

KJARASAMNINGUR

FÉLAGS ÍSLENSKRA NÁTTÚRUFRAEÐINGA

og

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. febrúar 2014

tekinn saman af

Félagi íslenskra náttúrufræðinga

og

Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu

Kjarasamningstexti þessi er unnin í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og Félags íslenskra náttúrufræðinga og byggir á heildartexta kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra náttúrufræðinga dags. 26. júlí 2001 með gildistíma 1. júlí 2001 til 30. nóvember 2004.

Með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneðndar sveitarfélaga annars vegar og Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands f.h. aðildarfélaga sinna hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna sem eru félagsmenn aðildarfélaga framgreindra samtaka, dags. 22. desember 2004.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 18. mars 2005. Gildistími 1. mars 2005 – 30. apríl 2008.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 28. júní 2008. Gildistími 1. júní 2008 – 31. mars 2009.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 6. júní 2011. Gildistími 1. maí 2011 – 31. mars 2014.

Viðauki FÍN við samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 6. júní 2011. Gildistími 1. maí 2011 – 31. mars 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila (BHM) dags 28. maí 2014. Gildistími 1. febrúar 2014 – 28. febrúar 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 20. júní 2014. Gildistími 1. febrúar 2014 – 28. febrúar 2015.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

Inngangur

Aðilar eru sammála um að vinna áfram með öðrum aðilum vinnumarkaðarins að sameiginlegum markmiðum, svo sem lægri verðbólgu, auknum stöðugleika í íslensku efnahagslífi til lengri tíma ásamt bættum vinnubrögðum við samningagerð meðal annars til að skapa samfellu og einfalda og samræma kjarasamninga. Stuðla þarf að því að starfsmenn ríkisins búi við svipuð starfskjör, þ. á. m. launakerfi, launastig og launaþróun og þekkist á hinum almenna vinnumarkaði svo ríkið geti til frambúðar staðist samkeppnina við aðra hluta vinnumarkaðarins.

Viðræður um endurnýjun næstu kjarasamninga hefjist strax við gildistöku þessa samnings. Unnið verður eftir viðræðuáætlun sem gerð verði samhliða.

Efnisyfirlit	Bls.
1 Kaup.....	1
1.1 Mánaðarlaun	
1.2 Launaprep	
1.3 Sérstök tímabundin umbun	
1.4 Dagvinnutímakaup	
1.5 Tímakaup í yfirvinnu	
1.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag	
1.7 Persónuuppbót	
2 Vinnutími	4
2.1 Almennt	
2.2 Dagvinna	
2.3 Yfirvinna	
2.4 Hvíldartími	
2.5 Bakvaktir	
2.6 Vaktavinna	
3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti	11
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 mötuneyti	
4 Orlof.....	13
4.1 Lengd orlofs	
4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót	
4.3 Orlofsárið	
4.4 Sumarorlofstímabil	
4.5 Ákvörðun orlofs	
4.6 Veikindi í orlofi	
4.7 Frestun orlofs	
4.8 Áunninn orlofsréttur	
4.9 Orlofssjóður BHM	
5 Ferðir og gisting.....	15
5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	
5.2 Dagpeningar innanlands	
5.3 Greiðsluháttur	
5.4 Akstur til og frá vinnu	
5.5 Fargjöld 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	
5.11 Búferlaflutningur	
5.12 Fjarvistaruppbót	

		Bls.
6	Aðbúnaður og hollustuhættir.....	18
6.1	Réttur starfsmanna	
6.2	Um vinnustaði	
6.3	Lyf og sjúkragögn	
6.4	Öryggiseftirlit	
6.5	Slysaætta	
6.6	Læknisskoðun	
7	Tryggingar	19
7.1	Slysatryggingar	
7.2	Farangurstrygging	
7.3	Persónulegir munir	
8	Verkfæri og vinnuföt.....	21
8.1	Verkfæri	
8.2	Einkennis- og hlífðarföt	
9	Afleysingar	22
9.1	Staðgenglar	
9.2	Launað staðgengilsstarf	
9.3	Aðrir staðgenglar	
10	Endurmenntun, eftirmenntun.....	23
10.1	Endurmenntun, framhaldsnám	
10.2	Launalaust leyfi	
10.3	Starfsmenntunarsjóður	
10.4	Starfsþróunarsetur háskólamanna	
11	Stofnanapáttur og samstarfsnefndir	24
11.1	Stofnanasamningur	
11.2	Samstarfsnefnd	
12	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....	27
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	Samráðsnefnd	
12.10	Ákvæði til bráðabirgða	
12.11	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	

		Bls.
13	Tilhögun fæðingarorlofs.....	31
13.1	Gildissvið	
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	
13.3	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
14	Fjölskyldu- og styrktarsjóður.....	32
14.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs	
14.2	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði	
14.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs	
14.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð	
14.5	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
15	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar.....	33
15.1	Framlag í séreignarsjóð	
15.2	Gildistaka	
16	Launaseðill og félagsgjöld.....	34
16.1	Launaseðill	
17	Uppsagnarfrestur.....	35
17.1	Uppsagnarfrestur eftir 10 ára samfelldt starf	
18	Gildistími.....	36
18.1	Gildistími	
Bókanir 2014.....		37
Fylgiskjal 1 2014, launatafla BHM..		38
Bókanir BHM 2014.....		39
Samkomulag um viðræðuáætlun.....		41
Viðauki við samkomulag fjármálaráðherra og FÍN 6. júní 2011.....	Error!	
Bookmark not defined.3		
Bókanir 2011.....		44
Fylgiskjal 2008.....		46
Bókanir 2005.....		47
Fylgiskjal 1, 2005.....		49
Yfirlýsing 2005.....		50

Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi skulu greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu og gildir hún frá 1. febrúar 2014:

