hafa hækkað um 70,07% frá árinu 2006 til ársins 2015. Meðalyfirvinnulaun hafa dregist saman um 13,42% fyrir sama tímabil.

Meðalheildarlaun Kjarafélags Tæknifræðinga hafa hækkað um 49,55% frá árinu 2006 til ársins 2015.

#### **Starfsmannafélag Sinfóníuhljómsveitar Íslands (SSÍ)**

Meðaldagvinnulaun Starfsmannafélags Sinfóníuhljómsveitar Íslands hafa hækkað um 59,25% frá árinu 2006 til ársins 2015. Meðalyfirvinnulaun hafa hækkað um 97,12% fyrir sama tímabil. Meðalheildarlaun Starfsmannafélags Sinfóníuhljómsveitar Íslands hafa hækkað um 58,56% frá árinu 2006 til ársins 2015.

#### **Stéttarfélag verkfræðinga (SV)**

Meðaldagvinnulaun Stéttarfélags verkfræðinga hafa hækkað um 65,59% frá árinu 2006 til ársins 2015. Meðalyfirvinnulaun hafa hækkað um 20,98% fyrir sama tímabil.

Meðalheildarlaun Stéttarfélags verkfræðinga hafa hækkað um 57,27% frá árinu 2006 til ársins 2015.

### Læknafélag Íslands (LÍ)

Meðaldagvinnulaun Læknafélags Íslands hafa hækkað um 62,59% frá árinu 2006 til ársins 2015. Meðalyfirvinnulaun hafa hækkað um 56,77% og önnur laun um 30,94%, fyrir sama tímabil. Meðalheildarlaun Læknafélags Íslands hafa hækkað um 54,24% frá árinu 2006 til ársins 2015.

### Kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga (KVH)

Meðaldagvinnulaun Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga hafa hækkað um 65,24% frá árinu 2006 til ársins 2015. Meðalyfirvinnulaun hafa hækkað um 36,04% fyrir sama tímabil. Meðalheildarlaun Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga hafa hækkað um 57,44% frá árinu 2006 til ársins 2015.

### Meðaldagvinnulaun – þróun frá árinu 2006 til 2015

Ár	FÍH	SKÍ	BHM	BSRB	KÍ	KTÍ	SSÍ	SV	LÍ	KVH
2006	270.281	0	297.458	198.513	274.192	329.238	275.396	338.869	529.110	323.813
2007	295.320	0	331.415	216.703	293.326	367.821	286.500	378.951	560.940	366.548
2008	327.739	0	369.250	237.652	319.823	406.940	301.570	415.561	589.118	407.009
2009	348.416	0	386.593	247.942	338.808	421.347	334.870	425.438	596.984	420.176
2010	349.480	0	391.419	254.040	340.266	422.707	335.479	427.359	595.981	426.340
2011	359.335	0	408.654	271.507	354.423	436.436	339.948	443.995	603.506	441.178
2012	378.941	798.334	436.332	291.286	377.305	481.963	404.895	485.548	632.450	472.820
2013	415.195	846.209	458.124	307.416	392.621	519.257	418.507	520.980	656.240	495.815
2014	440.393	858.212	489.622	323.076	434.509	541.571	428.979	551.425	679.850	521.630
2015	444.063	1.082.438	497.799	330.141	465.555	559.945	438.574	561.119	860.277	535.054
Meðaltal	362.916	896.298	406.667	267.828	359.083	448.723	356.472	454.925	630.445	441.038

### Meðaldagvinnulaun – hækun í prósentum

Ár	FÍH	SKÍ	BHM	BSRB	KÍ	KTÍ	SSÍ	SV	LÍ	KVH
2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2007	9,26%	-	11,42%	9,16%	6,98%	11,72%	4,03%	11,83%	6,02%	13,20%
2008	10,98%	-	11,42%	9,67%	9,03%	10,64%	5,26%	9,66%	5,02%	11,04%
2009	6,31%	-	4,70%	4,33%	5,94%	3,54%	11,04%	2,38%	1,34%	3,24%
2010	0,31%	-	1,25%	2,46%	0,43%	0,32%	0,18%	0,45%	-0,17%	1,47%
2011	2,82%	-	4,40%	6,88%	4,16%	3,25%	1,33%	3,89%	1,26%	3,48%
2012	5,46%	-	6,77%	7,28%	6,46%	10,43%	19,10%	9,36%	4,80%	7,17%
2013	9,57%	6,00%	4,99%	5,54%	4,06%	7,74%	3,36%	7,30%	3,76%	4,86%
2014	6,07%	1,42%	6,88%	5,09%	10,67%	4,30%	2,50%	5,84%	3,60%	5,21%
2015	0,83%	26,13%	1,67%	2,19%	7,14%	3,39%	2,24%	1,76%	26,54%	2,57%
2014/2012	16,22%	7,50%	12,21%	10,91%	15,16%	12,37%	5,95%	13,57%	7,49%	10,32%
2014/2010	26,01%	-	25,09%	27,18%	27,70%	28,12%	27,87%	29,03%	14,07%	22,35%
2014/2006	62,94%	-	64,60%	62,75%	58,47%	64,49%	55,77%	62,73%	28,49%	61,09%
2015/2006	64,30%	35,59%	67,35%	66,31%	69,79%	70,07%	59,25%	65,59%	62,59%	65,24%

