

# KJARASAMNINGUR

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

og

Samiðnar,  
f.h. aðildarfélaga þess

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. maí 2015

tekinn saman af

Samiðn

og

Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu

Kjarasamningstexti þessi er unnin í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og Samiðnar og byggir á heildartexta kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Samiðnar f.h. aðildarféлага þess dags. 8. júní 2004 með gildistíma 1. maí 2004 til 31. mars 2008.

Með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag um breytingar á 7. kafla kjarasamnings um tryggingar dags. 19. desember 2005.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 29. maí 2008. Gildistími 1. maí 2008 – 31. mars 2009.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 7. júlí 2009. Gildistími 1. júlí 2009 – 30. nóvember 2010.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 31. maí 2011. Gildistími 1. maí 2011 – 31. mars 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 28. mars 2014. Gildistími 1. mars 2014 – 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 13. nóvember 2015. Gildistími 1. maí 2015 – 31. mars 2019.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

<b>Efnisyfirlit</b>	<b>Bls.</b>
<b>1 Um kaup .....</b>	<b>1</b>
1.1 Mánaðarlaun	
1.2 Launaprep	
1.3 Tímavinnukaup	
1.4 Yfirvinnukaup	
1.5 Álagsgreiðslur – vaktaálag	
1.6 Desemberuppbót	
<b>2 Um vinnutíma .....</b>	<b>5</b>
2.1 Almennt	
2.2 Dagvinna	
2.3 Yfirvinna	
2.4 Hvíldartími	
2.5 Bakvaktir, bakvaktafrí	
2.6 Vaktavinna	
<b>3 Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti .....</b>	<b>12</b>
3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	
3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	
3.3 Vinna í matar- og kaffitímum	
3.4 Fæði og mótuneyti	
<b>4 Orlof .....</b>	<b>14</b>
4.1 Lengd orlofs	
4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót	
4.3 Orlofsárið	
4.4 Sumarorlofstími	
4.5 Ákvörðun orlofs	
4.6 Veikindi í orlofi	
4.7 Frestun orlofs	
4.8 Áunninn orlofsréttur	
4.9 Orlofssjóður	
<b>5 Ferðir og gisting.....</b>	<b>16</b>
5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	
5.2 Dagpeningar innanlands	
5.3 Greiðsluháttur	
5.4 Vinnusókn og ferðir	
5.5 Ferðatími erlendis	
5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis	
5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	
5.8 Ferðakostnaðarnefnd	
5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað	
5.10 Gistiaðstaða	

<b>6</b>	<b>Aðbúnaður og hollustuhættir</b> .....	<b>19</b>
6.1	Réttur starfsmanna	
6.2	Um vinnustaði	
6.3	Lyf og sjúkragögn	
6.4	Öryggiseftirlit	
6.5	Slysaþætta	
6.6	Tilkynningarskylda um vinnuslys	
6.7	Læknisskoðun / veikindi	
<b>7</b>	<b>Tryggingar</b> .....	<b>21</b>
7.1	Slysatryggingar	
7.2	Farangurstrygging	
7.3	Persónulegir munir	
<b>8</b>	<b>Verkfæri og vinnuföt</b> .....	<b>23</b>
8.1	Verkfæri	
8.2	Einkennis- og hlífðarföt	
<b>9</b>	<b>Afleysingar</b> .....	<b>24</b>
9.1	Staðgenglar	
9.2	Launað staðgengilsstarf	
9.3	Aðrir staðgenglar	
<b>10</b>	<b>Fræðslumál</b> .....	<b>25</b>
10.1	Starfsþjálfun á vegum stofnana	
10.2	Launalaust leyfi	
10.3	Þróunar- og símenntunarsjóður	
<b>11</b>	<b>Stofnanapáttur og samstarfsnefndir</b> .....	<b>26</b>
11.1	Skilgreining	
11.2	Markmið	
11.3	Gerð stofnanasamnings	
11.4	Breyttar forsendur	
11.5	Skipan og hlutverk samstarfsnefnda	
11.6	Starfshættir samstarfsnefnda	
<b>12</b>	<b>Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa</b> .....	<b>32</b>
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	
12.3	Starfshæfnisvottorð	
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	
12.6	Skráning veikindadaga	
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	
12.9	Styrktar- og sjúkrasjóður, Starfsendurhæfingarsjóður	
12.10	Ágreiningsmál	

<b>13</b>	<b>Tilhögun fæðingarorlofs.....</b>	<b>36</b>
13.1	Gildissvið	
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	
<b>14</b>	<b>Lífeyrissjóðsgreiðslur og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar ..</b>	<b>37</b>
14.1	Greiðslur í lífeyrissjóði	
14.2	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	
<b>15</b>	<b>Launaseðill og félagsgjöld .....</b>	<b>38</b>
15.1	Launaseðill	
15.2	Félagsgjöld	
<b>16</b>	<b>Félagsmálefni.....</b>	<b>39</b>
16.1	Forgangsréttur	
16.2	Trúnaðarmenn	
16.3	Störf trúnaðarmanna	
16.4	Vinnustaðafundur	
16.5	Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið	
16.6	Störf við kjarasamningsgerð	
16.7	Vernd trúnaðarmanna í starfi	
16.8	Trúnaðarmannanámskeið	
<b>17</b>	<b>Uppsagnarfrestur .....</b>	<b>41</b>
17.1	Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi	
17.2	Uppsagnarfrestur tímavinnnumanna og tímabundið ráðinna	
17.3	Uppsagnarfrestur óreglubundið ráðinna	
17.4	Form uppsagnar	
<b>18</b>	<b>Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla .....</b>	<b>42</b>
18.1	Gildistími	
18.2	Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla	
<b>Bókanir 2015.....</b>		<b>43</b>
<b>Fylgiskjal 1, lágmarkslaun.....</b>		<b>45</b>
<b>Fylgiskjal 2, launatöflur .....</b>		<b>46</b>
<b>Bókun 2011.....</b>		<b>50</b>
<b>Viðauki 1 .....</b>		<b>51</b>

*Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar.*

# 1 Um kaup

---

## 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2015 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

	1	2	3	4	5	6
001	205.348	207.308	209.298	211.319	213.372	215.452
002	209.298	211.319	213.372	215.452	217.565	219.708
003	213.372	215.452	217.565	219.708	221.887	224.095
004	217.565	219.708	221.887	224.095	226.337	228.613
005	221.887	224.095	226.337	228.613	230.924	233.269
006	226.337	228.613	230.924	233.269	235.649	238.064
007	230.924	233.269	235.649	238.064	240.516	243.004
008	235.649	238.064	240.516	243.004	245.531	248.094
009	240.516	243.004	245.531	248.094	250.697	253.338
010	245.531	248.094	250.697	253.338	256.018	258.740
011	250.697	253.338	256.018	258.740	261.502	264.305
012	256.018	258.740	261.502	264.305	267.149	270.037
013	261.502	264.305	267.149	270.037	272.969	274.194
014	267.149	270.037	272.969	274.194	277.214	280.280
015	272.969	274.194	277.214	280.280	283.392	286.550
016	277.214	280.280	283.392	286.550	289.755	293.009
017	283.392	286.550	289.755	293.009	296.310	299.662
018	289.755	293.009	296.310	299.662	303.065	308.747
019	296.310	299.662	303.065	308.747	312.252	315.808
020	303.065	308.747	312.252	315.808	319.419	323.084
021	312.252	315.808	319.419	323.084	329.041	332.923
022	319.419	323.084	329.041	332.923	336.862	340.861
023	330.757	334.661	338.624	342.646	346.729	350.873
024	338.624	342.646	346.729	350.873	353.869	356.928
025	346.729	350.873	353.869	356.928	361.261	364.450
026	353.869	356.928	361.261	364.450	367.704	371.026
027	361.261	364.450	367.704	371.026	374.415	379.083
028	367.704	371.026	374.415	379.083	382.611	386.212
029	374.415	379.083	382.611	386.212	389.881	393.625
030	382.611	386.212	389.881	393.625	398.655	403.759
031	389.881	393.625	398.655	403.759	408.939	414.198
032	398.655	403.759	408.939	414.198	419.534	424.952
033	408.939	414.198	419.534	424.952	430.450	436.032
034	419.534	424.952	430.450	436.032	441.697	447.446
035	430.450	436.032	441.697	447.446	453.281	459.206
036	441.697	447.446	453.281	459.206	465.217	471.319
037	453.281	459.206	465.217	471.319	477.514	483.800
038	465.217	471.319	477.514	483.800	490.183	496.660
039	477.514	483.800	490.183	496.660	503.233	509.907
040	490.183	496.660	503.233	509.907	516.680	523.732

041	503.233	509.907	516.680	523.732	531.210	538.803
042	516.680	523.732	531.210	538.803	546.508	554.330
043	531.210	538.803	546.508	554.330	562.269	570.328
044	546.508	554.330	562.269	570.328	578.505	586.807
045	562.269	570.328	578.505	586.807	595.233	603.785

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

1.1.3 Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1.5. 2015: Laun hækka um 35.000 kr. eða að lágmarki um 7,2%, sbr. meðfylgjandi launatöflu.

1.06. 2016: 6,5%

1.06. 2017 Ný launatafla. Við innröðun skal hverjum starfsmanni tryggð 4,5% hækkun, sjá nánar bókun 3.

1.06. 2018 3%

1.02. 2019 Sérstök eingreiðsla, 55.000 kr., greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember.

## 1.2 Launaprep

1.2.1 Í launatöflu eru 6 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri sem hér segir:

1. þrep: yngri en 20 ára
2. þrep: frá 20 ára aldri
3. þrep: frá 23 ára aldri
4. þrep: frá 26 ára aldri
5. þrep: frá 30 ára aldri
6. þrep: frá 35 ára aldri

Þrep reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

**Frá 1. júní 2017 þegar breytt launatafla tekur gildi breytist grein 1.2 og verður svohljóðandi:**

### 1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.2.1.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2.2 og 11.3.2.3, sem álagsþrep.

## 1.3 Tímavinnukaup

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

1.3.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.

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

## 1.4 Yfirvinnukaup

- 1.4.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum.
- 1.4.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum.
- 1.4.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við félagið.

## 1.5 Álagsgreiðslur - vaktaálag

- 1.5.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

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

- 1.5.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi, skv. gr. 1.6.1.
- 1.5.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% álag.

## 1.6 Desemberuppbót

- 1.6.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015 78.000 kr.

Á árinu 2016 82.000 kr.



Á árinu 2017 86.000 kr.

Á árinu 2018 89.000 kr.

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi 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 desemberuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

## 2 Um vinnutíma

---

### 2.1 Almennt

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

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

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

2.1.3 Vinnutími skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Fyrir eyður í vinnutíma er greitt skv. gr. 1.5.1 og 1.5.2.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

## **2.2 Dagvinna**

- 2.2.1 Tímamörk dagvinnu eru frá kl. 07:00 til kl. 18:00 á virkum dögum frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.5.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.1, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

## **2.3 Yfirvinna**

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 - 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síður en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

## 2.3.10 Fjarvistaruppbót

- 2.3.10.1 Greiða skal fjarvistaruppbót vegna dvalar í lengri tíma við störf fjarri föstum vinnustað.
- 2.3.10.2 Fjarvistaruppbót greiðist vegna tímabundinna starfa á vinnustöðum í óbyggðum, á hafi úti eða sambærilegum vinnustöðum þar sem ekki er unnt að sækja vinnustað frá heimili eða fastri aðstöðu vinnuveitanda í byggð eða svo er ekki gert að ákvörðun vinnuveitanda.
- 2.3.10.3 Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar unnum tíma skal greiða eina klst. í yfirvinnu á dag frá og með þriðja degi samfelldrar fjarvistar, sem uppfyllir skilyrði gr. 2.3.10.2. Greiðsla þessi fellur niður sé greitt fyrir vinnu þessa samkvæmt öðrum ákvæðum samnings þessa.

## 2.4 Hvíldartími

### 2.4.1 Gildissvið o. fl.

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

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

### 2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

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

### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

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

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

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að

skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávík 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 frávika frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

- 2.4.3.3 **Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.** Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, 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 hvíld, sé þess nokkur kostur.

