

KJARASAMNINGUR

Kjölur

stéttarfélag starfsmanna í almannajónustu

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. maí 2015

tekinn saman af

Kili

stéttarfélagi starfsmanna í almannajónustu

og

Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu fjármála- og efnahagsráðuneytisins og Kjalar - stéttarfélags starfsmanna í almannaþjónustu og byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annarsveggar og Kjalar – stéttarfélags starfsmanna í almannaðjónustu undirrituðum 18. mars 2005 og kjarasamningi Starfsmannafélags Skagafjarðar undirrituðum 17. mars 2005 hinsveggar, með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 25. maí 2008. Gildistími 1. maí 2008 – 31. mars 2009.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 6. júlí 2009. Gildistími 1. júlí 2009 – 30. nóvember 2010.

Samkomulag Kjalar um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 30. maí 2011. Gildistími 1. maí 2011 – 31. mars 2014.

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

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 11. apríl 2014. Gildistími 1. mars 2014 – 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 9. nóvember 2015. Gildistími 1. maí 2015 – 31. mars 2019.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

Efnisyfirlit		Bls.
1	Kaup	1
1.1	Mánaðarlaun	
1.2	Röðun starfa og mat álags	
1.3	Sérstök tímabundin umbun	
1.4	Tímakaup í dagvinnu	
1.5	Tímakaup í yfirvinnu	
1.6	Álagsgreiðslur – vaktaálag	
1.7	Persónuuppbót í desember	
1.8	Orlofsuppbót	
2	Vinnutími	5
2.1	Almennt	
2.2	Dagvinna	
2.3	Yfirvinna	
2.4	Hvíldartími	
2.5	Bakvaktir, bakvaktafrí	
2.6	Vaktavinna	
3	Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti	12
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum	
3.4	Fæði og mótuneyti	
4	Orlof	14
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	Orlofssjóðsiðgjald	
5	Ferðir og gisting	17
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	
5.2	Dagpeningar innanlands	
5.3	Greiðsluháttur	
5.4	Vinnusókn og ferðir	
5.5	Ferðatími erlendis	
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	
5.8	Ferðakostnaðarnefnd	

6	Aðbúnaður og hollustuhættir	19
6.1	Réttur starfsmanna	
6.2	Um vinnustaði	
6.3	Lyf og sjúkragögn	
6.4	Öryggiseftirlit	
6.5	Slysaþætta	
6.6	Læknisskoðun	
7	Tryggingar	20
7.1	Slysatryggingar	
7.2	Farangurstrygging	
7.3	Persónulegir munir	
7.4	Slys á vinnustað	
8	Vinnuföt	22
8.1	Einkennis- og hlífðarföt	
8.2	Fatapeningar	
9	Afleysingar	23
9.1	Staðgenglar	
9.2	Launað staðgengilsstarf	
9.3	Aðrir staðgenglar	
10	Fræðslumál	24
10.1	Nám á grundvelli endurmenntunar-/ starfsþróunaráætlunar	
10.2	Launað námsleyfi	
10.3	Fræðslusjóðir	
11	Stofnanapáttur og samstarfsnefndir	26
11.1	Skilgreining stofnanasamnings	
11.2	Markmið stofnanasamnings	
11.3	Gerð og framkvæmd stofnanasamnings	
11.4	Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda	
12	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....	31
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	

13	Tilhögun fæðingarorlofs	35
13.1	Gildissvið	
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	
13.3	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	
14	Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í starfsendurhæfingarsjóð	36
14.1	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Fjölskyldu- og styrktarsjóð	
14.2	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð	
15	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar.....	37
15.1	Framlag í séreignarsjóð	
16	Uppsagnarfrestur.....	38
17.1	Uppsögn á ótímabundnum ráðningarsamningi	
17.2	Uppsagnarfrestur ótímabundið ráðinna og tímavinnumanna	
17	Launaseðill og félagsgjöld.....	39
17.1	Launaseðill	
17.2	Félagsgjöld	
18	Gildistími	40
18.1	Gildistími	
	Bókanir 2015.....	41
	Bókanir 2014 og 2011	44
	Fylgiskjal I	45
	Fylgiskjal II	46