## Meðalheildarlaun – þróun frá árinu 2006 til 2015

Ár	FÍH	SKÍ	BHM	BSRB	KÍ	KTÍ	SSÍ	SV	LÍ	KVH
2006	377.469	0	366.117	276.897	372.349	448.904	286.741	443.609	871.701	425.280
2007	438.156	0	405.114	314.097	400.809	496.935	299.200	502.409	917.107	470.027
2008	484.150	0	448.988	343.895	435.927	562.015	311.845	552.004	966.425	523.423
2009	476.512	0	460.864	343.050	448.352	561.571	344.583	556.535	973.288	530.626
2010	471.488	0	459.065	348.608	431.047	545.406	344.059	547.198	954.043	531.250
2011	493.156	0	483.560	371.179	447.870	565.727	357.729	574.227	989.124	566.052
2012	529.817	1.398.022	514.834	399.930	474.877	606.358	421.064	612.739	1.061.501	595.395
2013	580.603	1.481.833	540.161	422.821	489.748	646.362	437.070	647.695	1.114.971	625.083
2014	624.648	1.593.545	577.362	448.221	550.963	670.939	450.626	694.189	1.195.454	664.053
2015	625.948	1.745.672	583.554	460.845	582.910	671.319	454.655	697.678	1.344.487	669.561
Meðaltal	510.195	1.554.768	483.962	372.954	463.485	577.554	370.757	582.828	1.038.810	560.075

## Meðalheildarlaun – hækkun í prósentum

Ár	FÍH	SKÍ	BHM	BSRB	KÍ	KTÍ	SSÍ	SV	LÍ	KVH
2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2007	16,08%	-	10,65%	13,43%	7,64%	10,70%	4,35%	13,25%	5,21%	10,52%
2008	10,50%	-	10,83%	9,49%	8,76%	13,10%	4,23%	9,87%	5,38%	11,36%
2009	-1,58%	-	2,65%	-0,25%	2,85%	-0,08%	10,50%	0,82%	0,71%	1,38%
2010	-1,05%	-	-0,39%	1,62%	-3,86%	-2,88%	-0,15%	-1,68%	-1,98%	0,12%
2011	4,60%	-	5,34%	6,47%	3,90%	3,73%	3,97%	4,94%	3,68%	6,55%
2012	7,43%	-	6,47%	7,75%	6,03%	7,18%	17,70%	6,71%	7,32%	5,18%
2013	9,59%	5,99%	4,92%	5,72%	3,13%	6,60%	3,80%	5,70%	5,04%	4,99%
2014	7,59%	7,54%	6,89%	6,01%	12,50%	3,80%	3,10%	7,18%	7,22%	6,23%
2015	0,21%	9,55%	1,07%	2,82%	5,80%	0,06%	0,89%	0,50%	12,47%	0,83%
2014/2012	17,90%	13,99%	12,15%	12,07%	16,02%	10,65%	7,02%	13,29%	12,62%	11,53%
2014/2010	32,48%	-	25,77%	28,57%	27,82%	23,02%	30,97%	26,86%	25,30%	25,00%
2014/2006	65,48%	-	57,70%	61,87%	47,97%	49,46%	57,15%	56,49%	37,14%	56,14%
2015/2006	65,83%	24,87%	59,39%	66,43%	56,55%	49,55%	58,56%	57,27%	54,24%	57,44%



## Fylgiskjal nr. 2

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og eftirtalinnna aðildarfélaga BHM: Dýralæknafélags Íslands, Félags geislafræðinga, Félags háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins, Félags íslenskra félagsvísindamanna, Leikarafélags Íslands, Félags lífeindafræðinga, Félags sjúkraþjálfara, Félagsráðgjafafélags Íslands, Fræðagarðs, Iðjuþjálfafélags Íslands, Sálfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga, Stéttarfélags háskólamanna á matvæla- og næringarsviði, Stéttarfélags lögfræðinga og Þroskaþjálfafélag Íslands.