Lífaldur	yngri en 30 ára	frá 30 ára aldri	frá 35 ára aldri	frá 40 ára aldri	frá 45 ára aldri
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep
01	269.455	273.497	277.600	281.764	285.990
02	277.269	281.428	285.650	289.935	294.284
03	285.310	289.590	293.934	298.343	302.818
04	293.584	297.988	302.458	306.995	311.600
05	302.098	306.630	311.229	315.898	320.636
06	310.859	315.522	320.255	325.059	329.934
07	319.874	324.672	329.542	334.485	339.503
08	329.150	334.088	339.099	344.185	349.348
09	338.696	343.776	348.933	354.167	359.479
10	348.518	353.746	359.052	364.438	369.904
11	358.625	364.004	369.464	375.006	380.631
12	369.025	374.560	380.179	385.881	391.670
13	379.727	385.423	391.204	397.072	403.028
14	390.739	396.600	402.549	408.587	414.716
15	402.070	408.101	414.223	420.436	426.743
16	413.730	419.936	426.235	432.629	439.118
17	425.728	432.114	438.596	445.175	451.853
18	438.075	444.646	451.315	458.085	464.956
19	450.779	457.540	464.403	471.370	478.440
20	463.851	470.809	477.871	485.039	492.315
21	477.303	484.463	491.729	499.105	506.592
22	491.145	498.512	505.990	513.579	521.283
23	505.388	512.969	520.663	528.473	536.400
24	520.044	527.845	535.763	543.799	551.956
25	535.125	543.152	551.300	559.569	567.963
26	550.644	558.904	567.287	575.797	584.434
27	566.613	575.112	583.739	592.495	601.382
28	583.045	591.790	600.667	609.677	618.822
29	599.953	608.952	618.086	627.358	636.768
30	617.352	626.612	636.011	645.551	655.234
31	635.255	644.784	654.455	664.272	674.236
32	653.677	663.482	673.434	683.536	693.789
33	672.634	682.723	692.964	703.359	713.909
34	692.140	702.522	713.060	723.756	734.612
35	712.212	722.895	733.739	744.745	755.916
36	732.866	743.859	755.017	766.342	777.838
37	754.119	765.431	776.913	788.566	800.395
38	775.989	787.629	799.443	811.435	823.606
39	798.493	810.470	822.627	834.966	847.491
40	821.649	833.974	846.483	859.180	872.068

- 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.

1.2 Launaprep

- 1.2.1 Í launatöflu eru 5 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri sem hér segir:

1. þrep: yngri en 30 ára
2. þrep: frá 30 ára aldri
3. þrep: frá 35 ára aldri
4. þrep: frá 40 ára aldri
5. þrep: frá 45 ára aldri

Þrep reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.3 Sérstök tímabundin umbun

- 1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka tímabundna umbun umfram mánaðarlaun fyrir dagvinnu skv. gr. 1.1.1, sbr. fylgiskjal 1 frá 18. mars 2005.

Fjármálaráðuneytið hefur sett reglur um greiðslu viðbótarlauna dags. 7. mars 2007.

1.4 Dagvinnutímakaup

- 1.4.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi. Dagvinnutímakaup eftirlaunamanna miðast við efsta aldursþrep.

- 1.4.2 Heimilt er að greiða dagvinnutímakaup í eftirfarandi tilvikum:

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

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

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

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

- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann. Leita má álits samstarfsnefndar.

- 1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

1.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

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

33,33% kl. 17:00-24:00 mánudaga til fimmtudaga
45,00% kl. 17:00-24:00 föstudaga
45,00% kl. 00:00-08:00 mánudaga
33,33% kl. 00:00-08:00 þriðjudaga til föstudaga
45,00% kl. 00:00-24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00% kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3.
Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

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

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

1.7 Persónuuppbót (desemberuppbót)

1.7.1 Persónuuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2014 kr. 73.600

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

1.7.3 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs, sbr. gr. 13.2.3.

2 Vinnutími

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. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálshæði um hvenær vinnuskyldu er gegnt. Leita skal samþykkis stéttarfélags þegar heimildir þessar eru notaðar.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.
- 2.1.4 Frídagar.
 - 2.1.4.1 Almennir frí dagar eru laugardagar og sunnudagar.
 - 2.1.4.2 Sérstakir frí dagar 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 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00-17:00 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó gr. 2.1.2.

- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálrsræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt. Hægt er að leita álits samstarfsnefndar þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 og 1.6.2 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist einungis álag utan þeirra tímamarka sem þar greinir.

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 hefst á tímabilinu 00:00-08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00-24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram 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 dagvinnnumarka, 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 eftirá fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna 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.

2.4 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 Launaneftar sveisarfélaganna frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

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

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 vaktafrí, 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 frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

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

Sé heimildum til frávik frá daglegum hvíldartíma samkvæmt 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, orkuskiots, bílana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.
- Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvöld, sé þess nokkur kostur.
- 2.4.4 **Vikulegur hvíldardagur**
- Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.
- Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.
- Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.
- 2.4.5 **Frítökuréttur**
- 2.4.5.1 **Almenn skilyrði frítökuréttar.**
- Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir.
- 2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – frítökuréttur miðað við lengsta hlé.**
- Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 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 samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

- 2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður samkvæmt ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 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 fynist ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.**
Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul. a-liðar 17. gr. og 4. mgr. 1. gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir

- 2.5.1 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 og 1.6.4.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Heimilt er í stofnanasamningi og í samráði við samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir.

T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

- 2.5.5 Fyrir reglubundnar bakvaktir starfsmanns skal veita frí sem svarar mest 80 stundum fyrir hverjar 1.200 stundir á bakvakt á ári en hlutfallslega færri daga fyrir skemmri vaktir.
- 2.5.6 Frí þetta má veita hvenær árs sem er í samráði við yfirmann en ekki er heimilt að flytja það milli ára.
- 2.5.7 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktastundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.5.

