

KJARASAMNINGUR

Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu annars vegar
Vegna Dvalarheimilins Áss, Eirar, Grundar, Hamra, Alzheimersamtökin (Fríðu- og
Maríuhús) , , Hrafnistu Kópavogi, , Hrafnistu Reykjavík, Hrafnistu Sléttuvegi,
Hrafnistu Skógarbæ, Markar, Múla- og Hlíðabæjar, SÁÁ, Sjálfsbjargarheimilis,
Skjóls, Sóltúns og Vigdísarholts (Sunnuhlíðar og Seltjarnar)

og

Eflingar-stéttarfélags

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI
sem í heild gildir frá 1. apríl 2019

Kjarasamningstexti þessi er unnin í samvinnu Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu og Eflingar-stéttarfélags, sem byggir á heildartexta kjarasamnings aðila með gildistíma 1. maí 2008 til 30. nóvember 2010.

Með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 3. júní 2011.
Gildistími 1. maí 2011 – 31. mars 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 19. apríl 2013.
Gildistími 1. maí 2011 – 31. janúar 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 8. maí 2014.
Gildistími 1. mars 2014 – 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 20. október 2015.
Gildistími 1. maí 2015 – 31. mars 2019.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 18. júní 2020.
Gildistími 1. apríl 2019 – 31. mars 2023.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu. Komi upp tilvik þar sem munur er á þessari útgáfu og texta frumeintaka, gildir textinn í frumeintökunum.

| Efnisyfirlit | | Bls. |
|---------------------|--|-------------|
| 1 | Um kaup | 1 |
| 1.1 | Mánaðarlaun | |
| 1.2 | Launaprep | |
| 1.3 | Tímavinnukaup | |
| 1.4 | Yfirvinnukaup | |
| 1.5 | Álagsgreiðslur – vaktaálag | |
| 1.6 | Desemberuppbót | |
| 1.7 | Viðbótarlaun | |
| 2 | Um vinnutíma | 4 |
| 2.1 | Almennt | |
| 2.2 | Dagvinna | |
| 2.3 | Yfirvinna | |
| 2.4 | Hvíldartími | |
| 2.5 | Bakvaktir, bakvaktafri | |
| 2.6 | Vaktavinna | |
| 3 | Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti | 12 |
| 3.1 | Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili | |
| 3.2 | Matar- og kaffitímar í yfirvinnu | |
| 3.3 | Vinna í matar- og kaffitíma | |
| 3.4 | Fæði og mötuneyti | |
| 3.5 | Skyldumatur, greiðslur | |
| 4 | Orlof | 14 |
| 4.1 | Lengd orlofs | |
| 4.2 | Orlofsfé og orlofsuppbót | |
| 4.3 | Orlofsárið | |
| 4.4 | Sumarorlofstími | |
| 4.5 | Ákvörðun orlofs | |
| 4.6 | Veikindi í orlofi | |
| 4.7 | Frestun orlofs | |
| 4.8 | Áunninn orlofsréttur | |
| 4.9 | Orlofssjóður | |
| 5 | Ferðir og gisting..... | 18 |
| 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 | 21 |
| 6.1 | Réttur starfsmanna | |
| 6.2 | Um vinnustaði | |
| 6.3 | Lyf og sjúkragögn | |
| 6.4 | Öryggiseftirlit | |
| 6.5 | Slysaþætta | |
| 6.6 | Tilkynningarskylda um vinnuslys | |
| 6.7 | Læknisskoðun / veikindi | |
| 7 | Tryggingar | 23 |
| 7.1 | Slysatryggingar | |
| 7.2 | Farangurstrygging | |
| 7.3 | Persónulegir munir | |
| 8 | Verkfæri og vinnuföt | 25 |
| 8.1 | Verkfæri | |
| 8.2 | Einkennis- og hlífðarföt | |
| 8.3 | Fatapeningar | |
| 9 | Afleysingar | 26 |
| 9.1 | Staðgenglar | |
| 9.2 | Launað staðgengilsstarf | |
| 9.3 | Aðrir staðgenglar | |
| 10 | Fræðslumál | 27 |
| 10.1 | Starfsþjálfun á vegum stofnana | |
| 10.2 | Launalaust leyfi | |
| 10.3 | Þróunar- og símenntunarsjóður | |
| 11 | Stofnanapáttur og samstarfsnefndir | 28 |
| 11.1 | Skilgreining | |
| 11.2 | Markmið | |
| 11.3 | Gerð stofnanasamnings | |
| 11.4 | Breyttar forsendur | |
| 11.5 | Skipan og hlutverk samstarfsnefnda | |
| 11.6 | Starfshættir samstarfsnefnda | |
| 12 | Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa | 32 |
| 12.1 | Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður | |
| 12.2 | Réttur til launa vegna veikinda og slysa | |
| 12.3 | Starfshæfnisvottorð | |
| 12.4 | Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa | |
| 12.5 | Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns | |
| 12.6 | Skráning veikindadaga | |
| 12.7 | Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi | |
| 12.8 | Veikindi barna yngri en 13 ára | |
| 12.9 | Styrktar- og sjúkrasjóður, Starfsendurhæfingarsjóður | |
| 12.10 | Ágreiningsmál | |