<i>Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar</i>
--

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

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

Lfl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	226.406	229.340	232.274	235.208	238.142	241.076	244.009	246.943	249.877
2	229.340	232.347	235.355	238.362	241.369	244.376	247.384	250.391	253.398
3	232.347	235.429	238.512	241.594	244.677	247.759	250.842	253.924	257.006
4	235.429	238.588	241.748	244.907	248.067	251.226	254.386	257.545	260.705
5	238.588	241.826	245.065	248.303	251.542	254.780	258.019	261.257	263.546
6	241.826	245.145	248.465	251.784	255.104	258.423	261.742	264.112	266.431
7	245.145	248.547	251.950	255.352	258.755	261.207	264.609	266.062	269.464
8	248.547	252.034	255.522	259.009	261.547	263.284	264.822	267.409	269.896
9	252.034	255.609	259.183	261.808	263.632	265.257	267.932	270.506	272.181
10	255.609	259.273	261.987	263.901	265.615	268.279	271.043	272.807	275.471
11	259.273	262.079	264.084	265.890	267.745	271.501	273.356	276.112	277.868
12	262.079	264.178	266.078	268.027	271.877	273.826	275.676	278.525	280.575
13	264.178	266.174	268.219	272.165	274.211	276.157	279.102	281.248	284.194
14	266.174	268.318	271.463	274.507	276.551	279.596	281.840	283.884	287.929
15	268.318	271.563	274.709	276.854	280.000	282.345	284.491	288.636	292.782
16	271.563	274.812	277.061	280.310	282.759	285.008	289.257	293.507	297.756
17	274.812	277.167	279.623	283.078	285.433	289.789	294.144	298.499	302.854
18	277.167	279.731	283.295	285.760	290.224	294.688	299.152	303.616	308.080
19	279.731	283.407	285.983	290.558	295.134	299.710	304.286	308.861	313.437
20	283.407	286.097	290.787	295.478	300.168	304.858	309.548	314.238	318.934
21	286.097	290.904	295.712	300.519	305.327	310.134	314.942	319.778	324.720
22	290.904	295.832	300.759	305.687	310.614	315.542	320.519	325.584	330.650
23	295.832	300.883	305.934	310.984	316.035	321.152	326.345	331.537	336.729
24	300.883	306.060	311.237	316.414	321.672	326.994	332.315	337.638	342.960
25	306.060	311.367	316.673	322.071	327.526	332.982	338.436	343.892	349.346
26	311.367	316.806	322.344	327.936	333.527	339.119	344.710	350.353	356.631
27	316.806	322.484	328.215	333.946	339.678	345.409	351.295	357.730	363.011
28	322.484	328.359	334.233	340.108	345.982	352.100	358.695	364.137	369.579
29	328.359	334.380	340.402	346.423	352.760	359.520	365.127	369.580	375.286
30	334.380	340.552	346.724	353.266	360.195	364.817	370.592	376.511	382.488
31	340.552	346.878	353.614	360.716	365.511	371.459	377.587	383.743	389.380
32	346.878	353.790	359.917	366.042	372.169	378.505	383.053	390.709	398.489
33	353.790	360.099	366.407	372.728	379.258	383.996	391.877	399.850	407.825
34	360.099	366.594	373.115	378.643	384.767	392.873	401.047	409.220	417.395
35	366.594	373.313	379.039	385.361	393.689	402.068	410.447	418.824	427.204
36	373.313	379.242	385.767	394.319	402.907	411.495	420.083	428.670	437.257
37	379.242	385.975	394.747	403.551	412.352	421.157	429.959	438.760	447.564
38	385.975	394.968	403.991	413.013	422.036	431.061	440.084	449.105	458.128
39	394.968	404.217	413.466	422.713	431.961	441.210	450.457	459.707	468.956
40	404.217	413.696	423.175	432.656	442.135	451.614	461.094	470.574	480.052
41	413.696	423.412	433.128	442.845	452.562	462.279	471.994	481.710	491.425
42	423.412	433.373	443.332	453.291	463.250	473.211	483.168	493.129	503.087
43	433.373	443.580	453.789	463.999	474.207	484.414	494.622	504.832	515.040
44	443.580	454.045	464.507	474.972	485.434	495.898	506.362	516.826	527.288
45	454.045	464.769	475.494	486.218	496.944	507.670	518.393	529.118	539.845
46	464.769	475.762	486.754	497.747	508.742	519.734	530.727	541.720	552.714
47	475.762	487.029	498.299	509.566	520.834	532.104	543.370	554.639	565.906
48	487.029	498.580	510.130	521.679	533.229	544.779	556.330	567.879	579.429
49	498.580	510.417	522.257	534.096	545.935	557.773	569.610	581.451	593.289
50	510.417	522.552	534.687	546.822	558.957	571.091	583.226	595.360	607.495
51	522.552	534.991	547.430	559.867	572.306	584.743	597.181	609.619	622.057
52	534.991	547.740	560.489	573.238	585.987	598.734	611.484	624.232	636.981

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

fjöldi almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.3 Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1.05. 2015: Laun hækka um 25.000 kr. eða að lágmarki um 7,7%, sbr. meðfylgjandi launatöflu.

1.06. 2016: 6,5%

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

1.06. 2018 3%

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

1.2 Röðun starfa og mat álags

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

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

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

1.2 Röðun starfa og mat álags

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

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

1.3 Sérstök tímabundin umbun

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

1.4 Tímakaup í dagvinnu

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

- 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Nemendum við störf í námshléum.
 2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.
 3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
 4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
 5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.
- 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 skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 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 í desember

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

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

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

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

1.8 Orlofsuppbót

1.8.1 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

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

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

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

2. Vinnutími

2.1 Almennt

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila.
- 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 jóla eftir kl. 12
 15. Jól dagur
 16. Annar í jólum
 17. Gamlársdagur eftir kl. 12
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Föstudagurinn langi
 3. Páskadagur
 4. Hvítasunnudagur
 5. 17. júní
 6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
 7. Jól dagur
 8. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00-17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á

virikum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila 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 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer 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. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 1.5 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi eða undanfari daglegrar vinnu hans, skal honum greitt yfirvinnukaup, minnst 4 klst.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 - 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja 30 daga og komi til útborgunar ekki síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða, skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast á milli starfsmanna.
- 2.3.10 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.

*Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns.
Yfirvinnuálag skal ekki tekið út í fríi, heldur skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan ella hefði komið til greiðslu.*

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

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 oft 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 bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannahéill 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, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.
- Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvöld, sé þess nokkur kostur.
- 2.4.4 **Vikulegur 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 hvöld einu sinni í viku.
- Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.
- Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.
- 2.4.5 **Fritökuréttur**
- 2.4.5.1 **Almenn skilyrði fritökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast fritökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki fritökurétt.
- 2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – fritökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftast innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með fritökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.** Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 **Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður 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 **Fritaka.** 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 og bakvaktafrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt sem hér segir:
20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi
27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi
54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 2001, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst., skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Geislafræðingar á myndgreiningardeildum skulu fá vetrarfrí til viðbótar almennu orlofi sem svarar 16 dögum fyrir hvert heilt ár í starfi.
- 2.5.7 Leyfi skv. gr. 2.5.4 og 2.5.6 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría skv. gr. 2.5.4 og 2.5.6. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu skv. gr. 1.4.1.
- 2.5.8 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag á 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

bakvaktageiðslur en um getur í gr. 1.6.2, skal, að teknu tilliti til útkallatiðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktageiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

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

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá 6 vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirbyggjandi drögum að vaktskrá. Endanleg vaktskrá skal svo lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. 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.

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

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

2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.

2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði 2 samfellda frídaga í viku.

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

Gildir um vaktavinnu sem unnin er 365 daga ársins.

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

Sérákvæði félagsmanna sem áður voru í Starfsmannafélagi Siglufjarðar-kaupstaðar. Gildir fyrir þá sem ráðnir voru fyrir 11. mars 2005 og starfað hafa samfellt síðan:

Starfsmenn sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu, miðað við ársstarf, í stað greiðslna skv. 2.3.2 fá 12 samfellda frídaga á orlofstímabili og greiðslu sem nemur 6 daga dagvinnukaupi viðkomandi starfsmanns enda fái þeir ekki greidda yfirvinnu fyrir staðnar vaktir á sérstökum frídögum eða stórhátíðardögum. Heimilt er með samkomulagi að taka 6 daga frí utan orlofstímabils í stað 6 daga greiðslu. Samningsaðilar eiga rétt á að semja á samsvarandi hátt fyrir hlutavinnandi fólk.

Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga, skal auk þess launa með vaktaálagi skv. 1.6.1, sé þessi kostur valinn.

Réttur til áunninna frídaga veitist þannig að 2/3 hlutar komi á fyrri helming árs og 1/3 hluti á síðari helming árs.