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 6-12 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 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tími en 35 klst. samfelld fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn með samþykki stéttarfélags að flytja frídaga milli vikna. Annar þessara frídaga, telst vikulegur hvíldardagur í merkingu 5. gr. samnings ASÍ, BHM, BSRB, KÍ, samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, dags. 23. janúar 1997.

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

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

Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í gr. 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 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann ekki 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 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

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

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.3.1 Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. gr. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.
- 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 a.m.k. 2 klst. fyrir matarhlé og aðrar 2 klst. eftir matarhlé, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið, sbr. gr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er aðstaða til að matast, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofum á vegum ríkisins. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitandi greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.

- 3.4.2 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.
- 3.4.3 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.
- 3.4.4 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu ágústmánaðar 2014 sem grunnvísitölu (159,9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.5 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

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

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:
Á árinu 2014 kr. 39.500
- 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, sbr. gr. 13.2.3. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum samkvæmt öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstímabil

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung.

4.5 Ákvörðun orlofs

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

4.6 Veikindi í orlofi

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

4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi samkvæmt beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður BHM

- 4.9.1 Viðsemjendur FÍN greiða sérstakt framlag í Orlofssjóð BHM. Framlag þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

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

5.2 Dagpeningar innanlands

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

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningssvagna, skal vinnuveitandi sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.4.2 Vegna aksturs til og frá Keflavíkurflugvelli reiknast ferðatími 30 mínútur á hvern vinnudag.
- 5.4.3 Hefjist vinnutími starfsmanns eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma sem almenningssvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.4.4 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.
- 5.4.5 Heimilt er í stofnanasamningi skv. kafla 11 að semja nánar um hvernig ákvæði kafla þessa skulu framkvæmd í einstökum tilfellum, svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

5.5 Fargjöld erlendis

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

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

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

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

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

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

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

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 heimili sínu eins og hér segir:

1. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
2. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira. Starfsmanni skal tryggð eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða.

5.9.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.9.1 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 1 eða 2 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 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengd er a.m.k. 200 km frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis ef þess er kostur og óskað er enda sé áætlunarflugleið þar á milli.

5.9.6 Um heimflutning sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

5.10 Gistiaðstaða

- 5.10.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnæði eða skipi sem er í eigu eða í notkun á vegum vinnuveitanda, skal sú aðstaða uppfylla kröfur viðkomandi laga um aðbúnað starfsmanna.
- 5.10.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði og handlaugum og rennandi vatni í salernum.
- 5.10.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er 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 ekki vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.
- 5.10.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal vinnuveitandi leggja flokknum til útvarpstæki.
- 5.10.6 Heimilt er í stofnanasamningi skv. kafla 11 að semja nánar um hvernig ákvæði kafla 5.10 skulu framkvæmd í einstökum tilfellum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

Lög og reglugerðir sem litið er til:

Lög um eftirlit með skipum, nr. 47/2003.

Reglugerð um ráðstafanir er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna um borð skipum, nr.200/2007.

Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinustöðum, nr.46/1980.

5.11 Búferlaflutningur

- 5.11.1 Þurfi starfsmaður sem tekur við nýju starfi að flytjast búferlum milli starfs- umdæma viðkomandi stofnunar, á hann rétt á greiðslu fargjalda sinna og fjölskyldu sinnar og hæfilegs flutningskostnaðar búslóðar.

5.12 Fjarvistaruppbót

- 5.12.1 Greiða skal fjarvistaruppbót vegna dvalar í lengri tíma við störf fjarri föstum vinnustað.
- 5.12.2 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.
- 5.12.3 Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar unnum tíma skal greiða eina klukkustund í yfirvinnu á dag frá og með þriðja degi samfelldrar fjarvistar eða frá og með 6. fjarvistardegi í hverjum almanaksmánuði sem uppfyllir skilyrði skv. gr. 5.12.2. Greiðsla þessi fellur niður, sé greitt fyrir vinnu þessa samkvæmt sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi aðila.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

6.3 Lyf og sjúkragögn

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

6.4 Öryggiseftirlit

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

6.5 Slysaætta

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

6.6 Læknisskoðun

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

7 Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir 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 samfelld 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 tryggði andast, á það sama rétt til bóta.

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

5. Með börnum í 2. og 4. 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 töluliðum 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 örorku-stig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í 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 vátryggða, skulu slysabætur samkvæmt slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

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

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

7.2 Farangurstrygging

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

„Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins“ eru á vef fjármálaráðuneytisins.

7.3 Persónulegir munir

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

8 Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

- 8.1.1 Starfsmönnum er ekki skylt 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 óþrífalegra 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 samkvæmt öryggisreglum enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. 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.
- 8.2.5 Samið skal nánar um þessi atriði, t.d. í stofnanasamningi, sbr. gr. 11.1.3.2.

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

10 Endurmenntun, eftirmenntun

10.1 Endurmenntun, framhaldsnám

10.1.1 Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá sömu stofnun á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar eða starfsmanns sé hún til staðar.

Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.

Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla..

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Starfsmenntunarsjóður

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð BHM er nemi 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.

10.4 Starfsþróunarsetur háskólamanna

10.4.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag til Starfsþróunarseturs háskólamanna er nemi 0,70% af heildarlaunum félagsmanna.

11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1 Stofnanasamningur

11.1.1 Skilgreining

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 skv. gr. 11.1.3.4 annast gerð og breytingar stofnanasamnings. Viðræður um stofnanasamning skulu fara fram undir friðarskyldu.

11.1.2 Markmið

Að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið, með því að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna.

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.