### Launatafla tekur gildi frá og með 1. mars 2015:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	288.856	296.077	303.299	310.520	317.741	324.963	332.184	339.406	346.627
02	303.299	310.881	318.463	326.046	333.628	341.211	348.793	356.376	363.958
03	318.463	326.425	334.387	342.348	350.310	358.271	366.233	374.195	382.156
04	334.387	342.746	351.106	359.466	367.825	376.185	384.545	392.904	401.264
05	351.106	359.884	368.661	377.439	386.217	394.994	403.772	412.550	421.327
06	368.661	377.878	387.094	396.311	405.527	414.744	423.960	433.177	442.394
07	387.094	396.772	406.449	416.126	425.804	435.481	445.158	454.836	464.513
08	406.449	416.610	426.772	436.933	447.094	457.255	467.416	477.578	487.739
09	426.772	437.441	448.110	458.779	469.449	480.118	490.787	501.457	512.126
10	448.110	459.313	470.516	481.718	492.921	504.124	515.327	526.529	537.732
11	470.516	482.278	494.041	505.804	517.567	529.330	541.093	552.856	564.619
12	494.041	506.392	518.743	531.094	543.446	555.797	568.148	580.499	592.850
13	518.743	531.712	544.681	557.649	570.618	583.586	596.555	609.524	622.492
14	544.681	558.298	571.915	585.532	599.149	612.766	626.383	640.000	653.617
15	571.915	586.213	600.510	614.808	629.106	643.404	657.702	672.000	686.298
16	600.510	615.523	630.536	645.549	660.561	675.574	690.587	705.600	720.612
17	630.536	646.299	662.063	677.826	693.589	709.353	725.116	740.880	756.643
18	662.063	678.614	695.166	711.717	728.269	744.821	761.372	777.924	794.475
19	695.166	712.545	729.924	747.303	764.682	782.062	799.441	816.820	834.199
20	729.924	748.172	766.420	784.668	802.917	821.165	839.413	857.661	875.909
21	766.420	785.581	804.741	823.902	843.062	862.223	881.383	900.544	919.704
22	804.741	824.860	844.978	865.097	885.215	905.334	925.453	945.571	965.690

### Fylgiskjal nr. 3

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

#### Launatafla tekur gildi frá og með 1. mars 2015:

	1	2	3	4	5
001	288.856	293.189	297.586	302.050	306.581
002	297.521	301.984	306.514	311.112	315.778
003	306.447	311.044	315.709	320.445	325.252
004	315.640	320.375	325.181	330.058	335.009
005	325.110	329.986	334.936	339.960	345.060
006	334.863	339.886	344.984	350.159	355.411
007	344.909	350.083	355.334	360.664	366.074
008	355.256	360.585	365.994	371.484	377.056
009	365.914	371.403	376.974	382.628	388.368
010	376.891	382.545	388.283	394.107	400.019
011	388.198	394.021	399.931	405.930	412.019
012	399.844	405.842	411.929	418.108	424.380
013	411.839	418.017	424.287	430.651	437.111
014	424.194	430.557	437.016	443.571	450.224
015	436.920	443.474	450.126	456.878	463.731
016	450.028	456.778	463.630	470.584	477.643
017	463.529	470.482	477.539	484.702	491.972
018	477.435	484.596	491.865	499.243	506.732
019	491.758	499.134	506.621	514.220	521.934
020	506.510	514.108	521.820	529.647	537.592
021	521.706	529.531	537.474	545.536	553.719
022	537.357	545.417	553.598	561.902	570.331
023	553.478	561.780	570.206	578.759	587.441
024	570.082	578.633	587.313	596.122	605.064
025	587.184	595.992	604.932	614.006	623.216
026	604.800	613.872	623.080	632.426	641.912
027	622.944	632.288	641.772	651.399	661.170
028	641.632	651.257	661.025	670.941	681.005
029	660.881	670.794	680.856	691.069	701.435
030	680.708	690.918	701.282	711.801	722.478
031	701.129	711.646	722.320	733.155	744.152
032	722.163	732.995	743.990	755.150	766.477
033	743.827	754.985	766.310	777.804	789.471
034	766.142	777.634	789.299	801.138	813.156
035	789.127	800.963	812.978	825.173	837.550
036	812.800	824.992	837.367	849.928	862.677
037	837.184	849.742	862.488	875.426	888.557
038	862.300	875.234	888.363	901.688	915.214
039	888.169	901.491	915.014	928.739	942.670
040	914.814	928.536	942.464	956.601	970.950

### Fylgiskjal nr. 4

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Ljósmeðrafélags Íslands.