| | | |
|---|---|-----------|
| 13 | Tilhögun fæðingarorlofs..... | 36 |
| 13.1 | Gildissvið | |
| 13.2 | Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi | |
| 14 | Lífeyrissjóðsgreiðslur og viðbótaframlag til lífeyrissparnaðar.... | 37 |
| 14.1 | Greiðslur í lífeyrissjóði | |
| 14.2 | Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar | |
| 15 | Launaseðill og félagsgjöld | 38 |
| 15.1 | Launaseðill | |
| 15.2 | Félagsgjöld | |
| 15.3 | Launatöflur | |
| 16 | Félagsmálefni | 39 |
| 16.1 | Forgangsréttur | |
| 16.2 | Trúnaðarmenn | |
| 16.3 | Störf trúnaðarmanna | |
| 16.4 | Vinnustaðafundur | |
| 16.5 | Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið | |
| 16.6 | Störf við kjarasamningsgerð | |
| 16.7 | Vernd trúnaðarmanna í starfi | |
| 16.8 | Trúnaðarmannanámskeið | |
| 17 | Uppsagnarfrestur | 41 |
| 17.1 | Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi | |
| 17.2 | Uppsagnarfrestur tímavinnumanna og tímabundið ráðinna | |
| 17.3 | Uppsagnarfrestur óreglubundið ráðinna | |
| 17.4 | Form uppsagnar | |
| 18 | Gildistími, atkvæðagreiðsla og samningsforsendur | 43 |
| 18.1 | Gildistími | |
| 18.2 | Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur | |
| Bókanir 2020..... | | 44 |
| Fylgiskjal 1, 2020 samkomulag um útfærslu vinnutíma | | 47 |
| Fylgiskjal 2, 2020 samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks..... | | 50 |
| Fylgiskjal 3, launatöflur | | 62 |
| Fylgiskjal 4, Hagvaxtarauki | | 65 |
| Bókun með kjarasamningi 1. jún. 2011..... | | 66 |
| Vinnureglur um ávinnslu, töku og fyrningu helgidagafrís | | 67 |
| Viðauki 1, 2004, um hlífðarfatnað..... | | 68 |
| Viðauki 2, 2004, um form ráðningasamninga..... | | 69 |
| Viðauki 3, 2004, um takmörkun verkfallsréttar..... | | 71 |

Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar.

1 Um kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjali 3.

1.apríl 2019: Laun hækka um 17.000 kr.

1. apríl 2020: Laun hækka um 24.000 kr. fyrir launaflokka 1-17 og um 18.000 kr. fyrir hærri launaflokka.

1.janúar 2021: Ný launatafla tekur gildi.