- 2.4.4 **Vikulegur hvíldardagur**

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

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

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

- 2.4.5 **Fritökuréttur**

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

- 2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – Fritökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með fritökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

- 2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.** Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið

upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

- 2.4.5.4 **Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni 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.
- 2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 **Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 **Frítaka.** Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.** Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrir ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.** Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## 2.5 Bakvaktir, bakvaktafrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það milli ára.

Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.3.1.

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

## 2.6 Vaktavinna

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

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

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

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

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

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

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

- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

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

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

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

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

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

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

- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.
- Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.



### **3 Matar- og kaffitímar - fæði og mötuneyti**

---

#### **3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili**

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

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

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

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

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

#### **3.4 Fæði og mötuneyti**

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu

vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.
- 3.4.4 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 432 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 1/2 klst.
- 3.4.5 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 432 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.
- 3.4.6 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu ágúst mánaðar 2014 sem grunnvísitölu (159,9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.7 Þar sem mötuneyti er á vinnustöðum, skal fulltrúi starfsmanna sem kaupa þar fæði eiga þess kost að fylgjast með rekstri mötuneytisins og fá aðgang að reikningum þess.

## 4 Orlof

---

### 4.1 Lengd orlofs

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

### 4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

#### 4.2.2 Orlofsuppbót

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 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 orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

### 4.3 Orlofsárið

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

#### **4.4 Sumarorlofstími**

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því komið við vegna starfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, skv. beiðni stofnunar.

#### **4.5 Ákvörðun orlofs**

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

#### **4.6 Veikindi í orlofi**

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs. Tilkynna skal yfirmanni strax með símtali eða símskeyti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

#### **4.7 Frestun orlofs**

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

#### **4.8 Áunninn orlofsréttur**

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns með innborgun á launareikning hans.

#### **4.9 Orlofssjóður**

- 4.9.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í orlofsheimilasjóð viðkomandi aðildarfélags Samiðnar. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

## 5 Ferðir og gisting

---

### 5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi

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

### 5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.
- 5.2.3 Sé gist í húsnæði í eigu eða á vegum stofnunar, greiðast ekki dagpeningar fyrir gistingu nema um annað sé samið í hvert sinn.
- 5.2.4 Samkomulag er milli aðila um að dagpeningum ferðakostnaðarnefndar fyrir fæðiskostnað, skuli skipt í 8 einingar fyrir allar máltíðir dagsins þannig:
- |    |               |        |           |
|----|---------------|--------|-----------|
| 1. | árbitur       | 1 ein. | kr. 1.363 |
| 2. | morgunkaffi   | 1 ein. | kr. 1.363 |
| 3. | hádegisverður | 2 ein. | kr. 2.725 |
| 4. | síðdegiskaffi | 1 ein. | kr. 1.363 |
| 5. | kvöldverður   | 2 ein. | kr. 2725  |
| 6. | kvöldkaffi    | 1 ein. | kr. 1.363 |

*Ofangreindar fjárhæðir gilda frá 1. júní 2015*

*Dagpeningar skv. grein 5.2.4 er umsamin endurgreiðsla á útlögðum kostnaði. Þar af leiðir að á vinnustöðum þar sem kaffitímar hafa verið felldir niður til styttingu á daglegum vinnutíma, koma þeir kaffitímar ekki til talningar á dagpeningaeiningum.*

### 5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni. Í hverju einstöku ferðalagi má einungis hafa einn greiðsluhátt, þ.e. greiðslu skv. framlögðum reikningum eða greiðslu dagpeninga.

### 5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.

5.4.2 Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, skal þeim séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.

5.4.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 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.

## **5.5 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. 5.7.

5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minniháttar 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. gr. 5.7.

## **5.8 Ferðakostnaðarnefnd**

5.8.1 Fjárhæðir dagpeninga fyrir gisti- og fæðiskostnað, svo og endurgjalds fyrir afnot af einkabifreiðum starfsmanna samkvæmt samningi þessum, eru þær sömu og ákveðnar eru af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.

## **5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað**

5.9.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimastöð eins og hér segir:

1. Vikulega ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 450 km.
2. Hálfsmánaðarlega ef sú vegalengd er 451 km. eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. þessum lið.

- 5.9.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.8.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.9.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skulu þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunar eða á eigin bifreið gegn km-gjaldi.
- 5.9.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.9.5 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

## **5.10 Gistiaðstaða**

- 510.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnæði sem er í eigu eða umráðum vinnuveitanda, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðlegubúnaður sambærilegur við það sem gerist á gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.10.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði, handlaugum og rennandi vatni í salernum.
- 5.10.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti eru starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.
- 5.10.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða eigi vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal lagður til allur viðlegubúnaður.
- 5.10.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal vinnuveitandi leggja flokkunum til sjónvarps- og útvarpstæki.

## **6 Aðbúnaður og hollustuhættir**

---

### **6.1 Réttur starfsmanna**

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

### **6.2 Um vinnustaði**

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

### **6.3 Lyf og sjúkragögn**

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

### **6.4 Öryggiseftirlit**

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

### **6.5 Slysahætta**

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

### **6.6 Tilkynningaskylda um vinnuslys**

- 6.6.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.
- 6.6.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglum nr. 612/1989, um tilkynningu vinnuslysa.
- 6.6.3 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Tryggingastofnun ríkisins, slysatryggingadeild, um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá slysatryggingadeild.



## **6.7 Læknisskoðun / veikindi**

- 6.7.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsmanna, getur Samiðn óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd eins og fljótt og unnt er.

## 7 Tryggingar

---

### 7.1 Slysathryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysathryggðir 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.

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	932.400 kr.
vegna slyss í starfi	932.400 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	2.856.000 kr.
vegna slyss í starfi	6.827.100 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur  $\frac{1}{3}$  hluti bóta til foreldra en  $\frac{2}{3}$  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 samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs	3.907.000 kr.
vegna slyss í starfi	11.141.400 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	932.400 kr.
vegna slyss í starfi	2.228.000 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggð 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. tölul. 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 samkvæmt einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölul. geta komið bætur skv. 4. tölul.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	7.510.300 kr.
vegna slyss í starfi	19.814.400 kr.