**Launatafla tekur gildi frá og með 1. mars 2015:**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	310.651	318.417	326.183	333.949	341.716	349.482	357.248	365.014	372.781
02	326.183	334.338	342.492	350.647	358.801	366.956	375.111	383.265	391.420
03	342.492	351.055	359.617	368.179	376.742	385.304	393.866	402.428	410.991
04	359.617	368.607	377.598	386.588	395.579	404.569	413.559	422.550	431.540
05	377.598	387.038	396.478	405.918	415.358	424.797	434.237	443.677	453.117
06	396.478	406.390	416.302	426.213	436.125	446.037	455.949	465.861	475.773
07	416.302	426.709	437.117	447.524	457.932	468.339	478.747	489.154	499.562
08	437.117	448.044	458.972	469.900	480.828	491.756	502.684	513.612	524.540
09	458.972	470.447	481.921	493.395	504.870	516.344	527.818	539.293	550.767
10	481.921	493.969	506.017	518.065	530.113	542.161	554.209	566.257	578.305
11	506.017	518.668	531.318	543.968	556.619	569.269	581.920	594.570	607.220
12	531.318	544.601	557.884	571.167	584.450	597.733	611.016	624.299	637.582
13	557.884	571.831	585.778	599.725	613.672	627.619	641.566	655.514	669.461
14	585.778	600.422	615.067	629.711	644.356	659.000	673.645	688.289	702.934
15	615.067	630.444	645.820	661.197	676.574	691.950	707.327	722.704	738.080
16	645.820	661.966	678.111	694.257	710.402	726.548	742.693	758.839	774.984
17	678.111	695.064	712.017	728.970	745.922	762.875	779.828	796.781	813.734
18	712.017	729.817	747.618	765.418	783.219	801.019	818.819	836.620	854.420

## Fylgiskjal nr. 5

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hljómlistarmanna (Starfsmannafélag Sinfóníuhljómsveitar Íslands.

### Launatafla tekur gildi frá og með 1. mars 2015:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	302.143	309.697	317.250	324.804	332.358	339.911	347.465	355.018	362.572
02	317.250	325.182	333.113	341.044	348.975	356.907	364.838	372.769	380.700
03	333.113	341.441	349.769	358.096	366.424	374.752	383.080	391.408	399.735
04	349.769	358.513	367.257	376.001	384.745	393.490	402.234	410.978	419.722
05	367.257	376.438	385.620	394.801	403.983	413.164	422.345	431.527	440.708
06	385.620	395.260	404.901	414.541	424.182	433.822	443.463	453.103	462.744
07	404.901	415.023	425.146	435.268	445.391	455.513	465.636	475.758	485.881
08	425.146	435.774	446.403	457.032	467.660	478.289	488.918	499.546	510.175
09	446.403	457.563	468.723	479.883	491.043	502.204	513.364	524.524	535.684
10	468.723	480.441	492.159	503.878	515.596	527.314	539.032	550.750	562.468
11	492.159	504.463	516.767	529.071	541.375	553.679	565.983	578.287	590.591
12	516.767	529.687	542.606	555.525	568.444	581.363	594.283	607.202	620.121
13	542.606	556.171	569.736	583.301	596.866	610.431	623.997	637.562	651.127
14	569.736	583.979	598.223	612.466	626.710	640.953	655.196	669.440	683.683
15	598.223	613.178	628.134	643.090	658.045	673.001	687.956	702.912	717.867
16	628.134	643.837	659.541	675.244	690.947	706.651	722.354	738.057	753.761
17	659.541	676.029	692.518	709.006	725.495	741.983	758.472	774.960	791.449
18	692.518	709.831	727.144	744.457	761.770	779.082	796.395	813.708	831.021

## Fylgiskjal nr. 6

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og eftirtalinna aðildarfélaga BHM: Dýralæknafélags Íslands, Félags geislafræðinga, Félags háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins, Félags íslenskra félagsvísindamanna, Leikarafélags Íslands, Félags lífeindafræðinga, Félags sjúkraþjálfara, Félagsráðgjafafélags Íslands, Fræðagarðs, Iðjuþjálfafélags Íslands, Sálfræðingafélags Íslands, Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga, Stéttarfélag háskólamanna á matvæla- og næringarsviði, Stéttarfélag lögfræðinga og Þroskaþjálfafélag Íslands.