1.janúar 2022: Laun hækka um 17.250 kr.

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

1.1.3 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta m.a. komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.4.

1.2 Launaprep

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

1. þrep: yngri en 23ja ára
2. þrep: frá 23ja ára aldri
3. þrep: frá 25 ára aldri
4. þrep: frá 27 ára aldri
5. þrep: frá 30 ára aldri
6. þrep: frá 35 ára aldri

Frá 1. janúar 2021 breytist grein 1.2 og verður svo hljóðandi:

1.2. Röðun starfa og mat álags.

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.1

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

1.3 Tímavinnukaup

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

1.3.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
2. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra, árvissra álagstíma, þó eigi lengur en tvo mánuði.

4. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
5. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
6. Ekki er heimilt að greiða tímakaup í vaktavinnu

Ekki er heimilt að greiða tímavinnukaup í dagvinnu umfram 100% starfshlutfall í hverjum mánuði sbr. gr. 2.3.5 og 2.3.6.

1.4 Yfirvinnukaup

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

Grein 1.4.1 um yfirvinnu breytist þann 1. október 2020 og verður svo hljóðandi:

- 1.4.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum en tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

| | | | | | | | |
|-------------|-----|--|---|-------|----------|---|------------|
| Yfirvinna 1 | Kl. | 08.00 | - | 17.00 | mánudaga | – | föstudaga. |
| Yfirvinna 2 | Kl. | 17.00 | - | 08.00 | mánudaga | – | föstudaga. |
| Yfirvinna 2 | Kl. | 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga. | | | | | |

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð).

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

1.5 Álagsgreiðslur - vaktaálag

- 1.5.1 ¹ Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1.

Vaktaálag skal vera:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.5.2 ²Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1 með eftirtöldum hætti:

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

¹ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

² Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

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

1.5.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi, skv. gr. 1.5.1.

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

1.6 Persónuuppbót

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

Á árinu 2019 92.000 kr.

Á árinu 2020 94.000 kr.

Á árinu 2021 96.000 kr.

Á árinu 2022 98.000 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 skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

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

1.7 Viðbótarlaun

1.7.1 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal rúmast innan fjárveitingar viðkomandi stofnunar og byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfelt.

2 Um vinnutíma

2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi er 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.
Sjá fylgiskjal 1 vegna breytts fyrirkomulags vinnutíma í dagvinnu og fylgiskjal 2 vegna breytts fyrirkomulags vinnutíma í vaktavinnu.

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

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

2.1.3 Vinnutími skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Fyrir eyður í vinnutíma er greitt skv. gr. 1.5.3 og 1.5.4.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.1.4.4 Ákvæði til bráðabirgða:

Þeir starfsmenn sem höfðu 1. maí sem stórhátíðardag fyrir 1. júlí 2000 skulu halda honum á meðan ráðning helst samfelld hjá sömu stofnun.

2.2 Dagvinna

2.2.1 Tímamörk dagvinnu eru frá kl. 08:00 til kl. 17:00 á virkum dögum frá mánudegi til föstudags.

Þær stofnanir sem hafa haft aðra vinnutilhögun haldi henni.

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

2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.5.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.2.4 Falli niður vinna á verkstað vegna veðurs eða annarra orsaka sem starfsmenn eiga enga sök á, skal skylt að greiða kaup fyrir fastan reglulega vinnutíma. Í slíkum tilvikum er heimilt að fela starfsmönnum önnur viðfangsefni í þágu stofnunarinnar.

2.3 Yfirvinna

2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.4 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

2.3.3 Útköll

2.3.3.1 Útkall á virkum dögum á tímabilinu kl. 08:00-24:00.

Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímamark frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.

2.3.3.2 Útkall milli kl. 00:00 og 08:00 og á almennum og sérstökum frídögum.

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

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

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

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

- 2.3.6 ³ 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 eftirá fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síður en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

Yfirvinnuálag er 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns og skal það greitt við næstu reglulegu útborgun, þ.e. þegar yfirvinnan hefði ella komið til greiðslu.