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í mars 2014, 419,7 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.

*Bótafjárhæðir eru birtar á vef fjármálaráðuneytisins.*

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

7.1.6 Verði starfsmaður við skyldustörf fyrir líkamsárás og slasast af þeim sökum, á hann rétt til bóta í samræmi við ákvæði þessa kafla.

7.1.7 Kafli þessi um slysatryggingar, svo breyttur, gildir frá undirskriftardegi.

## **7.2 Farangurstrygging**

7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður skv. reglum um farangurstryggingu 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 skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal tjónið metið af einum fulltrúa frá hvorum aðila.

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

## **8 Verkfæri og vinnuföt**

---

### **8.1 Verkfæri**

- 8.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega 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 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum, (svo sem öryggisskó, eyrnaskjól, gasgrímur og öryggishjálma), enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af vinnuveitandans hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.2.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.

## **9 Afleysingar**

---

### **9.1 Staðgenglar**

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmannsins vari lengur en 7 vinnudaga samfelld.

### **9.2 Launað staðgengilsstarf**

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

### **9.3 Aðrir staðgenglar**

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

## 10 Fræðslumál

---

### 10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnana

- 10.1.1 Starfsmaður sem sækir fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. heimild stofnunar, eða í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar, skal halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.

### 10.2 Launalaust leyfi

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

### 10.3 Þróunar- og símenntunarsjóður

- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag er nemi 0,67% af heildarlaunum félaga í Samiðn í sérstakan sjóð, Þróunar- og símenntunarsjóð.

Hlutverk sjóðsins er annars vegar að efla símenntun starfsmanna með það fyrir augum að þeir séu færari til að takast á við sífellt fjölbreyttari verkefni og hins vegar að auka möguleika stofnana á að þróa starfsvið sitt þannig að það samræmist þeim kröfum sem gerðar eru til stofnana á hverjum tíma. Leitað verði m.a. samstarfs við önnur stéttarfélög, einstakar stofnanir eða ráðuneyti til að koma á starfstengdum námskeiðum í þessu skyni sem starfsmenn geti sótt án verulegs kostnaðar.

Stjórn sjóðsins skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra og jafnmörgum tilnefndum af Samiðn. Sjóðstjórn setur sér reglur um starfsemi sjóðsins og skulu þær staðfestar af samningsaðilum.

## **11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir**

---

### **11.1 Skilgreining**

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

### **11.2 Markmið**

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

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

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

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

### **11.3 Gerð stofnanasamnings**

#### **11.3.1 Röðun starfa**

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

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

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

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

### 11.3.2 **Persónubundnir þættir**

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

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

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

### 11.3.3 **Tímabundnir þættir**

Eins er heimilt að semja um tímabundna þætti:

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

### 11.3.4

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

## 11.4 **Breyttar forsendur**

### 11.4.1

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

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

*Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytta starfaflokkun (skilgreiningar starfa) í miðlægum kjarasamningi og breytingar á forsendum starfaflokkunar hjá stofnun og/eða breytingar á hlutverki eða starfsemi stofnunar.*

### 11.4.2

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

## 11.5 **Skipan og hlutverk samstarfsnefnda**

### 11.5.1

Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 3 til vara. Að öllu jöfnu skal



trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu Samiðnar. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

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

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

## **11.6 Starfshættir samstarfsnefnda**

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

### **Frá 1. júní 2017 verður 11. kafli svohljóðandi:**

#### **11.1 Skilgreining**

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

#### **11.2 Markmið**

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

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

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

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

### 11.3 Gerð stofnanasamnings

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

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

Meta skal persónu- og tímabundna 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.

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

11.3.2.1 **Röðun starfs.** Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú 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.

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

Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreyksla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.

Markaðsálag eða eftirspurnarálag.

1. Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

2. Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.

3. Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

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

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

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

## 11.4 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

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

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

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

- 11.4.3 Stofnunum sem hafa 5 eða færri félagsmenn Samiðnar í starfi er heimilt að nýta sér stofnanasamningsfyrirmynd sem samningsaðilar munu birta sameiginlega ef ekki er sameiginlegur vilji til að gera sérstakan stofnanasamning á stofnuninni. Samstarfsnefndum er einnig heimilt að vísa til þeirrar fyrirmyndar eða annarra í stað þess að gera sjálfstæðan samning ef það getur átt við.

## 11.5 Starfshættir samstarfsnefnda

- 11.5.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings.

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

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

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

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

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

## 12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

### 12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

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

### 12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu

almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal 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/forráðamaður á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

## **12.9 Styrktar-, sjúkra- og starfsendurhæfingarsjóður**

- 12.9.1 Vinnuveitandi greiði mánaðarlega framlag í styrktar- og sjúkrasjóð Samiðnar sem nemi 0,75% af heildarlaunum starfsmanns.
- 12.9.2 Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

## **12.10 Ágreiningsmál**

- 12.10.1 Komi upp ágreiningur um túlkun þessa kafla skal leita álits sérstakrar samráðsnefndar um veikindarétt og skal það haft til hliðsjónar í samstarfsnefnd aðila.



## **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.

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

13.2.3 Starfsmaður sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar.

## **14 Lífeyrissjóðsgreiðslur og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

---

### **14.1 Greiðslur í lífeyrissjóði**

14.1.1 Starfsmaður, 16 ára og eldri, skal greiða 4% af heildarlaunum í lífeyrissjóð viðkomandi aðildarfélags.

14.1.2 Mótframlag vinnuveitanda skal vera 6% til 31.12.2004, 9% frá 01.01.2005, 10,25% frá 01.01.2006 og 11,5% frá 01.01.2007. Mótframlag þetta byggir á eftirfarandi forsendum: Að ekki verði breytingar á lífeyriskerfi opinberra starfsmanna og ef tryggingafræðilegar forsendur leiða til breytingar á mótframlagi hjá Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins þá breytist mótframlag samkvæmt þessari grein á sama hátt.