### Launatafla tekur gildi frá og með 1. júní 2016:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	304.743	312.361	319.980	327.599	335.217	342.836	350.454	358.073	365.691
02	319.980	327.979	335.979	343.978	351.978	359.977	367.977	375.976	383.976
03	335.979	344.378	352.778	361.177	369.577	377.976	386.376	394.775	403.175
04	352.778	361.597	370.417	379.236	388.056	396.875	405.695	414.514	423.333
05	370.417	379.677	388.938	398.198	407.458	416.719	425.979	435.240	444.500
06	388.938	398.661	408.385	418.108	427.831	437.555	447.278	457.002	466.725
07	408.385	418.594	428.804	439.013	449.223	459.433	469.642	479.852	490.061
08	428.804	439.524	450.244	460.964	471.684	482.404	493.124	503.844	514.565
09	450.244	461.500	472.756	484.012	495.268	506.524	517.781	529.037	540.293
10	472.756	484.575	496.394	508.213	520.032	531.851	543.670	555.488	567.307
11	496.394	508.804	521.214	533.623	546.033	558.443	570.853	583.263	595.673
12	521.214	534.244	547.274	560.305	573.335	586.365	599.396	612.426	625.456
13	547.274	560.956	574.638	588.320	602.002	615.684	629.365	643.047	656.729
14	574.638	589.004	603.370	617.736	632.102	646.468	660.834	675.200	689.566
15	603.370	618.454	633.538	648.623	663.707	678.791	693.875	708.960	724.044
16	633.538	649.377	665.215	681.054	696.892	712.731	728.569	744.408	760.246
17	665.215	681.846	698.476	715.107	731.737	748.367	764.998	781.628	798.258
18	698.476	715.938	733.400	750.862	768.324	785.786	803.248	820.709	838.171
19	733.400	751.735	770.070	788.405	806.740	825.075	843.410	861.745	880.080
20	770.070	789.322	808.573	827.825	847.077	866.329	885.580	904.832	924.084
21	808.573	828.788	849.002	869.216	889.431	909.645	929.859	950.074	970.288
22	849.002	870.227	891.452	912.677	933.902	955.127	976.352	997.577	1.018.803

## Fylgiskjal nr. 7

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

### Launatafla tekur gildi frá og með 1. júní 2016:

	1	2	3	4	5
001	304.743	309.314	313.954	318.663	323.443
002	313.885	318.593	323.372	328.223	333.146
003	323.302	328.151	333.073	338.070	343.141
004	333.001	337.996	343.066	348.212	353.435
005	342.991	348.136	353.358	358.658	364.038
006	353.280	358.580	363.958	369.418	374.959
007	363.879	369.337	374.877	380.500	386.208
008	374.795	380.417	386.123	391.915	397.794
009	386.039	391.830	397.707	403.673	409.728
010	397.620	403.585	409.638	415.783	422.020
011	409.549	415.692	421.927	428.256	434.680
012	421.835	428.163	434.585	441.104	447.721
013	434.490	441.008	447.623	454.337	461.152
014	447.525	454.238	461.052	467.967	474.987
015	460.951	467.865	474.883	482.006	489.236
016	474.779	481.901	489.130	496.467	503.914
017	489.023	496.358	503.803	511.361	519.031
018	503.693	511.249	518.918	526.701	534.602
019	518.804	526.586	534.485	542.502	550.640
020	534.368	542.384	550.520	558.777	567.159
021	550.399	558.655	567.035	575.541	584.174
022	566.911	575.415	584.046	592.807	601.699
023	583.919	592.678	601.568	610.591	619.750
024	601.436	610.458	619.615	628.909	638.343
025	619.479	628.772	638.203	647.776	657.493
026	638.064	647.635	657.349	667.210	677.218
027	657.206	667.064	677.070	687.226	697.534
028	676.922	687.076	697.382	707.843	718.460
029	697.230	707.688	718.303	729.078	740.014
030	718.146	728.919	739.852	750.950	762.214
031	739.691	750.786	762.048	773.479	785.081
032	761.882	773.310	784.909	796.683	808.633
033	784.738	796.509	808.457	820.584	832.892
034	808.280	820.404	832.710	845.201	857.879
035	832.529	845.016	857.692	870.557	883.615
036	857.504	870.367	883.422	896.674	910.124
037	883.230	896.478	909.925	923.574	937.428
038	909.726	923.372	937.223	951.281	965.550
039	937.018	951.073	965.340	979.820	994.517
040	965.129	979.606	994.300	1.009.214	1.024.352

## Fylgiskjal nr. 8

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Ljósmeðrafélags Íslands.