- 2.3.9 Þegar starfsmenn vistheimila ferðast með og annast vistmenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður allt að 12 klst. Vinnutíma umfram reglubundna vinnuskyldu greiðist sem yfirvinna. Vegna næturgistingar á ferðalögum með vistmönnum greiðast að auki 2 klst.

2.3.10 Fjarvistaruppbót

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

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

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

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

³ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

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 vaktafríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.

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

2.4.3 **Frávik frá daglegri lágmarkshvíld**

2.4.3.1 **Vaktaskipti**

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

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

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

2.4.3.2 **Sérstakar aðstæður**

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

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

2.4.3.3 **Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna**

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

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

2.4.4 **Vikulegur hvíldardagur**

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

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

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

2.4.5 **Frítökuréttur**

2.4.5.1 **Almenn skilyrði frítökuréttar**

Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1 1/2 klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar 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 frítökurétt.

2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli - Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.**

Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1 1/2 klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.**

Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

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

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

2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi**

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

2.4.5.6 **Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli**

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

- 2.4.5.7 **Fritaka**
Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka 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 fritökuréttar**
Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (í dagvinnu) af hverri 1 1/2 klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í fritökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok**
Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fýrnist ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir**
Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér fritökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.
- 2.5 Bakvaktir, bakvaktafrí**
- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.5.2.
- 2.5.2 ⁴ Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 ⁵ Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það milli ára.
Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.3.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.5.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

⁴ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

⁵ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

2.6 Vaktavinna

2.6.1 ⁶ Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.

2.6.2 ⁷ 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 fyrirliggjandi 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.

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

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

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

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

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

2.6.7 ⁸ 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. 1.5.1, 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. Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings þessa höfðu lengra frí, allt að 104 vinnuskyldustundum miðað við fullt starf í heilt ár, skulu halda því á meðan ráðning helst samfelld hjá sömu stofnun.

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

2.6.8 ⁹ Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup sbr. gr. 1.4.1 fyrir vinnu á sérstöfum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.4.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.

Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag

⁶ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

⁷ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

⁸ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

⁹ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

(laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.4.1 í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.

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

- 2.6.9 ¹⁰ 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 ¹¹ Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.
Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

¹⁰ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

¹¹ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

3 Matar- og kaffitímar - fæði og mótuneyti

3.1 ¹² Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

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

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

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

3.3 Vinna í matar- og kaffitíma

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

3.4 Fæði og mótuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mótuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mótuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mótuneyti Stjórnarráðsins.

¹² Sjá breytingar frá 1. janúar 2021 í fylgiskjali 1, samkomulag um útfærslu vinnutíma.

Meðaltalsverð fæðis er 671 kr. frá 1. nóv. 2015. Upphæð meðaltalsverðs er birt á vef Fjársýslu ríkisins (www.fjs.is) undir liðnum laun og launatöflur.

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 458,86 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 458,86 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.

Þar sem starfsmenn hafa aðgang að mat á þetta ákvæði ekki við.

3.4.6 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu nóvembermánaðar 2018 sem grunnvísitölu (169,9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

3.4.7 Þar sem mötuneyti er á vinnustöðum, skal fulltrúi starfsmanna sem kaupa þar fæði eiga þess kost að fylgjast með rekstri mötuneytisins og fá aðgang að reikningum þess.

3.5 Skyldumatur, greiðslur

3.5.1 Starfsmönnum sem gert er skylt að matast með sjúklingum/vismönnum og aðstoða þá við borðhaldið skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem styttri vinnutíma eða greiðslu. Starfsmaður skal í slíkum tilvikum hafa sambærilega aðstöðu og sama fæði og sjúklingar/vismenn.

4 Orlof – Gildir til 30. apríl 2020

4.1 Lengd orlofs

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

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

4.2.1 Orlofsfé

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

Einfaldur meirihluti starfsmanna á stofnun getur valið milli þess að halda vaktaálagi í orlofi eða að fá greitt orlofsfé á vaktaálag samkvæmt 1. málsgrein þessarar greinar.