### **14.2 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

14.2.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

## **15 Launaseðill, félagsgjöld og launatöflur**

---

### **15.1 Launaseðill**

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

### **15.2 Félagsgjöld**

15.2.1 Launagreiðandi tekur að sér að halda eftir félagsgjöldum af kaupum starfsmanns til viðkomandi aðildarfélags Samiðnar og gera mánaðarlega skil á þeim til félagsins. Félagsgjöld skulu vera hlutfall af heildarlaunum starfsmanns. Breytingar á hundraðshluta félagsgjalda skulu tilkynntar launagreiðanda skriflega a.m.k. 4 vikum fyrir virkni þeirra í launakerfinu. Breytingar miðist við mánaðamót.

## 16 Félagsmálefni

---

### 16.1 Forgangsréttur

- 16.1.1 Fullgildir félagar aðildarfélagar Samiðnar sem hafa iðnréttindi eða próf frá garðyrkjuskóla, skulu hafa forgangsrétt til starfa í starfsgreinum sínum. Forgangsrétturinn gildir þó ekki gagnvart þeim starfsmönnum sem hafa fagréttindi í viðkomandi starfsgrein og eru félagar í stéttarfélagi sem starfar á grundvelli laga nr. 94/1986.
- 16.1.2 Fyrirsvarsmaður stofnunar skal ávallt hafa frjálst val um hvaða félagsmenn Samiðnar eru ráðnir til vinnu.

### 16.2 Trúnaðarmenn

- 16.2.1 Kosning trúnaðarmanna
- 16.2.2 Starfsmönnum er heimilt að kjósa 1 trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 - 50 starfsmenn og 2 trúnaðarmenn, séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu ekki komið við, skulu trúnaðarmenn tilnefndir af félaginu.
- 16.2.3 Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

### 16.3 Störf trúnaðarmanna

- 16.3.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að verða falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað vegna starfa sinna sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.
- 16.3.2 **Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að**  
Trúnaðarmönnum skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar.  
Að auki getur trúnaðarmaður að eigin frumkvæði óskað eftir upplýsingum um laun og starfskjör erlendra starfsmanna telji hann að ekki sé farið að ákvæðum kjarasamningsins. Sé trúnaðarmaður ekki til staðar getur starfsmaður Samiðnar óskað upplýsinganna í hans stað.  
Fara skal með allar upplýsingar sem fengnar eru á grundvelli þessarar greinar sem trúnaðarmál.
- 16.3.3 **Aðstaða trúnaðarmanna**  
Trúnaðarmenn á vinnustað skulu hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmenn.
- 16.3.4 **Kvartanir trúnaðarmanna**  
Trúnaðarmenn skulu bera kvartanir starfsfólks upp við næsta yfirmann eða annan fyrirsvarsmann stofnunar áður en leitað er til annarra aðila.

## **16.4 Vinnustaðafundir**

- 16.4.1 Trúnaðarmönnum hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári í vinnutíma á vinnustað. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boðað í samráði við fyrirsvarsmenn stofnunarinnar með þriggja daga fyrirvara nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.

## **16.5 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið**

- 16.5.1 Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum Samiðnar í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Sama gildir um stjórnarmenn félagsins. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.

## **16.6 Störf við kjarasamningsgerð**

- 16.6.1 Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd eða kjörnefnd Samiðnar, skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

## **16.7 Vernd trúnaðarmanna í starfi**

- 16.7.1 Trúnaðarmenn skulu í engu gjalda þess hjá yfirmönnum stofnunar að þeir beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.
- 16.7.2 Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að viðkomandi stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.

## **16.8 Trúnaðarmannanámskeið**

- 16.8.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir sem námskeiðin sækja, skulu halda reglubundnum launum í allt að eina viku á ári. Í stofnunum þar sem starfa fleiri en 15 félagsmenn, skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári hjá hverri stofnun, séu félagsmenn í starfi 5 - 50 en um tvo trúnaðarmenn, séu félagsmenn fleiri en 50. Námskeiðin skulu viðurkennd af samningsaðilum.

## **17 Uppsagnarfrestur**

---

### **17.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi**

#### **17.1.1 Uppsögn á reynslutíma**

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

#### **17.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma**

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

#### **17.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldu starfi**

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

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

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

### **17.2 Uppsagnarfrestur tímavinnumanna og tímabundið ráðinna**

#### **17.2.1 Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma**

Ráðning starfsmanns, sem ráðinn er tímabundið, fellur úr gildi við lok samningstíma án uppsagnar. Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrir gilda eftirfarandi ákvæði.

#### **17.2.2 Uppsagnarfrestur á fyrstu þremur mánuðum**

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur í reglubundnu starfi á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag.

#### **17.2.3 Uppsagnarfrestur eftir 3 mánuði**

Eftir þriggja mánaða samfelldu starfi skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

### **17.3 Uppsagnarfrestur óreglubundið ráðinna**

Starfsmenn sem ráðnir eru óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, hafa ekki sérstakan uppsagnarfrest á fyrsta mánuði en eina viku þaðan í frá.

### **17.4 Form uppsagnar**

Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót nema gagnkvæmur uppsagnarfrestur sé minni en 1 mánuður. Sé svo, skal uppsögn miðast við vikuskipti.

## **18 Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla**

---

### **18.1 Gildistími**

- 18.1.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. maí 2014 til 31. mars 2019 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### **18.2 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla**

- 18.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu Samiðn og SNR taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningi Samiðnar.
- Verði samningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er Samiðn, fyrir hönd aðildarfélaganna sinna, heimilt að segja samningum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.
- Ef ný forsenduákvæði verða tekin upp sbr. lið 2, c og d, í rammisamkomulagi milli aðila vinnumarkaðarins þá munu þau forsenduákvæði koma í stað framangreindra ákvæða.
- Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 24. nóvember 2015 skoðast hann samþykktur.

**Bókanir með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Samiðnar  
13. nóvember 2015**

**Bókun 1**

Haldið verði áfram vinnu með aðilum vinnumarkaðarins um aðferðir við að tengja launaskrið 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 hvers 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 að undirbúa og skipuleggja í samstarfi við aðra annars vegar framtíðartilhögun slíkrar fræðslu og hins vegar sérstakt fræðsluáttak um stofnanasamninga fyrir stofnanir og stéttarfélag í tengslum við breyttar forsendur í þessum samningi.