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

11.1.3 Gerð/endurskoðun stofnanasamnings

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

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

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða „þyngd“ verkefna og/eða starfsmati).
3. Aukin hæfni starfsmanns (gæti verið tengt ýmist formlegri menntun, eða áhuga og framtaki starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kæmi í starfi. Sérstaklega skal meta formlegt framhaldsnám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu).
4. Aukin reynsla starfsmanns (gæti verið mælt sem starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum).
5. Góður árangur og frammistaða starfsmanns (gæti tengst árangurs- eða frammistöðumati).
6. Sjálfstæði í vinnubrögðum, eða frumkvæði í starfi (gæti verið mælt í faglegri ábyrgð).

Þegar fyrir liggur sameiginleg afstaða til m.a. þessara þátta er þar með búið að ákveða hvaða þættir skuli ráða röðun starfsmanna þessarar stofnunar.

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

Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, sbr. gr. 1.5.3, heimild til að semja um fasta þóknun, sbr. gr. 1.5.4, að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutíma-kafla, sbr. gr. 2.1.2, breyttan matartíma og kaffitíma, sbr. gr. 3.1.2 og 3.1.5, fjarvistaruppbót, sbr. gr. 5.4.4, sem og gr. 5.12, einkennis- og hlífðarföt, sbr. gr. 8.2.5.

- 11.1.3.3 Aðilar stofnanasamnings skulu endurskoða hann innan eins árs frá staðfestingu kjarasamnings og síðan eigi sjaldnar en annað hvert ár. Þar skal metið hvort ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

- 11.1.3.4 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/endurskoða samning, um breytingu á stofnanapætti. Nefndin skal starfa skv. gr. 11.2.5.

11.2 Samstarfsnefnd

- 11.2.1 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, og gera/endurskoða stofnanasamning skv. gr. 11.1.3. Í sérstökum tilvikum þar sem starfsmaður fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er gilda um tiltekið starf í viðkomandi ramma er heimilt, með samkomulagi í samstarfsnefnd, að raða honum í efri ramma.

- 11.2.2 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. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Þegar samstarfsnefnd fjallar um gerð og/eða endurskoðun stofnanasamnings skv. gr. 11.1.3. er stéttarfélagi heimilt að tilnefna sérstaka fulltrúa í nefndina í stað þeirra sem tilnefndir hafa verið skv. 1. mgr. þessarar greinar.

- 11.2.3 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. Nefndin skal starfa skv. gr. 11.2.4

- 11.2.4 **Almennir starfshættir**

Hvor aðili um sig getur kallað nefndina 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.

Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að mál kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af stéttarfélagi. Verði samstarfsnefnd sam-

mála 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.

11.2.5

Starfshættir vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamninga

Hvor aðili um sig getur kallað nefndina 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 8 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að mál kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af stéttarfélagi. Verði samstarfsnefnd sam-mála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með fyrsta degi þess mánaðar sem erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan.

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 lög-mæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrann-sókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993, um almannatryggingar.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
-------------------	--------------------

Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

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

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6-12.2.7 svo lengi sem veikinda-dagar 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 framantalinna rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

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

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

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

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

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

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

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálág 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 samfelld 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 samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

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

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 Veikindi og slysaförföll í fæðingarorlofi

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

12.9 Samráðsnefnd

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

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

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

12.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

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

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

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

14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður

14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

14.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

1. að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
2. að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
3. að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins samkvæmt nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

14.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaga samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélög sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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

14.5 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

14.5.1 Kaffli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

14.5.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum.

15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Framlag í séreignarsjóð

- 15.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti með svofelldum hætti:
Frá 1. janúar 2001 skal mótframlag vinnuveitanda vera 1% gegn 2% framlagi starfsmanns.
Frá 1. janúar 2002 skal mótframlag vinnuveitanda vera 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

Starfsmanni er heimilt að leggja fram hærra mótframlag en að ofan greinir: Mótframlag vinnuveitanda skal vera 2% gegn 3% framlagi starfsmanns. Mótframlag vinnuveitanda skal vera 2% gegn 4% framlagi starfsmanns

15.2 Gildistaka

- 15.2.1 Kaffi þessi gildir frá 1. janúar 2001.

16 Launaseðill og félagsgjöld

16.1 Launaseðill

- 16.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda, frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.
- 16.1.2 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir FÍN, sé þess óskað. Félagið skal afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

17 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelld starf

17.1 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelld starf

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

1. 4 mánuðir 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

18 Gildistími

18.1 Gildistími

- 18.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2014 til 28. febrúar 2015 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Bókanir
með kjarasamningi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Félags íslenskra náttúrufræðinga
dags. 20. júní 2014

Bókun 1

Samkomulag tiltekinna aðildarféлага BHM og fjármála- og efnahagsráðherra, dags. 28. maí 2014, varðandi viðræðuáætlun og önnur atriði svo sem fyrirkomulag á 0,1% viðbótarframlagi til fræðslumála gildir einnig um þennan samning og verður hluti hans.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að beina því til Landspítalans að á þessu ári verði skoðuð launaröðun náttúrufræðinga með það að markmiði að gæta jafnræðis hvað varðar röðunarviðmið og launasetningu fyrir starfið. Þessari vinnu verði lokið fyrir 1. desember 2014.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að skoða með hvaða hætti hægt væri að taka upp annars konar launatöflu, eða aðra útfærslu þess hvernig launaupphæð skuli ákvörðuð í kjarasamningum.

Þar til niðurstaða liggur fyrir varðandi hver skuli vera framtíðarútfærsla launaákvæðana er stofnunum, þar sem 5 félagsmenn FÍN eða færri starfa, heimilt, að fengnu sérstöku samþykki samningsaðila, að nota launatöflu BHM.