2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem ekki notfæra sér eða njóta heimilda skv. 2.6.7, skulu eiga kost á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup eða stórhátíðakaup skv. gr. 1.5.1 eða 1.5.2 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.

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

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

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

2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur 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 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.

2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 50 ára aldri.

3. Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30. Hann skal vera 60 mínútur og telst 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. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst., kl. 19-20 að kvöldi, kl. 03-04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 17:00, 23:00 og kl. 05:00, 20 mínútur í hvert skipti og kl. 07:45, einn kaffitími í 15 mínútur. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08 - 17 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

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

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið sbr. 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. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiða efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum ríkisins eða

látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu

- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í tveimur mötuneytum, þ.e. mötuneytum í Arnarhvoli og Borgartúni 7.
- 3.4.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 446,71 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.
- 3.4.5 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 446,71 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.
- 3.4.6 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu nóvembermánaðar 2015 sem grunnvísitölu (159,9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.7 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

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 vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður sem nær 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsmaður sem nær 38 ára aldri fær enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
- 4.1.3 Starfsmaður sem hafði áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.1.1 fyrir undirritun samninga 30. apríl 1997, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

Sérákvæði félagsmanna sem áður voru í Starfsmannafélagi Siglufjarðar-kaupstaðar. Gildir fyrir þá sem ráðnir voru fyrir 27. apríl 2001 og starfað hafa samfelld síðan:

Lágmarksorlof var 208 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf, eftir 6 ára starf 240 vinnuskyldustundir og eftir 12 ára starf 272 vinnuskyldustundir. Orlofsfé var 11,11%, eftir 6 ára starf 13,04% og eftir 12 ára starf 15,04%.

Sérákvæði félagsmanna sem áður voru í Starfsmannafélagi Skagafjarðar. Gildir fyrir þá sem ráðnir voru fyrir 30. apríl 1997 og starfað hafa samfelld síðan:

Eldri réttur var sem hér segir:

	8 ára st./40 ára	12 ára st./50 ára	15 ára starf
Viðbótarorlof:	24 stundir	24 stundir	24 stundir
Orlofsfé	11,59%	13,04%	13,04%

Sérákvæði félagsmanna sem áður voru í Félagi opinberra starfsmanna í Húnavatnssýslum. Gildir fyrir þá sem ráðnir voru fyrir 30. apríl 1997 og starfað hafa samfelld síðan:

Lágmarksorlof var 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf, eftir 8 ára starf eða við 40 ára aldur 216 vinnuskyldustundir, eftir 12 ára starf eða við 45 ára aldur 240 vinnuskyldustundir og eftir 15 ára starf eða við 50 ára aldur 264 vinnuskyldustundir. Orlofsfé var 10,17%, eftir 8 ára starf eða við 40 ára aldur 11,59% og eftir 12 ára starf eða við 50 ára aldur 13,04%.

4.2 Orlofsfé

- 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 Starfsmaður sem hafði áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.2.1 fyrir undirritun samninga 30. apríl 1997, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.2.1.

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. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2, á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil skv. beiðni stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun 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. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

- 4.9.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð Kjarar. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum félagsmanna Kjarar í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

5. Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður og gisting 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.
- 5.1.4 Félagsmenn sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarra fundarsetu á vegum félagsins, skulu fá til þess frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

5.2. Dagpeningar innanlands

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

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Frá grein 5.4.1 eru eftirtalin frávík:
- 5.4.2.1 Starfsmanni skal séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað ef öll eftirfarandi skilyrði eru uppfyllt:
- Að starfsmaður hefji eða ljúki vinnu á þeim tímum sem strætisvagnar ganga ekki.
 - Að heimili starfsmanns sé lengra en 1,5 km (loftlína) frá vinnustað.
 - Að vinnustaður sé innan leiðakerfis strætisvagna. Með leiðakerfi er átt við skipulagðar ferðir þar sem gert er ráð fyrir að minnsta kosti einni ferð á klukkustund innan hvers skilgreinds þéttbýliskjarna í viðkomandi tilviki.
 - Að ekki sé lengra en 1,5 km frá biðstöð að vinnustað.
- Starfsmanni er ekki séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður fyrir lengri vegalengd en sem nemur 15 km (loftlína) frá vinnustað.
- 5.4.2.2 Ef ákvæði greinar 5.4.2.1 eiga ekki við, en vinnustaður er innan þéttbýlis, skal starfsmanni séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 15 km fjarlægðar

(loftlína), en þó utan 1,5 km (loftlína), þegar starfsmaður hefur eða lýkur vinnu á tímabilinu frá kl. 00:00 til kl. 07:00 virka daga og frá kl. 00:00 til kl. 12:00 á almennum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3.

5.4.2.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

5.4.2.4 Ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum er í stofnanasamningi skv. kafla 11, heimilt að semja um greiðslu ferðakostnaðar.

5.5 Ferðatími erlendis

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

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

Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.

Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma, sbr. grein 2.5.2.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

5.6.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. 5.8.

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

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

6.3 Lyf og sjúkragögn

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

6.4 Öryggiseftirlit

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

6.5 Slysahætta

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

6.6 Læknisskoðun

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

7 Tryggingar

7.1 Slysstryggingar

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

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 öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri: 1.334.800 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: 8.327.600 kr.
Rétthafar þessara dánarbóta eru viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera: 11.442.400kr.
Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og hjúskap væri að ræða enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
Rétthafi dánarbóta þessara er eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn: 1.398.400 kr.
Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið, geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingafjárhæðina: 20.342.100 kr.
Þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt. Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir skulu endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Framangreindar tryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í júlí 2016 434,9 stig.

Bótafjárhæðir eru uppfærðar mánaðarlega og birtar á vef fjármálaráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.

7.1.5 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf) en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum en ríkinu.

- 7.1.6 Skilmálar eru almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþegar hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga þegar samkomulag þetta er gert eftir því sem við á með þeim frávikum sem í samningi þessum greinir.
- 7.1.7 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu sem um getur í tryggingaskilmálum, falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlega gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.8 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar.
- 7.1.9 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatriggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.
- 7.1.10 Embætti ríkislögmans fjallar um bótaskyldu skv. reglum þessum og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins. Bætur greiðast eftir að læknisvottorð og nauðsynleg sönnunargögn fyrir bótaskyldu hafa borist og unnt er að ákvarða fjárhæð bótanna. Berist ekki athugasemdir við bótafjárhæðina innan eins mánaðar frá því að bótaþega var skýrt frá henni, telst hún samþykkt.
- 7.1.11 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

7.2 Farangurstrygging

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

7.3 Tjón á persónulegum munum

- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt 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. Vinnuföt

8.1 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.1.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.1.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.1.3 Hreinsun á fatnaði skv. 8.1.1 og 8.1.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.1.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.