Markmiðið er að fræðsluáttakinu verði lokið fyrir 31. október 2016 og fyrir liggja áætlun um með hvaða hætti þessu starfi verði fram haldið.

**Bókun 3**

Þann 1. júní 2017 tekur gildi ný launatafla sem byggir á álagsþrepum í stað aldursþrepa. Til að auðvelda vörpun í nýja töflu samkvæmt endurskoðuðum stofnanasamningum verður heimilt að ráðstafa allt að 9.950.000 kr. á ársgrundvelli til yfirfærslunnar. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum.

Við vörpun er tryggt að enginn fái minna en sem nemur 4,5% hækkun. Í einhverjum tilvikum gæti þurft að varpa einstaklingi í hærri flokk/prep en röðunarforsendur gera ráð fyrir. Til að fá frekari hækkun á röðun verður viðkomandi fyrst að uppfylla skilyrði samkvæmt nýjum röðunarforsendum.



## Bókun 4

Aðilar eru sammála um að leita samstarfs um endurskoðun á helstu atriðum 2. kafla kjarasamninga um vinnutíma. Meginmarkmið endurskoðunarinnar er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika á vinnustöðum ríkisins sem þjóni bæði hagsmunum ríkisins sem atvinnurekanda og starfsfólki þess.

Endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar að öðru jöfnu.

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

## Bókun 5

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

Endurskoðun á framkvæmd talningar veikindadaga.

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

Í samningi aðila vinnumarkaðarins, dags. 22. júní 2015, er að finna bókun um bakvaktir. Aðilar eru sammála um að líta til niðurstöðu þeirrar greiningarvinnu og meta hvort hægt er að nýta þær beint eða hvort ráðast þurfi í sambærilega greiningarvinnu innan ríkisstofnana. Verði niðurstaða aðila vinnumarkaðarins sú að sett verði tiltekin viðmið sem stuðst skuli við þegar samið er um þóknun fyrir vinnu sem unnin er á grundvelli framangreindrar bókunar þá skuli það tekið til umfjöllunar hjá viðkomandi ríkisstofnun, undir formerkjum greinar 2.5.7 í núgildandi samningi milli aðila.

**Fylgiskjal I með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Samiðnar  
13. nóvember 2015**

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

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

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

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

**Fylgiskjal 2. með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Samiðnar  
13. nóvember 2015**

**Launatafla tekur gildi frá 1. maí 2015:**

	1	2	3	4	5	6
001	205.348	207.308	209.298	211.319	213.372	215.452
002	209.298	211.319	213.372	215.452	217.565	219.708
003	213.372	215.452	217.565	219.708	221.887	224.095
004	217.565	219.708	221.887	224.095	226.337	228.613
005	221.887	224.095	226.337	228.613	230.924	233.269
006	226.337	228.613	230.924	233.269	235.649	238.064
007	230.924	233.269	235.649	238.064	240.516	243.004
008	235.649	238.064	240.516	243.004	245.531	248.094
009	240.516	243.004	245.531	248.094	250.697	253.338
010	245.531	248.094	250.697	253.338	256.018	258.740
011	250.697	253.338	256.018	258.740	261.502	264.305
012	256.018	258.740	261.502	264.305	267.149	270.037
013	261.502	264.305	267.149	270.037	272.969	274.194
014	267.149	270.037	272.969	274.194	277.214	280.280
015	272.969	274.194	277.214	280.280	283.392	286.550
016	277.214	280.280	283.392	286.550	289.755	293.009
017	283.392	286.550	289.755	293.009	296.310	299.662
018	289.755	293.009	296.310	299.662	303.065	308.747
019	296.310	299.662	303.065	308.747	312.252	315.808
020	303.065	308.747	312.252	315.808	319.419	323.084
021	312.252	315.808	319.419	323.084	329.041	332.923
022	319.419	323.084	329.041	332.923	336.862	340.861
023	330.757	334.661	338.624	342.646	346.729	350.873
024	338.624	342.646	346.729	350.873	353.869	356.928
025	346.729	350.873	353.869	356.928	361.261	364.450
026	353.869	356.928	361.261	364.450	367.704	371.026
027	361.261	364.450	367.704	371.026	374.415	379.083
028	367.704	371.026	374.415	379.083	382.611	386.212
029	374.415	379.083	382.611	386.212	389.881	393.625
030	382.611	386.212	389.881	393.625	398.655	403.759
031	389.881	393.625	398.655	403.759	408.939	414.198
032	398.655	403.759	408.939	414.198	419.534	424.952
033	408.939	414.198	419.534	424.952	430.450	436.032
034	419.534	424.952	430.450	436.032	441.697	447.446
035	430.450	436.032	441.697	447.446	453.281	459.206
036	441.697	447.446	453.281	459.206	465.217	471.319
037	453.281	459.206	465.217	471.319	477.514	483.800
038	465.217	471.319	477.514	483.800	490.183	496.660
039	477.514	483.800	490.183	496.660	503.233	509.907
040	490.183	496.660	503.233	509.907	516.680	523.732
041	503.233	509.907	516.680	523.732	531.210	538.803
042	516.680	523.732	531.210	538.803	546.508	554.330
043	531.210	538.803	546.508	554.330	562.269	570.328
044	546.508	554.330	562.269	570.328	578.505	586.807
045	562.269	570.328	578.505	586.807	595.233	603.785