Bókun 4

Á samningstímanum verði kortlagt með hvaða hætti þær tryggingar sem nú eru í gildi eigi við starfsmenn þegar þeir eru við störf eða á vegum vinnuveitenda og hvort þær taki til mismunandi starfsaðstæðna. Þessari skoðun verði lokið á samningstímanum.

Aðilar eru sammála um að beita sér fyrir því að Bókun 2 í stofnanasamningi aðila á Hafrannsóknastofnun nái fram að ganga.

Fylgiskjal 1

Með kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og aðildarfélaga BHM, dags 28. maí 2014.

Launatafla BHM með vísun til bókar 3 kjarasamningi aðila dags. 20. júní 2014, gildir frá 1. febrúar 2014.

Lfl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	269.455	275.922	282.389	288.856	295.323	301.790	308.257	314.724	321.191
02	282.389	289.166	295.944	302.721	309.498	316.276	323.053	329.830	336.608
03	295.944	303.046	310.149	317.252	324.354	331.457	338.560	345.662	352.765
04	310.149	317.593	325.036	332.480	339.923	347.367	354.811	362.254	369.698
05	325.036	332.837	340.638	348.439	356.240	364.041	371.841	379.642	387.443
06	340.638	348.813	356.989	365.164	373.339	381.515	389.690	397.865	406.040
07	356.989	365.556	374.124	382.692	391.260	399.827	408.395	416.963	425.530
08	374.124	383.103	392.082	401.061	410.040	419.019	427.998	436.977	445.956
09	392.082	401.492	410.902	420.312	429.722	439.132	448.542	457.952	467.362
10	410.902	420.764	430.625	440.487	450.349	460.210	470.072	479.933	489.795
11	430.625	440.960	451.295	461.630	471.965	482.300	492.635	502.970	513.305
12	451.295	462.126	472.957	483.789	494.620	505.451	516.282	527.113	537.944
13	472.957	484.308	495.659	507.010	518.361	529.712	541.063	552.414	563.765
14	495.659	507.555	519.451	531.347	543.243	555.138	567.034	578.930	590.826
15	519.451	531.918	544.385	556.851	569.318	581.785	594.252	606.719	619.186
16	544.385	557.450	570.515	583.580	596.646	609.711	622.776	635.841	648.907
17	570.515	584.207	597.900	611.592	625.285	638.977	652.669	666.362	680.054
18	597.900	612.249	626.599	640.949	655.298	669.648	683.997	698.347	712.697
19	626.599	641.637	656.676	671.714	686.753	701.791	716.829	731.868	746.906
20	656.676	672.436	688.196	703.956	719.717	735.477	751.237	766.997	782.758
21	688.196	704.713	721.230	737.746	754.263	770.780	787.297	803.813	820.330
22	721.230	738.539	755.849	773.158	790.468	807.777	825.087	842.396	859.706

Bókanir
með kjarasamningi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
aðildarfélaga BHM
dags. 28. maí 2014

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að frá og með 1. júlí 2014 greiði launagreiðandi sérstakt iðgjald sem nemur 0,1% af heildarlaunum til BHM. Fjármunum þeim skal verja til eflingar hagfræðilegrar greiningar, fræðslu til trúnaðarmanna og námskeiðshalds í þágu félagsmanna aðildarfélaga BHM.

Bókun 2

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

Aðilar vinni áfram á grundvelli skýrslu vegna bókunar 1 frá samningum 2011, skoði breytingar á formgerð, uppbyggingu og innihaldi stofnanasamninga. Tryggt verði jafnræði aðila við gerð stofnanasamninga.

Aðilar eru sammála um að fara í skoðun á umhverfi stofnanasamninga. Til þessa skal skipaður stýrihópur með fulltrúum ríkis, aðildarfélaga BHM og fulltrúa frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana. Skal hópurinn meta hvaða tilteknu breytingar á formgerð, uppbyggingu og innihaldi stofnanasamninga séu vænlegar til frampróunar. Til þessa skal hann velja þýði og endurskoða stofnanasamninga við valdar stofnanir. Skal reynslan af þeirri vinnu nýtt þegar kemur að endurnýjun kjarasamninga. Stýrihópurinn skal skipaður eigi síðar en 15. júní 2014. Formaður skal vera fulltrúi frá BHM og ber hann ábyrgð á að boða til funda. Til þessa verkefnis verður heimilt að ráðstafa allt að 200 milljónum kr. og er það kostnaðarauki hinna völdu stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum. Ef ekki næst sameiginleg niðurstaða um þýði og útfærslu, eða fjármagni er ekki að fullu úthlutað, fyrir 1. janúar 2015 skal fjármagnið, eða það sem eftir stendur, greitt til félagsmanna BHM. Sú greiðsla skal vera í formi eingreiðslu þann 1. febrúar 2015 og vera til þeirra sem samningurinn tekur til.

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

Bókun 3

Efnt verði til fræðsluátaks um stofnanasamninga fyrir stofnanir og stéttarfélög, samhliða heildstæðri endurskoðun stofnanasamninga. Leiðarljós við gerð stofnanasamninga er að meta menntun, ábyrgð, fagreynslu, færni og framlag starfsmanns.

Bókun 4

Markmiðið er að efla starfsþróunarmöguleika háskólamenntaðra starfsmanna ríkisins og með því tryggja virkari framþróun hjá stofnunum ríkisins. Markmiðinu skal náð meðal annars með útfærslu starfsþróunaráætlana stofnana og stefnt skal að því að a.m.k. fjórðungur stofnana ríkisins hafi við lok samningstímans hafið gerð starfsþróunaráætlana fyrir háskólamenn.

Bókun 6

Fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónusta og vinnuvernd:

Markmiðið er að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst.

Aðilar eru sammála um að stuðla að auknum sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekanda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í stofnunum o.s.frv.

Samningsaðilar munu sérstaklega taka mið af vinnu á vegum VIRK í tengslum við ofangreint.