**Launatafla tekur gildi frá og með 1. júní 2016:**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	327.736	335.930	344.123	352.317	360.510	368.703	376.897	385.090	393.284
02	344.123	352.726	361.329	369.932	378.536	387.139	395.742	404.345	412.948
03	361.329	370.363	379.396	388.429	397.462	406.496	415.529	424.562	433.595
04	379.396	388.881	398.366	407.851	417.335	426.820	436.305	445.790	455.275
05	398.366	408.325	418.284	428.243	438.202	448.161	458.120	468.080	478.039
06	418.284	428.741	439.198	449.655	460.112	470.569	481.026	491.484	501.941
07	439.198	450.178	461.158	472.138	483.118	494.098	505.078	516.058	527.038
08	461.158	472.687	484.216	495.745	507.274	518.803	530.332	541.861	553.390
09	484.216	496.321	508.427	520.532	532.637	544.743	556.848	568.954	581.059
10	508.427	521.137	533.848	546.559	559.269	571.980	584.691	597.401	610.112
11	533.848	547.194	560.540	573.887	587.233	600.579	613.925	627.271	640.618
12	560.540	574.554	588.567	602.581	616.594	630.608	644.621	658.635	672.649
13	588.567	603.282	617.996	632.710	647.424	662.138	676.853	691.567	706.281
14	617.996	633.446	648.896	664.345	679.795	695.245	710.695	726.145	741.595
15	648.896	665.118	681.340	697.563	713.785	730.008	746.230	762.452	778.675
16	681.340	698.374	715.407	732.441	749.474	766.508	783.541	800.575	817.608
17	715.407	733.293	751.178	769.063	786.948	804.833	822.719	840.604	858.489
18	751.178	769.957	788.737	807.516	826.296	845.075	863.854	882.634	901.413

## Fylgiskjal nr. 9

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hljómlistarmanna (Starfsmannafélag Sinfóníuhljómsveitar Íslands.

**Launatafla tekur gildi frá og með 1. júní 2016:**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	318.761	326.730	334.699	342.668	350.637	358.606	366.575	374.544	382.513
02	334.699	343.067	351.434	359.802	368.169	376.537	384.904	393.271	401.639
03	351.434	360.220	369.006	377.792	386.577	395.363	404.149	412.935	421.721
04	369.006	378.231	387.456	396.681	405.906	415.132	424.357	433.582	442.807
05	387.456	397.142	406.829	416.515	426.202	435.888	445.574	455.261	464.947
06	406.829	417.000	427.170	437.341	447.512	457.682	467.853	478.024	488.195
07	427.170	437.850	448.529	459.208	469.887	480.567	491.246	501.925	512.604
08	448.529	459.742	470.955	482.169	493.382	504.595	515.808	527.021	538.235
09	470.955	482.729	494.503	506.277	518.051	529.825	541.599	553.372	565.146
10	494.503	506.866	519.228	531.591	543.953	556.316	568.679	581.041	593.404
11	519.228	532.209	545.190	558.170	571.151	584.132	597.112	610.093	623.074
12	545.190	558.819	572.449	586.079	599.709	613.338	626.968	640.598	654.228
13	572.449	586.760	601.072	615.383	629.694	644.005	658.316	672.628	686.939
14	601.072	616.098	631.125	646.152	661.179	676.205	691.232	706.259	721.286
15	631.125	646.903	662.681	678.460	694.238	710.016	725.794	741.572	757.350
16	662.681	679.248	695.815	712.382	728.950	745.517	762.084	778.651	795.218
17	695.815	713.211	730.606	748.002	765.397	782.792	800.188	817.583	834.979
18	730.606	748.871	767.137	785.402	803.667	821.932	840.197	858.462	876.727