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

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>001</b>	218.696	220.783	222.902	225.055	227.241	229.456
<b>002</b>	222.902	225.055	227.241	229.456	231.707	233.989
<b>003</b>	227.241	229.456	231.707	233.989	236.310	238.661
<b>004</b>	231.707	233.989	236.310	238.661	241.049	243.473
<b>005</b>	236.310	238.661	241.049	243.473	245.934	248.431
<b>006</b>	241.049	243.473	245.934	248.431	250.966	253.538
<b>007</b>	245.934	248.431	250.966	253.538	256.150	258.799
<b>008</b>	250.966	253.538	256.150	258.799	261.491	264.220
<b>009</b>	256.150	258.799	261.491	264.220	266.992	269.805
<b>010</b>	261.491	264.220	266.992	269.805	272.659	275.558
<b>011</b>	266.992	269.805	272.659	275.558	278.500	281.485
<b>012</b>	272.659	275.558	278.500	281.485	284.514	287.589
<b>013</b>	278.500	281.485	284.514	287.589	290.712	292.017
<b>014</b>	284.514	287.589	290.712	292.017	295.233	298.498
<b>015</b>	290.712	292.017	295.233	298.498	301.812	305.176
<b>016</b>	295.233	298.498	301.812	305.176	308.589	312.055
<b>017</b>	301.812	305.176	308.589	312.055	315.570	319.140
<b>018</b>	308.589	312.055	315.570	319.140	322.764	328.816
<b>019</b>	315.570	319.140	322.764	328.816	332.548	336.336
<b>020</b>	322.764	328.816	332.548	336.336	340.181	344.084
<b>021</b>	332.548	336.336	340.181	344.084	350.429	354.563
<b>022</b>	340.181	344.084	350.429	354.563	358.758	363.017
<b>023</b>	352.256	356.414	360.635	364.918	369.266	373.680
<b>024</b>	360.635	364.918	369.266	373.680	376.870	380.128
<b>025</b>	369.266	373.680	376.870	380.128	384.743	388.139
<b>026</b>	376.870	380.128	384.743	388.139	391.605	395.143
<b>027</b>	384.743	388.139	391.605	395.143	398.752	403.723
<b>028</b>	391.605	395.143	398.752	403.723	407.481	411.316
<b>029</b>	398.752	403.723	407.481	411.316	415.223	419.211
<b>030</b>	407.481	411.316	415.223	419.211	424.568	430.003
<b>031</b>	415.223	419.211	424.568	430.003	435.520	441.121
<b>032</b>	424.568	430.003	435.520	441.121	446.804	452.574
<b>033</b>	435.520	441.121	446.804	452.574	458.429	464.374
<b>034</b>	446.804	452.574	458.429	464.374	470.407	476.530
<b>035</b>	458.429	464.374	470.407	476.530	482.744	489.054
<b>036</b>	470.407	476.530	482.744	489.054	495.456	501.955
<b>037</b>	482.744	489.054	495.456	501.955	508.552	515.247
<b>038</b>	495.456	501.955	508.552	515.247	522.045	528.943
<b>039</b>	508.552	515.247	522.045	528.943	535.943	543.051
<b>040</b>	522.045	528.943	535.943	543.051	550.264	557.775
<b>041</b>	535.943	543.051	550.264	557.775	565.739	573.825
<b>042</b>	550.264	557.775	565.739	573.825	582.031	590.362
<b>043</b>	565.739	573.825	582.031	590.362	598.817	607.399
<b>044</b>	582.031	590.362	598.817	607.399	616.108	624.950
<b>045</b>	598.817	607.399	616.108	624.950	633.924	643.031

**Launatafla tekur gildi frá 1. júní 2017:**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
001	255.680	262.073	268.465	274.857	281.249	287.641	294.033	300.425	306.817
002	261.995	268.544	275.094	281.644	288.194	294.744	301.294	307.844	314.393
003	268.465	275.176	281.888	288.599	295.311	302.023	308.734	315.446	322.157
004	275.094	281.972	288.849	295.726	302.604	309.481	316.358	323.236	330.113
005	281.888	288.935	295.982	303.029	310.077	317.124	324.171	331.218	338.265
006	288.849	296.070	303.291	310.513	317.734	324.955	332.176	339.398	346.619
007	295.982	303.382	310.781	318.181	325.580	332.980	340.379	347.779	355.179
008	303.291	310.874	318.456	326.038	333.621	341.203	348.785	356.367	363.950
009	310.781	318.551	326.320	334.090	341.859	349.629	357.398	365.168	372.937
010	318.456	326.417	334.379	342.340	350.302	358.263	366.224	374.186	382.147
011	326.320	334.478	342.636	350.794	358.952	367.110	375.268	383.426	391.584
012	334.379	342.738	351.098	359.457	367.817	376.176	384.536	392.895	401.255
013	342.636	351.202	359.768	368.334	376.900	385.466	394.032	402.598	411.164
014	351.098	359.875	368.653	377.430	386.208	394.985	403.762	412.540	421.317
015	359.768	368.762	377.757	386.751	395.745	404.739	413.733	422.728	431.722
016	368.653	377.869	387.085	396.302	405.518	414.734	423.951	433.167	442.383
017	377.757	387.200	396.644	406.088	415.532	424.976	434.420	443.864	453.308
018	387.085	396.762	406.440	416.117	425.794	435.471	445.148	454.825	464.502
019	396.644	406.560	416.477	426.393	436.309	446.225	456.141	466.057	475.973
020	406.440	416.601	426.761	436.922	447.083	457.244	467.405	477.566	487.727
021	416.477	426.888	437.300	447.712	458.124	468.536	478.948	489.360	499.772
022	426.761	437.431	448.100	458.769	469.438	480.107	490.776	501.445	512.114
023	437.300	448.233	459.165	470.098	481.030	491.963	502.895	513.828	524.760
024	448.100	459.302	470.505	481.707	492.910	504.112	515.315	526.517	537.719
025	459.165	470.645	482.124	493.603	505.082	516.561	528.040	539.519	550.999
026	470.505	482.267	494.030	505.792	517.555	529.318	541.080	552.843	564.605
027	482.124	494.177	506.230	518.283	530.336	542.389	554.442	566.495	578.548
028	494.030	506.381	518.731	531.082	543.433	555.784	568.134	580.485	592.836
029	506.230	518.886	531.541	544.197	556.853	569.509	582.164	594.820	607.476
030	518.731	531.700	544.668	557.636	570.604	583.573	596.541	609.509	622.478
031	531.541	544.830	558.118	571.407	584.696	597.984	611.273	624.561	637.850
032	544.668	558.285	571.901	585.518	599.135	612.751	626.368	639.985	653.601
033	558.118	572.071	586.024	599.977	613.930	627.883	641.836	655.789	669.742
034	571.901	586.199	600.496	614.794	629.091	643.389	657.686	671.984	686.281
035	586.024	600.675	615.326	629.976	644.627	659.277	673.928	688.579	703.229
036	600.496	615.509	630.521	645.534	660.546	675.558	690.571	705.583	720.596
037	615.326	630.709	646.092	661.475	676.858	692.241	707.624	723.008	738.391
038	630.521	646.284	662.047	677.810	693.573	709.336	725.099	740.862	756.625
039	646.092	662.244	678.396	694.549	710.701	726.853	743.006	759.158	775.310
040	662.047	678.598	695.150	711.701	728.252	744.803	761.354	777.905	794.457
041	678.396	695.356	712.316	729.276	746.236	763.196	780.156	797.116	814.076
042	695.150	712.528	729.907	747.286	764.664	782.043	799.422	816.801	834.179
043	712.316	730.124	747.932	765.740	783.548	801.356	819.164	836.972	854.780
044	729.907	748.155	766.402	784.650	802.898	821.145	839.393	857.641	875.888
045	747.932	766.630	785.329	804.027	822.725	841.424	860.122	878.820	897.519