Bókun þessi kemur í stað bókunar 3 í kjarasamningi aðila frá 2011.

Bókun 8

Aðilar eru sammála um að bókun 4 úr kjarasamningi aðila, undirrituðum 28. júní 2011, haldi gildi sínu út samningstímann.

<i>Bókanir 5 og 7 eiga ekki við um Félag íslenskra náttúrufræðinga og eru því ekki birtar hér.</i>
--

Samkomulag um viðræðuáætlun

Markmið

Aðilar hefja viðræður í kjölfar gildistöku samnings þessa, með það að markmiði að ljúka endurnýjun kjarasamninga fyrir 28. febrúar 2015. Aðilar byggja á þeirri forsendu að sameiginlegar viðræður SNR og aðildarfélaga BHM um meginþætti breytinga og framlengingu kjarasamninga fari fram samhliða viðræðum félaganna við SNR um sín sérmál.

1. Upphaf viðræðna

Eigi síðar en 15. ágúst 2014 skulu viðræður um endurnýjun kjarasamninga milli aðila hefjast.

2. Framtíðarsýn í kjarasamningagerð

Aðilar hafa einsett sér að taka upp bætt vinnubrögð við samningagerð. Meðal annars til að skapa samfellu og skilvirkari vinnubrögð og efla traust milli aðila sem fela í sér virkar samræður aðila samkvæmt viðræðuáætlunum þar sem til staðar eru vel skilgreindar tímaáætlanir og viðfangsefni.

3. Hlutverk og verkaskipting aðila

Aðildarfélög BHM og SNR skipa samráðsnefnd um hvern eftirfarandi þátt sem hafa það hlutverk að fjalla um eftirfarandi sameiginleg málefni er varða kjarasamninga aðildarfélaga BHM:

- Lagaumhverfi og réttindamál
 - Verkefni verði m.a. að fara yfir lagaumhverfi og kjarasamningsbundin réttindi félagsmanna BHM hjá ríki.
- Launakerfi
 - Verkefni verði m.a. að meta með hvaða hætti launakerfið geti sem best þjóna kröfum starfsmanna og stofnana um nauðsynlegar launabreytingar.
- Vaktavinnu og endurskoðun hvíldarákvæðis
 - Verkefni verði m.a. að yfirfara ákvæði um vaktavinnu með það að markmiði að gera þau skýrari og hvernig hægt sé að taka mið af nýjustu þekkingu á áhrifum vaktavinnu.
- Umgjörð stofnanasamninga og mat á menntun
 - Nefndinni er m.a. ætlað að endurskoða 11. kafla kjarasamninga með það að markmiði að tryggja jafnræði aðila við gerð stofnanasamninga.
 - Við mat á menntun verður m.a. skoðað með hvaða hætti menntaflokkunarkerfi Hagstofunnar gæti nýst.

Í samráðsnefnd hvers þáttar skulu sitja fjórir fulltrúar frá hvorum aðila, aðildarfélögum BHM og ríki. Eigi síðar en tveimur vikum eftir samþykkt samnings skulu aðilar hafa tilnefnt

fulltrúa af sinni hálfu og skal fyrsti fundur haldinn eigi síðar en 1. september 2014. Samráðsnefndin skal skila af sér tillögum eigi síðar en 1. desember 2014.

Samningsaðilar skulu vinna áfram í Samstarfsnefnd um launaupplýsingar og efnahagsforsendur kjarasamninga (SALEK).

4. Framlagning krafna, fundaáætlun/tímasett markmið

Þann 10. desember 2014 skulu kröfur aðildarfélaga BHM liggja fyrir. Eigi síðar en 15. desember skulu viðræður hefjast og munu aðilar þá gera áætlun um framgang viðræðna ásamt tímasettum markmiðum.

5. Endurskoðun viðræðuáætlunar

Fyrir miðjan janúar 2015 skulu aðilar sameiginlega meta stöðu viðræðna og þörf fyrir endurskoðun viðræðuáætlunar. Þar skal tekin afstaða til þess hvort óskað er milligöngu ríkissáttasemjara.

Viðauki
við samkomulag
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Félag íslenskra náttúrufræðinga
um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila
undirrituðu 6. júní 2011.

Bókun 1

Þar sem svo háttar til að veikindi eða slys eða önnur forföll geta komið í veg fyrir að starfsmenn séu þátttakendur í vinnulotum sem hafa umtalsverð áhrif á heildarlaun er umhugsunarvert hvernig hægt sé að bregðast við tekjumissi starfsmanna.

Í fyrsta lagi ætti meðaltalsregla 12. kafla um laun í slys- og veikindatilfellum að hafa nauðsynleg jöfnunaráhrif.

Sé um að ræða slík tilfelli að það vegi ekki nógu þungt á móti vinnumissinum, skal stofnun leitast við að dreifa vinnu starfsmanna til jöfnunar.

Þyki ástæða til geta samstarfsnefndir stofnunar tekið slík einstök dæmi til umræðu og heppilegt væri að ákveðið viðbragðsferli væri þekkt á stofnuninni í dæmum sem skapa alvarlegar tekjusveiflur.

Bókanir
með kjarasamningi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
aðildarfélaga Bandalags háskólamanna
dags. 6. júní 2011

Bókun 1

Það er sameiginlegt markmið samningsaðila að skapa ríkisstofnunum aukna möguleika til að vera skilvirkir og eftirsóknarverðir vinnustaðir. Til þess að svo geti orðið þarf sú umgjörð sem kjarasamningar og launakerfi skapa að vera í sífelldri endurskoðun og þróun, þannig að umgjörðin sem slík takmarki ekki framgang starfsmanna í starfi.