8.2 Fatapeningar

- 8.2.1 Á heilbrigðisstofnunum þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr. 8.2, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð 3.849 kr. á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fataliðar í vísitölu neysluverðs (031 Föt) með vísitölu nóvembermánaðar 2015 sem grunnvísitölu (169,6 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

10. Fræðslumál

10.1 Nám á grundvelli endurmenntunar-/starfsþróunaráætlunar

10.1.1 Í þeim námskerfum sem samningsaðilar standa að, á starfsmaður sem unnið hefur a.m.k. fjóra mánuði hjá sömu stofnun, rétt á leyfi til að stunda þær námsleiðir sem þar er boðið upp á.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun ávinnur sér einnar viku leyfi á hverju ári til að stunda aðra endurmenntun en um getur í 1. mgr. þessarar greinar, sem fellur að starfsþróunaráætlun stofnunar og/eða starfsmanns, þannig að eftir fyrstu fjögur árin í starfi á starfsmaður uppsafnaðar fjórar vikur í námsleyfi. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun og starfs síns vegna sækir sér menntun á hæfnisprepi 5 (bakkalárpróf) eða ofar samkvæmt hinu íslenska hæfnisprepakkerfi, á grundvelli starfsþróunaráætlunar stofnunar og/eða starfsmanns, ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Í stofnun sem ekki hefur sett sér starfsþróunaráætlun á starfsmaður sama rétt til leyfis vegna náms og um getur í 2. og 3. mgr. þessarar greinar, enda sé um nám að ræða sem tengist starfi viðkomandi.

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

10.1.2 Launagreiðslur í námsleyfi

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

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

10.1.3 Stofnun er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsmanna sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar.

10.2 Launað námsleyfi

10.2.1 Sérmenntað starfsfólk á heilbrigðisstofnunum sem með sérstöku leyfi stjórnar viðkomandi stofnunar, stundar viðurkennt sérnám varðandi starf sitt eða sækir framhalds- eða endurmenntunarnámskeið sem nýtur viðurkenningar heilbrigðisyfirvalda, haldi föstum launum með fullu vaktaálagi meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum 5 starfsárum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.

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

10.3 Fræðslusjóðir

- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag er nemi 0,82% af heildarlaunum félagsmanna og skiptist það sem hér segir:
- 10.3.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,32% af heildarlaunum félagsmanna.
- 10.3.3 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Þróunar- og símenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,5% af heildarlaunum félagsmanna.

11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining stofnanasamnings

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

11.2 Markmið stofnanasamnings

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

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

11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

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

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

Við röðun starfa skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- 1 Skipuriti stofnunar eða öðru formlegu starfsskipulagi.
- 2 Umfangi verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða „þyngd“ verkefna og/eða starfsmati).

Sinni félagsmaður starfi sem jafnframt er samið um í stofnanasamningi annars stéttarfélags við sömu stofnun skal stofnun leitast við að gæta jafnræðis hvað varðar röðunarviðmið og launasetningu fyrir starfið.

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

1. Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:
Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.
2. Tímabundnir þættir sem koma til greina eru t.d.:
Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

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

11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

11.4.1.1 Hjá stofnunum skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi eða starfsmönnum annars vegar og stofnunum hins vegar.

11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

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

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

11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda

11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

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

11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála

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

Frá 1. júní 2017 verður 11. kafli svohljóðandi:

11.1 Skilgreining

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

11.2 Markmið

- 11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinnna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna. Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.
- 11.2.2 Markmið stofnanasamnings er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

11.3 Gerð stofnanasamnings

- 11.3.1 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.2.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins. Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsprep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.
- 11.3.2 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:
- 11.3.2.1 **Röðun starfs.** Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.
- 11.3.2.2 **Persónubundnir þættir.** Laun fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:
Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.
Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.
Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

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

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

Tímabundin aukin ábyrgð.

Innleiðing verkefna.

Þróun og nýsköpun.

Sérstakt álag og erfiðleikastig.

Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.

Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

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

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

11.4 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

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

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

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

11.5 Starfshættir samstarfsnefnda

11.5.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings.

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

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

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

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

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

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni / yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikinda-fjarvist 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 læknisrannsóknna 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 veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

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

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

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

ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

12.9 Samráðsnefnd

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

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

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

12.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

12.11.1 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 launanevndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í starfsendurhæfingarsjóð

14.1 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Fjölskyldu- og styrktarsjóð

14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

14.2 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð

14.2.1 Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

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 sem nemur 2% gegn a.m.k. 2% framlagi starfsmanns.

16 Uppsagnarfrestur

16.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

16.1.1 Uppsögn á reynslutíma

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

16.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

16.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldu starfi

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

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

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

16.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna

16.2.1 Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma.

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrr, gilda eftirfarandi ákvæði:

1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna skal vera einn mánuður.
2. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelldu starfi skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

17. Launaseðill og félagsgjöld

17.1 Launaseðill

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

17.2 Félagsgjöld

17.2.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 10. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagaskrá starfsmannafélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

18. Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

18.1 Gildistími samningsins

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

18.2 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

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

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

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 18. nóvember 2015 skoðast hann samþykktur.

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Kjalar, stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu,
9. nóvember 2015**

Bókun 1

Aðilar gerðu með sér samkomulag í sumar um frestun viðræðna og gáfu sér sameiginlega tíma til loka september til að ljúka samningsgerð. Við úrskurð gerðardóms í framhaldi af lagasetningu í kjaradeilu BHM annars vegar og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hins vegar skapaðist veruleg óvissa um stöðu kjaraviðræðna almennt. Vegna þessarar alvarlegu stöðu voru teknar upp viðræður milli samningsaðila á vinnumarkaði um leiðir til að ná samræmdri lausn á þessari stöðu. Sú niðurstaða náðist hjá stærstum hluta vinnumarkaðarins og er þessi samningur gerður undir þeim formerkjum. Aðilar hafa orðið ásáttir um að vegna þessa óvissutímabils gildir samningur frá 1. maí 2015.