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

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
001	263.351	269.935	276.518	283.102	289.686	296.270	302.854	309.437	316.021
002	269.854	276.601	283.347	290.093	296.840	303.586	310.333	317.079	323.825
003	276.518	283.431	290.344	297.257	304.170	311.083	317.996	324.909	331.822
004	283.347	290.431	297.514	304.598	311.682	318.765	325.849	332.933	340.017
005	290.344	297.603	304.862	312.120	319.379	326.637	333.896	341.155	348.413
006	297.514	304.952	312.390	319.828	327.266	334.704	342.142	349.579	357.017
007	304.862	312.483	320.105	327.726	335.348	342.969	350.591	358.212	365.834
008	312.390	320.200	328.010	335.819	343.629	351.439	359.249	367.058	374.868
009	320.105	328.107	336.110	344.113	352.115	360.118	368.120	376.123	384.126
010	328.010	336.210	344.410	352.610	360.811	369.011	377.211	385.411	393.612
011	336.110	344.513	352.915	361.318	369.721	378.124	386.526	394.929	403.332
012	344.410	353.020	361.631	370.241	378.851	387.461	396.072	404.682	413.292
013	352.915	361.738	370.561	379.384	388.207	397.030	405.853	414.676	423.498
014	361.631	370.671	379.712	388.753	397.794	406.835	415.875	424.916	433.957
015	370.561	379.825	389.089	398.353	407.617	416.881	426.145	435.409	444.673
016	379.712	389.205	398.698	408.191	417.683	427.176	436.669	446.162	455.655
017	389.089	398.816	408.544	418.271	427.998	437.725	447.453	457.180	466.907
018	398.698	408.665	418.633	428.600	438.568	448.535	458.502	468.470	478.437
019	408.544	418.757	428.971	439.184	449.398	459.612	469.825	480.039	490.252
020	418.633	429.099	439.564	450.030	460.496	470.962	481.428	491.893	502.359
021	428.971	439.695	450.419	461.144	471.868	482.592	493.317	504.041	514.765
022	439.564	450.553	461.543	472.532	483.521	494.510	505.499	516.488	527.477
023	450.419	461.680	472.940	484.201	495.461	506.722	517.982	529.243	540.503
024	461.543	473.081	484.620	496.158	507.697	519.235	530.774	542.313	553.851
025	472.940	484.764	496.587	508.411	520.234	532.058	543.881	555.705	567.528
026	484.620	496.735	508.851	520.966	533.082	545.197	557.313	569.428	581.544
027	496.587	509.002	521.417	533.831	546.246	558.661	571.076	583.490	595.905
028	508.851	521.572	534.293	547.014	559.736	572.457	585.178	597.900	610.621
029	521.417	534.452	547.488	560.523	573.558	586.594	599.629	612.665	625.700
030	534.293	547.651	561.008	574.365	587.723	601.080	614.437	627.795	641.152
031	547.488	561.175	574.862	588.549	602.236	615.924	629.611	643.298	656.985
032	561.008	575.033	589.058	603.083	617.109	631.134	645.159	659.184	673.209
033	574.862	589.234	603.605	617.977	632.348	646.720	661.091	675.463	689.834
034	589.058	603.785	618.511	633.238	647.964	662.691	677.417	692.143	706.870
035	603.605	618.695	633.785	648.875	663.966	679.056	694.146	709.236	724.326
036	618.511	633.974	649.437	664.900	680.362	695.825	711.288	726.751	742.213
037	633.785	649.630	665.475	681.319	697.164	713.009	728.853	744.698	760.542
038	649.437	665.673	681.909	698.144	714.380	730.616	746.852	763.088	779.324
039	665.475	682.111	698.748	715.385	732.022	748.659	765.296	781.933	798.570
040	681.909	698.956	716.004	733.052	750.099	767.147	784.195	801.243	818.290
041	698.748	716.217	733.686	751.154	768.623	786.092	803.561	821.029	838.498
042	716.004	733.904	751.804	769.704	787.604	805.504	823.405	841.305	859.205
043	733.686	752.028	770.370	788.712	807.054	825.396	843.739	862.081	880.423
044	751.804	770.599	789.394	808.190	826.985	845.780	864.575	883.370	902.165
045	770.370	789.629	808.889	828.148	847.407	866.666	885.926	905.185	924.444

**Bókun með kjarasamningi  
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Samiðnar  
dags. 31. maí 2011**

**Bókun 1**

Aðilar eru sammála um að ákvæði um gerviverktöku, sem er í kjarasamningi Samiðnar og Samtaka atvinnulífsins dags. 5. maí 2011, gildi með sambærilegum hætti hjá stofnunum ríkisins eins og við á.

**Viðauki 1**  
**Samkomulag**  
**um takmörkun verkfallsréttar**

Það er sameiginlegt markmið aðila að færa starfsumhverfi félagsmanna Samiðnar nær því sem gildir um aðra starfsmenn ríkisins. Því hafa aðilar komist að samkomulagi um eftirfarandi:

Ákvæði III. kafla laga nr 94/1986 skulu gilda um ákvörðun og framkvæmd verkfalla félagsmanna Samiðnar frá og með gildistöku samnings þessa.

Reykjavík, 8. júní 2004

*Gunnar Björnsson (sign.)*

*Finnbjörn Hermannsson (sign.)*