## Fylgiskjal nr. 10

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

### Launatafla tekur gildi frá og með 1. maí 2015:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	298.411	305.871	313.331	320.791	328.252	335.712	343.172	350.632	358.093
02	313.331	321.164	328.998	336.831	344.664	352.498	360.331	368.164	375.997
03	328.998	337.223	345.448	353.673	361.897	370.122	378.347	386.572	394.797
04	345.448	354.084	362.720	371.356	379.992	388.629	397.265	405.901	414.537
05	362.720	371.788	380.856	389.924	398.992	408.060	417.128	426.196	435.264
06	380.856	390.377	399.899	409.420	418.942	428.463	437.984	447.506	457.027
07	399.899	409.896	419.894	429.891	439.889	449.886	459.884	469.881	479.879
08	419.894	430.391	440.888	451.386	461.883	472.380	482.878	493.375	503.872
09	440.888	451.911	462.933	473.955	484.977	495.999	507.022	518.044	529.066
10	462.933	474.506	486.079	497.653	509.226	520.799	532.373	543.946	555.519
11	486.079	498.231	510.383	522.535	534.687	546.839	558.991	571.143	583.295
12	510.383	523.143	535.903	548.662	561.422	574.181	586.941	599.701	612.460
13	535.903	549.300	562.698	576.095	589.493	602.890	616.288	629.686	643.083
14	562.698	576.765	590.833	604.900	618.968	633.035	647.102	661.170	675.237
15	590.833	605.603	620.374	635.145	649.916	664.687	679.458	694.228	708.999
16	620.374	635.884	651.393	666.902	682.412	697.921	713.430	728.940	744.449
17	651.393	667.678	683.963	700.247	716.532	732.817	749.102	765.387	781.672
18	683.963	701.062	718.161	735.260	752.359	769.458	786.557	803.656	820.755
19	718.161	736.115	754.069	772.023	789.977	807.931	825.885	843.839	861.793
20	754.069	772.921	791.772	810.624	829.476	848.327	867.179	886.031	904.883
21	791.772	811.567	831.361	851.155	870.949	890.744	910.538	930.332	950.127
22	831.361	852.145	872.929	893.713	914.497	935.281	956.065	976.849	997.633

## Fylgiskjal nr. 11

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

### Launatafla tekur gildi frá og með 1. júní 2016:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	317.807	325.753	333.698	341.643	349.588	357.533	365.478	373.424	381.369
02	333.698	342.040	350.383	358.725	367.067	375.410	383.752	392.095	400.437
03	350.383	359.142	367.902	376.661	385.421	394.180	402.940	411.700	420.459
04	367.902	377.099	386.297	395.494	404.692	413.889	423.087	432.285	441.482
05	386.297	395.954	405.612	415.269	424.926	434.584	444.241	453.899	463.556
06	405.612	415.752	425.892	436.033	446.173	456.313	466.453	476.594	486.734
07	425.892	436.540	447.187	457.834	468.481	479.129	489.776	500.423	511.071
08	447.187	458.366	469.546	480.726	491.906	503.085	514.265	525.445	536.624
09	469.546	481.285	493.023	504.762	516.501	528.239	539.978	551.717	563.455
10	493.023	505.349	517.675	530.000	542.326	554.651	566.977	579.303	591.628
11	517.675	530.617	543.558	556.500	569.442	582.384	595.326	608.268	621.210
12	543.558	557.147	570.736	584.325	597.914	611.503	625.092	638.681	652.270
13	570.736	585.005	599.273	613.542	627.810	642.078	656.347	670.615	684.884
14	599.273	614.255	629.237	644.219	659.200	674.182	689.164	704.146	719.128
15	629.237	644.968	660.699	676.430	692.160	707.891	723.622	739.353	755.084
16	660.699	677.216	693.734	710.251	726.768	743.286	759.803	776.321	792.838
17	693.734	711.077	728.420	745.764	763.107	780.450	797.794	815.137	832.480
18	728.420	746.631	764.841	783.052	801.262	819.473	837.683	855.894	874.104
19	764.841	783.962	803.083	822.204	841.325	860.446	879.567	898.688	917.809
20	803.083	823.160	843.237	863.315	883.392	903.469	923.546	943.623	963.700
21	843.237	864.318	885.399	906.480	927.561	948.642	969.723	990.804	1.011.885
22	885.399	907.534	929.669	951.804	973.939	996.074	1.018.209	1.040.344	1.062.479