Bókun 2

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

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

Til að tryggja það hafa aðilar orðið ásáttir um að fela starfshópi skipuðum fulltrúum samningsaðila að undirbúa og skipuleggja fræðsluáttak um gerð og inntak stofnanasamninga fyrir stofnanir og stéttarfélög í tengslum við væntanlega endurskoðun þeirra. Starfshópurinn hugi jafnframt að framtíðarfyrirkomulagi slíkrar fræðslu.

Starfshópurinn undirbúi og skipuleggi fræðsluátakið í samstarfi við aðra þar á meðal Fræðslusetrið Starfsmennt.

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

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að skipa stýrihóp með fulltrúum ríkis, aðildarfélaga BSRB og fulltrúa frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, í því augnamiði að setja á laggirnar *ráðgjafamiðstöð/stuðningsteymi* um stofnanasamningsgerð í samstarfi við hlutaðeigandi starfsmenntunarsjóði og/eða fræðslusetur. Ráða skal sérfræðing/-a á sviði stofnanasamningsgerðar til að halda utan um

verkefnið. Stuðningsteymið annist fræðslu og ráðgjöf til samstarfsnefnda á stofnunum og eftir atvikum komi að stofnanasamningsgerðinni sjálfri sem utanaðkomandi óháður ráðgjafi. Markmiðið er að auka gæði stofnanasamningsgerðar, efla þátt stofnanasamninga og virkni í starfi stofnana og bæta þekkingu samstarfsnefndanna með það að leiðarljósi að auka gæði opinberrar þjónustu. Fjármögnun þessa verkefnis verði á hendi þróunar- og símenntunarsjóða.

Stýrihópnum er heimilt að leita eftir samstarfi við fleiri stéttarfélag.

Bókun 4

Á undanförunum árum hafa störf þróast og breyst á mörgum vinnustöðum ríkisins og hefur starfsfólkið bæði aflað sér þekkingar og þjálfunar til að takast á við þessi breyttu störf og starfsumhverfi. Þessi aukna færni hefur ekki í öllum tilfellum verið metin sem skyldi til launa. Til að bæta úr þessu eru aðilar sammála um að verja allt að 8.449.837 kr. á ársgrundvelli til að leiðrétta laun tiltekinna hópa innan félagsins samkvæmt nánara samkomulagi. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum. Breyting samkvæmt þessu tekur gildi 1. janúar 2016.

Bókun 5

Þann 1. júní 2017 tekur gildi ný launatafla. Til að auðvelda vörpun í nýja töflu samkvæmt endurskoðuðum stofnanasamningum verður heimilt að ráðstafa allt að 39.080.497 kr. á ársgrundvelli til yfirfærslunnar. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum.

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

Bókun 6

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

Endurskoðun leiði ekki til kjararárnunar að öðru jöfnu.

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

Bókun 7

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

- Endurskoðun á framkvæmd talningar veikindadaga.
 - Að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með samræmdum og fyrirsjáanlegum hætti.
 - Að tryggja að starfsmaður geti komið til starfa/aðlögunar á vinnustað eftir langtíma veikindi.
 - Að tryggja rétt starfsmanns sem er í ráðningarsambandi og í starfsendurhæfingu hjá Virk til að snúa aftur til starfa.
 - Skoða samband iðgjalds í fjölskyldu- og styrktarsjóð og lengdar veikindaréttar.
- Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. desember 2016.

Bókun 8

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

Bókun 9

Þann 17. febrúar 2014 sameinuðust Kjölur stéttarfélag starfsmanna í almannajónustu og Starfsmannafélag Skagafjarðar (SFS). Félagmenn sem áður voru í SFS tilheyra nú Skagafjarðardeild innan Kjalar. Samningsaðilar eru sammála um að kjarasamningur SFS frá 31. maí 2011 gildi með þeim breytingum sem samkomulag þetta felur í sér. Um leið og samkomulag þetta tekur gildi verður félagsmönnum sem áður voru í SFS raðað í launatöflu Kjalar. Jafnframt verði farið yfir kjör og réttindi félagsmanna sem áður voru starfsmenn Akureyrabæjar en urðu ríkisstarfsmenn þegar Heilbrigðisstofnun Norðurlands varð til.

Eftirfarandi bókun úr kjarasamningi undirrituðum 4. apríl 2014 heldur gildi sínu:

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að framlengja bókun 1 með síðasta kjarasamningi um sérstakt tímabundið framlag til Fræðslusetursins Starfsmenntar óbreyttri út komandi samningstímabil.

Eftirfarandi bókun úr kjarasamningi undirrituðum 30. maí 2011 heldur gildi sínu:

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja bótarétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Ljóst er að starfsmenn sem eru félagsmenn Kjalar þurfa í mörgum tilfellum að umgangast og vera innan um fólk sem ekki gengur að öllu leyti heilt til skógar eða getur verið sjálfum sér og öðrum hættulegt. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í og stöðva hættulegt atferli hjá viðkomandi. Komið geta upp aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns. Þekkt eru dæmi um að starfsmenn hafa orðið fyrir áverkum í slíkum tilfellum.

Þá er jafnframt ljóst að auknar líkur eru á því að starfsmenn sem vinna við slíkar aðstæður verði fyrir árás af hendi þeirra sem þeim er ætlað að hafa umsjón eða eftirlit með. Rétt þykir að tryggja þessum starfsmönnum bótarétt vegna þess tjóns sem þeir þannig verða fyrir.

Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi vátryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna. Þannig geta komið upp tilfelli þar sem starfsmaður þarf vísitandi að leggja líf sitt og heilsu í hættu vegna þess að starf hans beinlínis krefst þess. Því er í ákvæði greinar 7.1.6 lagt til að starfsmaður fái bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns við þessar aðstæður. Um lækkun bóta vegna eigin sakar starfsmanns og ákvörðun bótafjárhæðar að öðru leyti gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Með grein 7.1.6 er kveðið á um sambærilega bótaábyrgð og framkvæmd og gildir um lögreglumenn samkvæmt 30. grein lögreglulaga.