Aðilar eru sammála um að skipa starfshóp um úttekt á fyrirkomulagi launakerfisins. Fyrir 1. september 2011 verði skipaður starfshópur með jafnmörgum fulltrúum samningsaðila. Með hópnum starfa fulltrúar stofnana, ráðuneyta og stéttarfélaga eftir þörfum.

Í starfi sínu hafi starfshópurinn eftirfarandi að leiðarljósi.

Kerfisgreining:

- Aflað verði nauðsynlegra gagna og upplýsinga um mismunandi hópa til dæmis um laun, launadreifingu og launaþróun, meðal annars með tilliti til þess sem greinir starfsmenn að svo sem menntun, hæfni, starfsreynsla, stjórnun og árangur í starfi.
- Greint verði hvernig lögbundið hlutverk, verkefni og forsendur ákvörðunar fjárveitinga hjá stofnunum hafa áhrif á launamyndun.
- Samanburður verður gerður á störfum innan ríkisgeirans við sambærileg störf á hinum almenna vinnumarkaði þar sem því verður við komið.
- Aðrir þættir sem nefndin telur eðlilegt að taka til skoðunar.

Úrvinnsluferli:

- Samantekt og mat á áhrifum núverandi launakerfis á kjör starfsmanna og starfsemi stofnana. Starfshópurinn skýri með hvaða hætti ofangreind atriði hafa áhrif á laun og launamyndun háskólamenntaðra starfsmanna.
- Starfshópurinn skili álit fyrir lok mars 2012.

Viðbrögð samningsaðila:

Samningsaðilar taki álit starfshópsins sameiginlega til umfjöllunar og leggi fram framkvæmdaáætlun og tillögu um fyrstu aðgerðir í síðasta lagi 15. maí 2012.

Fyrstu aðgerðir geta falið í sér mátun/pröfun kerfisbreytinga á völdum hópum/stofnunum, sem aðilar verða sammála um.

Samningsaðilar hafi það sérstaklega að markmiði að til verði launaumhverfi háskólamenntaðra starfsmanna ríkisins sem þjóni betur hagsmunum starfsmanna og stofnana. Samvinnu aðila til aðgerða í kjölfar álitsins verði háttað þannig áhersla verði

lögð á að innan samningstímans verði hægt að framkvæma fyrstu aðgerðir sem sátt er um. Hvert félag um sig tekur afstöðu til þess hvort og hvenær það er tilbúið til viðræðna um nauðsynlegar breytingar á sínum kjarasamningi til að koma þeim aðgerðum eða tillögum sem sátt er um til framkvæmda.

Bókun 2

Aðilar hafa unnið sameiginlega að framkvæmdaáætlun um ýmsa þætti mannauðsmála með öðrum heildarsamtökum ríkisstarfsmanna og fjármálaráðuneyti síðustu misseri. Enn er margt óunnið á þeim vettvangi og samkomulag er um að halda því áfram. Á samningstímabilinu verði lagðar til þessa allt að 4 milljónir króna.

Eins er stefnt að því að skapa vettvang þar sem hægt er að taka til umræðu málefni er lúta að framþróun starfsumhverfis starfsmanna ríkisins.

Bókun 4

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

Bókun 5

Aðilar hafa á undanförnum misserum unnið að innleiðingu launagagna ríkisins í launarannsókn Hagstofunnar til að samhæfa upplýsingar um laun milli markaða. Þeirri vinnu er ekki lokið en þrátt fyrir það eru aðilar sammála um að beina því til samráðshóps um tölfræði og upplýsingagjöf, sem starfar á grundvelli samkomulags heildarsamtaka opinberra starfsmanna og fjármálaráðherra, dags 24. september 2010, að kanna á hvaða hátt hægt er að bera saman launaþróun háskólamenntaðra starfsmanna hjá ríkinu við sambærilega hópa á almennum markaði.

Fylgiskjöl
með kjarasamningi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
aðildarfélaga Bandalags háskólamanna
dags. 28. júní 2008

Fylgiskjal 1

Vegna skamms samningstíma er ekki tekið á stefnumótandi málum í þessu samkomulagi. Aðilar eru þó ásáttir um að ræða eftirtalin mál á gildistíma samkomulagsins.

Starfsþróun

- Frekari stuðning við starfsþróunarstarf/starfsþróunaráætlanir.

Styðja stofnanir til að vinna að bættum aðstæðum mannauðsmála, þó einkum stofnanir heilbrigðis- og félagsmálageira.

Lagaumhverfi

- SELKO, samstarf um endurskoðun á lögum og reglum um starfsmenn ríkisins

Samningstexti

- Samræming á texta kjarasamninga.

Vinnuumhverfi

- Heilsueflandi vinnuumhverfi, svo sem vegna vaktakerfa.

Slysatryggingar

- Sameiginleg yfirferð yfir tryggingaskilmála á opinberum og almennum markaði.

Launaþróun

- Skoðun á kerfum sem notuð eru til að mæla fylgni launaþróunar á milli markaða, t.d. erlendis.

Fylgiskjal 4

Fjármálaráðuneytið ætlar að ríkið setji fram markmið fyrir allar stofnanir um virkar starfsþróunaráætlanir og eru aðilar með þessari bókun að semja um þátttöku og samstarf við stéttarfélagin um að styðja við þau markmið. Starfsþróun á að byggja á tveimur meginmarkmiðum:

Starfsmenn ríkisins hafi fjölbreytta möguleika til að viðhalda verðmæti sínu á vinnumarkaði og endurnýja menntun sína eða bæta við hana.

Stofnanir fái stuðning og aðhald sem leiði til þess að þær hafi jafnan yfir að ráða þeirri þekkingu og getu hjá starfsfólkinu sem geri þeim kleift að ná markmiðum stofnunarinnar á hverjum tíma.

Þessi tvö markmið eru samofin, en birtingarháttur þeirra er misjafn.