Vaktaálag er ekki greitt í helgidagafríi (vetrarfríi).

4.2.2 Orlofsuppbót

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 20198 5048.000 kr.

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

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

Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstími

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því komið við vegna starfa stofnunarinnar.

- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur samkvæmt beiðni stofnunar, skal sá hluti áunnins orlofs lengjast um ¼. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabili.

4.5 Ákvörðun orlofs

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

4.6 Veikindi í orlofi

- 4.6.1 Veikist starfsmaður það alvarlega að hann getur ekki notið orlofsins, skal hann á fyrsta degi, t.d. með símskeyti, tilkynna yfirmanni sínum um veikindin og hjá hvað lækni hann hyggist fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni á starfsmaður rétt á uppbótarorlofi í jafn langan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.
- 4.6.2 Yfirmaður stofnunar á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal veitt, eftir því sem kostur er, á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 15. maí til 30. september, nema sérstaklega standi á.

4.7 Frestun orlofs

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

4.8 Áunninn orlofsréttur

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

4.9 Orlofssjóður

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

4. Orlof – Gildir frá 1. maí 2020

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2020 51.000 kr.

Á árinu 2021 52.000 kr.

Á árinu 2022 53.000 kr.

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

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

4.3 Orlofsárið

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

- 4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

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

- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 20 daga orlof, þar af 15 daga samfellda á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar. Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

- 4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6 Frestun orlofs

- 4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.
- 4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.
- 4.6.3 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. Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs.
- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum orlofi þar til 30 daga orlofi er náð.
- 4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dagar, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

- 4.8.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð Eflingar - stéttarfélags. Gjald þetta skal nema 0,5% af heildarlaunum félagsmanna í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

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

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.
- 5.2.3 Sé gist í húsnæði í eigu eða á vegum stofnunar, greiðast ekki dagpeningar fyrir gistingu nema um annað sé samið í hvert sinn.
- 5.2.4 Samkomulag er milli aðila um að dagpeningum ferðakostnaðarnefndar fyrir fæðiskostnað skuli skipt í 8 einingar fyrir allar máltíðir dagsins þannig:

| | | | |
|----|---------------|--------|-----------|
| 1. | árbitur | 1 ein. | 1.400 kr. |
| 2. | morgunkaffi | 1 ein. | 1.400 kr. |
| 3. | hádegisverður | 2 ein. | 2.800 kr. |
| 4. | síðdegiskaffi | 1 ein. | 1.400 kr. |
| 5. | kvöldverður | 2 ein. | 2.800 kr. |
| 6. | kvöldkaffi | 1 ein. | 1.400 kr. |

Ofangreindar fjárhæðir gilda frá 1. nóvember 2015

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

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Frá grein 5.4.1 eru eftirtalin frávik:
- 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 greiðslu ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

5.4.2.4 Heimilt er í stofnanasamningi skv. kafla 11 að semja nánar um hvernig ákvæði kafla þessa skulu framkvæmd í einstökum tilfellum, svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

5.5 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. 1.5.1 fyrir hvort tilvik.

Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.5.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.

Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 33,33% álag jafngildi 20 mínútna fríi, 55% álag jafngildi 33 mínútna fríi.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

5.6.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis annar en fargjöld greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar - og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

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

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

Frá 1. júní 2020 bætist ný grein við kafla 6 sem hljóðar svo:

- 6.2.2 Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.

6.3 Lyf og sjúkragögn

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

6.4 Öryggiseftirlit

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

6.5 Slysahætta

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

6.6 Tilkynningaskylda um vinnuslys

- 6.6.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.
- 6.6.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglum nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum.
- 6.6.3 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Tryggingastofnun ríkisins, slysatryggingadeild, um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd

slysalaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá slysatryggingadeild.