**Fylgiskjal I með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Kjalar, stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu,
9. nóvember 2015**

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

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

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

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

**Fylgiskjal II með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Kjalar, stéttarfélags starfsfólks í almannajónustu
9. nóvember 2015**

Launatafla sem gildir frá 1. maí 2015:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
001	226.406	229.340	232.274	235.208	238.142	241.076	244.009	246.943	249.877
002	229.340	232.347	235.355	238.362	241.369	244.376	247.384	250.391	253.398
003	232.347	235.429	238.512	241.594	244.677	247.759	250.842	253.924	257.006
004	235.429	238.588	241.748	244.907	248.067	251.226	254.386	257.545	260.705
005	238.588	241.826	245.065	248.303	251.542	254.780	258.019	261.257	263.546
006	241.826	245.145	248.465	251.784	255.104	258.423	261.742	264.112	266.431
007	245.145	248.547	251.950	255.352	258.755	261.207	264.609	266.062	269.464
008	248.547	252.034	255.522	259.009	261.547	263.284	264.822	267.409	269.896
009	252.034	255.609	259.183	261.808	263.632	265.257	267.932	270.506	272.181
010	255.609	259.273	261.987	263.901	265.615	268.279	271.043	272.807	275.471
011	259.273	262.079	264.084	265.890	267.745	271.501	273.356	276.112	277.868
012	262.079	264.178	266.078	268.027	271.877	273.826	275.676	278.525	280.575
013	264.178	266.174	268.219	272.165	274.211	276.157	279.102	281.248	284.194
014	266.174	268.318	271.463	274.507	276.551	279.596	281.840	283.884	287.929
015	268.318	271.563	274.709	276.854	280.000	282.345	284.491	288.636	292.782
016	271.563	274.812	277.061	280.310	282.759	285.008	289.257	293.507	297.756
017	274.812	277.167	279.623	283.078	285.433	289.789	294.144	298.499	302.854
018	277.167	279.731	283.295	285.760	290.224	294.688	299.152	303.616	308.080
019	279.731	283.407	285.983	290.558	295.134	299.710	304.286	308.861	313.437
020	283.407	286.097	290.787	295.478	300.168	304.858	309.548	314.238	318.934
021	286.097	290.904	295.712	300.519	305.327	310.134	314.942	319.778	324.720
022	290.904	295.832	300.759	305.687	310.614	315.542	320.519	325.584	330.650
023	295.832	300.883	305.934	310.984	316.035	321.152	326.345	331.537	336.729
024	300.883	306.060	311.237	316.414	321.672	326.994	332.315	337.638	342.960
025	306.060	311.367	316.673	322.071	327.526	332.982	338.436	343.892	349.346
026	311.367	316.806	322.344	327.936	333.527	339.119	344.710	350.353	356.031
027	316.806	322.484	328.215	333.946	339.678	345.409	351.295	357.730	363.011
028	322.484	328.359	334.233	340.108	345.982	352.100	358.695	364.137	369.579
029	328.359	334.380	340.402	346.423	352.760	359.520	365.127	369.580	375.286
030	334.380	340.552	346.724	353.266	360.195	364.817	370.592	376.511	382.488
031	340.552	346.878	353.614	360.716	365.511	371.459	377.587	383.743	389.380
032	346.878	353.790	359.917	366.042	372.169	378.505	383.053	390.709	398.489
033	353.790	360.099	366.407	372.728	379.258	383.996	391.877	399.850	407.825
034	360.099	366.594	373.115	378.643	384.767	392.873	401.047	409.220	417.395
035	366.594	373.313	379.039	385.361	393.689	402.068	410.447	418.824	427.204
036	373.313	379.242	385.767	394.319	402.907	411.495	420.083	428.670	437.257
037	379.242	385.975	394.747	403.551	412.352	421.157	429.959	438.760	447.564
038	385.975	394.968	403.991	413.013	422.036	431.061	440.084	449.105	458.128
039	394.968	404.217	413.466	422.713	431.961	441.210	450.457	459.707	468.956
040	404.217	413.696	423.175	432.656	442.135	451.614	461.094	470.574	480.052
041	413.696	423.412	433.128	442.845	452.562	462.279	471.994	481.710	491.425
042	423.412	433.373	443.332	453.291	463.250	473.211	483.168	493.129	503.087
043	433.373	443.580	453.789	463.999	474.207	484.414	494.622	504.832	515.040
044	443.580	454.045	464.507	474.972	485.434	495.898	506.362	516.826	527.288
045	454.045	464.769	475.494	486.218	496.944	507.670	518.393	529.118	539.845
046	464.769	475.762	486.754	497.747	508.742	519.734	530.727	541.720	552.714
047	475.762	487.029	498.299	509.566	520.834	532.104	543.370	554.639	565.906
048	487.029	498.580	510.130	521.679	533.229	544.779	556.330	567.879	579.429
049	498.580	510.417	522.257	534.096	545.935	557.773	569.610	581.451	593.289
050	510.417	522.552	534.687	546.822	558.957	571.091	583.226	595.360	607.495
051	522.552	534.991	547.430	559.867	572.306	584.743	597.181	609.619	622.057
052	534.991	547.740	560.489	573.238	585.987	598.734	611.484	624.232	636.981