Fylgiskjal 4 er hér aðeins birt að hluta og vísar í bókun 4 í sama samningi sem ekki er birt hér.

**Bókanir
með
samkomulagi
um
breytingar á kjarasamningi
fjármálaráðherra
og
Félagi íslenskra náttúrufræðinga
undirrituðum 18. mars 2005**

Bókun 2

Í sameiginlegri yfirlýsingu BHM/BSRB annars vegar og SNR hins vegar dags. 16. febrúar 2005 var ákveðið að farið skyldi í gagngera endurskoðun á málefnum vaktavinnustarfsmanna með það að markmiði að bæta vinnufyrirkomulag þeirra og gera vaktavinnuna eftirsóknarverðari. Aðilar samnings þessa munu beita sér fyrir því að á þeim vettvangi verði sérstaklega fjallað um bakvaktir og launagreiðslur vegna útkalla og vinnu á bakvöktum.

Bókun 3

Á þeim stofnunum þar sem endurtekin frávik frá ákvæðum um 11 klst. lágmarkshvöld verða skal í samstarfsnefnd fara yfir frávikin og ákveða hvort og til hvaða ráðstafana skal grípa til að koma í veg fyrir endurtekningu.

Í því skyni að efla vinnuvernd eru aðilar sammála um að kynna fyrir stofnunum og starfsmönnum gildandi ákvæði kjarasamningsins um vinnutíma, við hvaða aðstæður frávik frá lágmarkshvöld geta komið til álita og hvernig háttað skuli skipulagi lágmarksorlofs í þessu samhengi.

Aðilar eru sammála um að beita sér hvor á sínu sviði fyrir því að sú endurskoðun sem fram kemur í 17. gr., samnings um ákvæðna þætti er varða skipulag vinnutíma, undirrituðum 23. janúar 1997, komi til framkvæmda.

Bókun 5

Í ljósi þeirra umræðna um breytingar á hlutverki trúnaðarmanna sem átt hafa sér stað á vettvangi heildarsamtaka opinberra starfsmanna sem og væntanlegri heildarendurskoðun á lögum nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, eru aðilar ásáttir um að vinna frekar að skilgreiningu á stöðu og hlutverki trúnaðarmanna á vettvangi heildarsamtakanna og þá m.a. í tengslum við endurskoðun fyrrgreindra laga.

Bókun 7

Til að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda, stuðla að faglegri gerð og virkri framkvæmd stofnanasamninga, munu samningsaðilar sameiginlega beita sér fyrir fræðslu trúnaðarmanna, samstarfsnefnda og forstöðumanna stofnana.

Bókun 8

Í ljósi þeirrar takmörkunar á rétti starfsmanna ríkisins til að velja sér lífeyrissjóð eru aðilar sammála um beita sér fyrir því að slíkt valdi ekki erfiðleikum þegar nýir starfsmenn, sem verið hafa sjóðfélagar í öðrum sjóðum, koma til starfa hjá stofnunum ríkisins.

FYLGISKJAL 1
með
samkomulagi
um
breytingar á kjarasamningi
fjármálaráðherra
og
Félags íslenskra náttúrufræðinga
undirrituðum 18. mars 2005

1. Samninganefnd ríkisins og Félag íslenskra náttúrufræðinga eru sammála um að hrinda úr vör sérstöku verkefni þar sem þeim stofnunum sem félagsmenn FÍN vinna hjá verði heimilt í stofnanasamningi að semja um og/eða beita árangurstengdu matskerfi til að umbuna náttúrufræðingum sem skila stofnun sinni mjög árangursríku starfi. Slík kerfi skulu vera byggð á raunverulegum árangri sem er til hagsbóta fyrir afkomu stofnunarinnar.
2. Umbun á þessum grunni skal ávallt vera tímabundin og greidd með sérmerktri launategund.
3. Stofnanir sem nýta sér þessa heimild skulu gæta þess að slík matskerfi séu hlutlæg og vel kynnt og nái einnig a.m.k. að einhverju marki til starfsmanna sem sinna fyrst og fremst stoðstarfsemi.
4. Setji fjármálaráðherra reglur um viðbótarlaun á grundvelli 2. mgr. 9. gr. I. nr. 70/1996 á samningstímanum skal samkomulag þetta endurskoðað. Leiði slík endurskoðun ekki til samkomulags getur hvor aðili um sig sagt samkomulagi þessu upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess getur hvor aðila um sig jafnframt óskað endurskoðunar á stofnanabætti kjarasamnings skv. gr. 11.1.3.
5. Telji annar hvor aðila að sá tilgangur sem að var stefnt með þessu sérstaka verkefni hafi ekki náð fram að ganga getur hvor aðili um sig sagt samkomulagi þessu upp miðað við áramót með þriggja mánaða fyrirvara í fyrsta lagi áramótin 2006-2007. Falla þá frá sama tíma öll ákvæði stofnanasamninga sem byggja á samkomulagi þessu úr gildi. Komi til þess getur hvor aðila um sig jafnframt óskað endurskoðunar á stofnanabætti kjarasamnings skv. gr. 11.1.3.
6. Með þessu samkomulagi er mælt til þess að allar stofnanir sem njóta starfskrafta náttúrufræðinga skoði möguleikana á matskerfum af þessum toga.

**YFIRLÝSING
með
samkomulagi
um
breytingar á kjarasamningi
fjármálaráðherra
og
Félagi íslenskra náttúrufræðinga
undirrituðum 18. mars 2005**

Aðilar eru sammála um að ráðningarsamningur milli starfsmanns og stofnunar sé sá grundvöllur sem ákvarði réttarsamband þeirra í millum og það hafi engin áhrif á stöðu starfsmanns gagnvart beitingu ákvæða kjarasamnings eða laga hvernig fjár er aflað til að greiða laun starfsmannsins.