6.7 Læknisskoðun / veikindi

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

7 Tryggingar

7.1 Slysstryggingar

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs 1.037.600 kr.

vegna slyss í starfi 1.037.600 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs 3.178.300 kr.

vegna slyss í starfi 7.597.600 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs 4.347.900 kr.

vegna slyss í starfi 12.398.800 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

vegna slyss utan starfs 1.037.600 kr.

vegna slyss í starfi 2.479.500 kr.

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

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

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 8.357.900 kr.

vegna slyss í starfi 22.050.600 kr.

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2019, 467,0 stig. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.

- 7.1.5 Verði ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.
- 7.1.6 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.
- 7.1.7 Kafli þessi um slysatryggingar, svo breyttur, gildir frá undirskriftardegi.

7.2 Farangurstrygging

- 7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður skv. reglum um farangurstryggingu nr. 281/1988.

7.3 Persónulegir munir

- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal tjónið metið af einum fulltrúa frá hvorum aðila. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8 Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

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

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum, (svo sem öryggisskó, eyrnaskjól, gasgrímur og öryggishjálma), enda er starfsmönnum skylt að nota hann. Um hlífðarfatnað er fjallað í viðauka 1 með kjarasamningi aðila undirrituðum 11. júní 2004.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af vinnuveitandans hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.2.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.2.5 Samið skal við Eflingu nánar um þessi atriði, svo sem að hvaða marki skuli taka tillit til sérstaklega mikilla óhreininda við störf, sbr. viðauka 1.

8.3 Fatapeningar

- 8.3.1. Heimilt er að greiða starfsmanni fatapeninga, kr. 18,86 (frá 1. maí 2015) á unna stund. Kemur sú greiðsla í stað úthlutunar almenns hlífðarfatnaðar.

Fatapeningar taka hækkunum samkvæmt áfangahækkunum launa.

- 8.3.2 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 3.722 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 febrúarmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (160,9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

10 Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnana og launað námsleyfi

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

10.1.2 Starfsmaður sem með samþykki stjórnar og/eða forstöðumanns viðkomandi stofnunar stundar viðurkennt nám varðandi starf sitt eða sækir viðurkennt framhalds- eða endurmenntunarnámskeið haldi föstum launum með fullu vaktálagi meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum þremur starfsárum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.

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

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Þróunar- og símenntunarsjóður

10.3.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag er nemi 0,82% af heildarlaunum félagsmanna Eflingar í sérstakan sjóð, Þróunar- og símenntunarsjóð.

11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining

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

11.2 Markmið

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

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

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

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

11.3 Gerð stofnanasamnings – Gildir til 31. desember 2020

11.3.1 Röðun starfa

Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Við ákvörðun á röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/-sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa t.d. í tengslum við starfsmannasamtöl.

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

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

11.3.2 Persónubundnir þættir

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

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

1. Aukin reynsla starfsmanns, t.d. starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum.
2. Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun, eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með

starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.

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

11.3.3 **Tímabundnir þættir**

Eins er heimilt að semja um tímabundna þætti:

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

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

11.3 **Gerð stofnanasamnings – Gildir frá 1. janúar 2021**

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 álagsprep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

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

11.4 Breyttar forsendur

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

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

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

- 11.4.2 Verði ágreiningur um hvort ástæða sé til breytinga skal honum vísað til samningsaðila, þ.e. Launanefndar SFV og Eflingar.

11.5 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

- 11.5.1 Hjá þeim stofnunum SFV 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 Eflingar. 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. Í sérstökum tilvikum þar sem starfsmaður fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er gilda um tiltekið starf í viðkomandi launaflokk er heimilt, með samkomulagi í samstarfsnefnd, að raða honum í hærri launaflokk.