Launatafla sem tekur gildi 1. júní 2016:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
001	241.122	244.247	247.372	250.497	253.621	256.746	259.870	262.994	266.119
002	244.247	247.450	250.653	253.856	257.058	260.260	263.464	266.666	269.869
003	247.450	250.732	254.015	257.298	260.581	263.863	267.147	270.429	273.711
004	250.732	254.096	257.462	260.826	264.191	267.556	270.921	274.285	277.651
005	254.096	257.545	260.994	264.443	267.892	271.341	274.790	278.239	280.676
006	257.545	261.079	264.615	268.150	271.686	275.220	278.755	281.279	283.749
007	261.079	264.703	268.327	271.950	275.574	278.185	281.809	283.356	286.979
008	264.703	268.416	272.131	275.845	278.548	280.397	282.035	284.791	287.439
009	268.416	272.224	276.030	278.826	280.768	282.499	285.348	288.089	289.873
010	272.224	276.126	279.016	281.055	282.880	285.717	288.661	290.539	293.377
011	276.126	279.114	281.249	283.173	285.148	289.149	291.124	294.059	295.929
012	279.114	281.350	283.373	285.449	289.549	291.625	293.595	296.629	298.812
013	281.350	283.475	285.653	289.856	292.035	294.107	297.244	299.529	302.667
014	283.475	285.759	289.108	292.350	294.527	297.770	300.160	302.336	306.644
015	285.759	289.215	292.565	294.850	298.200	300.697	302.983	307.397	311.813
016	289.215	292.675	295.070	298.530	301.138	303.534	308.059	312.585	317.110
017	292.675	295.183	297.798	301.478	303.986	308.625	313.263	317.901	322.540
018	295.183	297.914	301.709	304.334	309.089	313.843	318.597	323.351	328.105
019	297.914	301.828	304.572	309.444	314.318	319.191	324.065	328.937	333.810
020	301.828	304.693	309.688	314.684	319.679	324.674	329.669	334.663	339.665
021	304.693	309.813	314.933	320.053	325.173	330.293	335.413	340.564	345.827
022	309.813	315.061	320.308	325.557	330.804	336.052	341.353	346.747	352.142
023	315.061	320.440	325.820	331.198	336.577	342.027	347.557	353.087	358.616
024	320.440	325.954	331.467	336.981	342.581	348.249	353.915	359.584	365.252
025	325.954	331.606	337.257	343.006	348.815	354.626	360.434	366.245	372.053
026	331.606	337.398	343.296	349.252	355.206	361.162	367.116	373.126	379.812
027	337.398	343.445	349.549	355.652	361.757	367.861	374.129	380.982	386.607
028	343.445	349.702	355.958	362.215	368.471	374.987	382.010	387.806	393.602
029	349.702	356.115	362.528	368.940	375.689	382.889	388.860	393.603	399.680
030	356.115	362.688	369.261	376.228	383.608	388.530	394.681	400.984	407.350
031	362.688	369.425	376.598	384.163	389.269	395.604	402.130	408.686	414.689
032	369.425	376.787	383.312	389.835	396.360	403.108	407.952	416.105	424.391
033	376.787	383.506	390.224	396.955	403.910	408.955	417.349	425.841	434.334
034	383.506	390.422	397.367	403.255	409.777	418.410	427.115	435.819	444.525
035	390.422	397.578	403.677	410.410	419.279	428.202	437.126	446.047	454.972
036	397.578	403.893	410.842	419.949	429.096	438.242	447.388	456.533	465.678
037	403.893	411.064	420.406	429.782	439.155	448.532	457.906	467.280	476.655
038	411.064	420.641	430.251	439.859	449.469	459.080	468.689	478.296	487.906
039	420.641	430.492	440.341	450.189	460.038	469.889	479.737	489.588	499.438
040	430.492	440.586	450.681	460.778	470.874	480.969	491.065	501.161	511.256
041	440.586	450.934	461.282	471.630	481.978	492.327	502.674	513.021	523.368
042	450.934	461.542	472.149	482.755	493.361	503.970	514.574	525.183	535.788
043	461.542	472.412	483.285	494.158	505.031	515.901	526.772	537.646	548.517
044	472.412	483.558	494.700	505.845	516.987	528.132	539.276	550.420	561.562
045	483.558	494.979	506.402	517.822	529.245	540.668	552.089	563.511	574.935
046	494.979	506.686	518.393	530.101	541.811	553.517	565.225	576.932	588.641
047	506.686	518.686	530.688	542.688	554.688	566.690	578.689	590.690	602.690
048	518.686	530.988	543.288	555.589	567.889	580.190	592.491	604.792	617.092
049	530.988	543.594	556.203	568.812	581.420	594.028	606.635	619.245	631.853
050	543.594	556.518	569.442	582.365	595.289	608.212	621.135	634.059	646.982
051	556.518	569.766	583.013	596.258	609.506	622.751	635.998	649.244	662.491
052	569.766	583.343	596.921	610.498	624.076	637.652	651.230	664.808	678.385

Launatafla sem tekur gildi 1. júní 2017:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
001	255.680	262.073	268.465	274.857	281.249	287.641	294.033	300.425	306.817
002	261.995	268.544	275.094	281.644	288.194	294.744	301.294	307.844	314.393
003	268.465	275.176	281.888	288.599	295.311	302.023	308.734	315.446	322.157
004	275.094	281.972	288.849	295.726	302.604	309.481	316.358	323.236	330.113
005	281.888	288.935	295.982	303.029	310.077	317.124	324.171	331.218	338.265
006	288.849	296.070	303.291	310.513	317.734	324.955	332.176	339.398	346.619
007	295.982	303.382	310.781	318.181	325.580	332.980	340.379	347.779	355.179
008	303.291	310.874	318.456	326.038	333.621	341.203	348.785	356.367	363.950
009	310.781	318.551	326.320	334.090	341.859	349.629	357.398	365.168	372.937
010	318.456	326.417	334.379	342.340	350.302	358.263	366.224	374.186	382.147
011	326.320	334.478	342.636	350.794	358.952	367.110	375.268	383.426	391.584
012	334.379	342.738	351.098	359.457	367.817	376.176	384.536	392.895	401.255
013	342.636	351.202	359.768	368.334	376.900	385.466	394.032	402.598	411.164
014	351.098	359.875	368.653	377.430	386.208	394.985	403.762	412.540	421.317
015	359.768	368.762	377.757	386.751	395.745	404.739	413.733	422.728	431.722
016	368.653	377.869	387.085	396.302	405.518	414.734	423.951	433.167	442.383
017	377.757	387.200	396.644	406.088	415.532	424.976	434.420	443.864	453.308
018	387.085	396.762	406.440	416.117	425.794	435.471	445.148	454.825	464.502
019	396.644	406.560	416.477	426.393	436.309	446.225	456.141	466.057	475.973
020	406.440	416.601	426.761	436.922	447.083	457.244	467.405	477.566	487.727
021	416.477	426.888	437.300	447.712	458.124	468.536	478.948	489.360	499.772
022	426.761	437.431	448.100	458.769	469.438	480.107	490.776	501.445	512.114
023	437.300	448.233	459.165	470.098	481.030	491.963	502.895	513.828	524.760
024	448.100	459.302	470.505	481.707	492.910	504.112	515.315	526.517	537.719
025	459.165	470.645	482.124	493.603	505.082	516.561	528.040	539.519	550.999
026	470.505	482.267	494.030	505.792	517.555	529.318	541.080	552.843	564.605
027	482.124	494.177	506.230	518.283	530.336	542.389	554.442	566.495	578.548
028	494.030	506.381	518.731	531.082	543.433	555.784	568.134	580.485	592.836
029	506.230	518.886	531.541	544.197	556.853	569.509	582.164	594.820	607.476
030	518.731	531.700	544.668	557.636	570.604	583.573	596.541	609.509	622.478
031	531.541	544.830	558.118	571.407	584.696	597.984	611.273	624.561	637.850
032	544.668	558.285	571.901	585.518	599.135	612.751	626.368	639.985	653.601
033	558.118	572.071	586.024	599.977	613.930	627.883	641.836	655.789	669.742
034	571.901	586.199	600.496	614.794	629.091	643.389	657.686	671.984	686.281
035	586.024	600.675	615.326	629.976	644.627	659.277	673.928	688.579	703.229
036	600.496	615.509	630.521	645.534	660.546	675.558	690.571	705.583	720.596
037	615.326	630.709	646.092	661.475	676.858	692.241	707.624	723.008	738.391
038	630.521	646.284	662.047	677.810	693.573	709.336	725.099	740.862	756.625
039	646.092	662.244	678.396	694.549	710.701	726.853	743.006	759.158	775.310
040	662.047	678.598	695.150	711.701	728.252	744.803	761.354	777.905	794.457
041	678.396	695.356	712.316	729.276	746.236	763.196	780.156	797.116	814.076
042	695.150	712.528	729.907	747.286	764.664	782.043	799.422	816.801	834.179
043	712.316	730.124	747.932	765.740	783.548	801.356	819.164	836.972	854.780
044	729.907	748.155	766.402	784.650	802.898	821.145	839.393	857.641	875.888
045	747.932	766.630	785.329	804.027	822.725	841.424	860.122	878.820	897.519
046	766.402	785.562	804.722	823.883	843.043	862.203	881.363	900.523	919.683
047	785.329	804.962	824.595	844.228	863.862	883.495	903.128	922.761	942.394
048	804.722	824.841	844.959	865.077	885.195	905.313	925.431	945.549	965.667
049	824.595	845.210	865.825	886.440	907.055	927.670	948.284	968.899	989.514
050	844.959	866.083	887.207	908.330	929.454	950.578	971.702	992.826	1.013.950
051	865.825	887.471	909.116	930.762	952.407	974.053	995.699	1.017.344	1.038.990