## Fylgiskjal nr. 12

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

### Launatafla tekur gildi frá og með 1. júní 2017:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	332.109	340.411	348.714	357.017	365.320	373.622	381.925	390.228	398.530
02	348.714	357.432	366.150	374.868	383.585	392.303	401.021	409.739	418.457
03	366.150	375.304	384.457	393.611	402.765	411.919	421.072	430.226	439.380
04	384.457	394.069	403.680	413.292	422.903	432.514	442.126	451.737	461.349
05	403.680	413.772	423.864	433.956	444.048	454.140	464.232	474.324	484.416
06	423.864	434.461	445.057	455.654	466.251	476.847	487.444	498.040	508.637
07	445.057	456.184	467.310	478.437	489.563	500.690	511.816	522.942	534.069
08	467.310	478.993	490.676	502.359	514.041	525.724	537.407	549.090	560.772
09	490.676	502.943	515.210	527.476	539.743	552.010	564.277	576.544	588.811
10	515.210	528.090	540.970	553.850	566.730	579.611	592.491	605.371	618.251
11	540.970	554.494	568.019	581.543	595.067	608.591	622.116	635.640	649.164
12	568.019	582.219	596.419	610.620	624.820	639.021	653.221	667.422	681.622
13	596.419	611.330	626.240	641.151	656.061	670.972	685.882	700.793	715.703
14	626.240	641.896	657.552	673.208	688.864	704.520	720.176	735.832	751.488
15	657.552	673.991	690.430	706.869	723.308	739.746	756.185	772.624	789.063
16	690.430	707.691	724.952	742.212	759.473	776.734	793.995	811.255	828.516
17	724.952	743.075	761.199	779.323	797.447	815.570	833.694	851.818	869.942
18	761.199	780.229	799.259	818.289	837.319	856.349	875.379	894.409	913.439
19	799.259	819.241	839.222	859.204	879.185	899.166	919.148	939.129	959.111
20	839.222	860.203	881.183	902.164	923.144	944.125	965.105	986.086	1.007.066
21	881.183	903.213	925.242	947.272	969.301	991.331	1.013.361	1.035.390	1.057.420
22	925.242	948.373	971.504	994.635	1.017.767	1.040.898	1.064.029	1.087.160	1.110.291

### Fylgiskjal nr. 13

samkvæmt ákvörðun gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 um kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.

#### Launatafla tekur gildi frá og með 1. júní 2018:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	342.072	350.624	359.176	367.727	376.279	384.831	393.383	401.935	410.486
02	359.176	368.155	377.134	386.114	395.093	404.072	413.052	422.031	431.011
03	377.134	386.563	395.991	405.419	414.848	424.276	433.704	443.133	452.561
04	395.991	405.891	415.791	425.690	435.590	445.490	455.390	465.289	475.189
05	415.791	426.185	436.580	446.975	457.370	467.764	478.159	488.554	498.949
06	436.580	447.495	458.409	469.324	480.238	491.153	502.067	512.982	523.896
07	458.409	469.869	481.330	492.790	504.250	515.710	527.170	538.631	550.091
08	481.330	493.363	505.396	517.429	529.462	541.496	553.529	565.562	577.595
09	505.396	518.031	530.666	543.301	555.936	568.571	581.205	593.840	606.475
10	530.666	543.932	557.199	570.466	583.732	596.999	610.266	623.532	636.799
11	557.199	571.129	585.059	598.989	612.919	626.849	640.779	654.709	668.639
12	585.059	599.686	614.312	628.938	643.565	658.191	672.818	687.444	702.071
13	614.312	629.670	645.028	660.385	675.743	691.101	706.459	721.817	737.174
14	645.028	661.153	677.279	693.405	709.530	725.656	741.782	757.907	774.033
15	677.279	694.211	711.143	728.075	745.007	761.939	778.871	795.803	812.735
16	711.143	728.922	746.700	764.479	782.257	800.036	817.814	835.593	853.372
17	746.700	765.368	784.035	802.703	821.370	840.038	858.705	877.373	896.040
18	784.035	803.636	823.237	842.838	862.439	882.039	901.640	921.241	940.842
19	823.237	843.818	864.399	884.980	905.561	926.141	946.722	967.303	987.884
20	864.399	886.009	907.619	929.229	950.839	972.449	994.059	1.015.668	1.037.278
21	907.619	930.309	953.000	975.690	998.380	1.021.071	1.043.761	1.066.452	1.089.142
22	953.000	976.825	1.000.650	1.024.475	1.048.300	1.072.125	1.095.950	1.119.774	1.143.599