Launatafla sem tekur gildi 1. júní 2018:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
001	263.351	269.935	276.518	283.102	289.686	296.270	302.854	309.437	316.021
002	269.854	276.601	283.347	290.093	296.840	303.586	310.333	317.079	323.825
003	276.518	283.431	290.344	297.257	304.170	311.083	317.996	324.909	331.822
004	283.347	290.431	297.514	304.598	311.682	318.765	325.849	332.933	340.017
005	290.344	297.603	304.862	312.120	319.379	326.637	333.896	341.155	348.413
006	297.514	304.952	312.390	319.828	327.266	334.704	342.142	349.579	357.017
007	304.862	312.483	320.105	327.726	335.348	342.969	350.591	358.212	365.834
008	312.390	320.200	328.010	335.819	343.629	351.439	359.249	367.058	374.868
009	320.105	328.107	336.110	344.113	352.115	360.118	368.120	376.123	384.126
010	328.010	336.210	344.410	352.610	360.811	369.011	377.211	385.411	393.612
011	336.110	344.513	352.915	361.318	369.721	378.124	386.526	394.929	403.332
012	344.410	353.020	361.631	370.241	378.851	387.461	396.072	404.682	413.292
013	352.915	361.738	370.561	379.384	388.207	397.030	405.853	414.676	423.498
014	361.631	370.671	379.712	388.753	397.794	406.835	415.875	424.916	433.957
015	370.561	379.825	389.089	398.353	407.617	416.881	426.145	435.409	444.673
016	379.712	389.205	398.698	408.191	417.683	427.176	436.669	446.162	455.655
017	389.089	398.816	408.544	418.271	427.998	437.725	447.453	457.180	466.907
018	398.698	408.665	418.633	428.600	438.568	448.535	458.502	468.470	478.437
019	408.544	418.757	428.971	439.184	449.398	459.612	469.825	480.039	490.252
020	418.633	429.099	439.564	450.030	460.496	470.962	481.428	491.893	502.359
021	428.971	439.695	450.419	461.144	471.868	482.592	493.317	504.041	514.765
022	439.564	450.553	461.543	472.532	483.521	494.510	505.499	516.488	527.477
023	450.419	461.680	472.940	484.201	495.461	506.722	517.982	529.243	540.503
024	461.543	473.081	484.620	496.158	507.697	519.235	530.774	542.313	553.851
025	472.940	484.764	496.587	508.411	520.234	532.058	543.881	555.705	567.528
026	484.620	496.735	508.851	520.966	533.082	545.197	557.313	569.428	581.544
027	496.587	509.002	521.417	533.831	546.246	558.661	571.076	583.490	595.905
028	508.851	521.572	534.293	547.014	559.736	572.457	585.178	597.900	610.621
029	521.417	534.452	547.488	560.523	573.558	586.594	599.629	612.665	625.700
030	534.293	547.651	561.008	574.365	587.723	601.080	614.437	627.795	641.152
031	547.488	561.175	574.862	588.549	602.236	615.924	629.611	643.298	656.985
032	561.008	575.033	589.058	603.083	617.109	631.134	645.159	659.184	673.209
033	574.862	589.234	603.605	617.977	632.348	646.720	661.091	675.463	689.834
034	589.058	603.785	618.511	633.238	647.964	662.691	677.417	692.143	706.870
035	603.605	618.695	633.785	648.875	663.966	679.056	694.146	709.236	724.326
036	618.511	633.974	649.437	664.900	680.362	695.825	711.288	726.751	742.213
037	633.785	649.630	665.475	681.319	697.164	713.009	728.853	744.698	760.542
038	649.437	665.673	681.909	698.144	714.380	730.616	746.852	763.088	779.324
039	665.475	682.111	698.748	715.385	732.022	748.659	765.296	781.933	798.570
040	681.909	698.956	716.004	733.052	750.099	767.147	784.195	801.243	818.290
041	698.748	716.217	733.686	751.154	768.623	786.092	803.561	821.029	838.498
042	716.004	733.904	751.804	769.704	787.604	805.504	823.405	841.305	859.205
043	733.686	752.028	770.370	788.712	807.054	825.396	843.739	862.081	880.423
044	751.804	770.599	789.394	808.190	826.985	845.780	864.575	883.370	902.165
045	770.370	789.629	808.889	828.148	847.407	866.666	885.926	905.185	924.444
046	789.394	809.129	828.864	848.599	868.334	888.069	907.804	927.538	947.273
047	808.889	829.111	849.333	869.555	889.777	910.000	930.222	950.444	970.666
048	828.864	849.586	870.307	891.029	911.751	932.472	953.194	973.915	994.637
049	849.333	870.566	891.800	913.033	934.266	955.500	976.733	997.966	1.019.200
050	870.307	892.065	913.823	935.580	957.338	979.096	1.000.853	1.022.611	1.044.369
051	891.800	914.095	936.390	958.685	980.980	1.003.275	1.025.570	1.047.865	1.070.160