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

11.6 Starfshættir samstarfsnefnda

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

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 trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.5 Við mat á 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 starfsaldur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan starfsaldur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

- 12.2.6 ¹³ Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

- 12.2.7 ¹⁴ Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir

¹³ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

¹⁴ Sjá breytingar frá 1. maí 2021 í fylgiskjali 2, samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

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

12.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

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

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

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

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 Styrktar- og sjúkrasjóður, Starfsendurhæfingarsjóður

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

Þó skulu iðgjöld atvinnurekenda og þeirra sem stunda sjálfstæða starfsemi og líffeyrissjóða til starfsendurhæfingarsjóðs vera 0,10% af stofni til iðgjalds vegna árána 2016 og 2017 í samræmi við ákvæði 33. gr. laga nr. 124/2015

12.10 Ágreiningsmál

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

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof.

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

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

14 Lífeyrissjóðsgreiðslur og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

14.1 Greiðslur í lífeyrissjóði

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

14.1.2 Mótframlag vinnuveitanda skal 11,5%. Mótframlag þetta byggir á eftirfarandi forsendum: Að ekki verði breytingar á lífeyriskerfi opinberra starfsmanna og ef tryggingastærðfræðilegar forsendur leiða til breytingar á mótframlagi hjá Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins þá breytist mótframlag samkvæmt þessari grein á sama hátt.

14.2 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

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

15 Launaseðill, félagsgjöld og launatöflur

15.1 Launaseðill

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

15.2 Félagsgjöld

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

15.3 Launatöflur

15.3.1 Launatöflu skulu staðfestar af samningsaðilum.

16 Félagsmálefni

16.1 Forgangsréttur

- 16.1.1 Félagsmenn Eflingar skulu hafa forgangsrétt til vinnu við störf þau sem samningur þessi tekur yfir, enda sé félagið jafnan opið til inngöngu fyrir fólk sem um það sækir og uppfyllir almenn inngönguskilyrði skv. samþykktum félagsins.
- 16.1.2 Fyrirsvarsmaður stofnunar skal ávallt hafa frjálst val um hvaða félagsmenn Eflingar eru ráðnir til vinnu.

16.2 Trúnaðarmenn

16.2.1 Kosning trúnaðarmanna

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

16.3 Störf trúnaðarmanna

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

16.4 Vinnustaðafundir

- 16.4.1 Trúnaðarmönnum hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári í vinnutíma á vinnustað. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boðað í samráði við viðkomandi aðildarfélag og fyrirsvarsmenn stofnunarinnar með þriggja daga fyrirvara nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við

vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.

16.5 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

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

16.6 Störf við kjarasamningsgerð

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

16.7 Vernd trúnaðarmanna í starfi

16.7.1 Trúnaðarmenn skulu í engu gjalda þess hjá yfirmönnum stofnunar að þeir beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.

16.7.2 Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að viðkomandi stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.

16.8 Trúnaðarmannanámskeið

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

17 Uppsagnarfrestur

17.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

17.1.1 Uppsögn á reynslutíma

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

17.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

17.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldt starf

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

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

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

17.2 Uppsagnarfrestur tímavinnnumanna og tímabundið ráðinna

17.2.1 Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma

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

17.2.2 Uppsagnarfrestur á fyrstu þremur mánuðum

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

17.2.3 Uppsagnarfrestur eftir 3 mánuði

Eftir þriggja mánaða samfelldt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

17.3 Uppsagnarfrestur óreglubundið ráðinna

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

17.3.2 Ef starfsmanni er sagt upp vegna ástæðna sem rekja má til þess hvernig hann rækir starf sitt eða hegðunar hans að öðru leyti, skal hann fyrst áminntur skriflega og honum gefið tækifæri til að bæta sig áður en til formlegrar uppsagnar kemur, nema að um gróft brot sé að ræða. Sjá áminningarferlið í kassa hér fyrir neðan.

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi ferli sé beitt við áminningar starfsmanna skv. gr. 17.3.2 áður en til uppsagnar kemur:

1. *Viðtal yfirmanns og starfsmanns.*
2. *Munnleg áminning/aðvörðun. Trúnaðarmaður viðstaddur.*
3. *Skrifleg áminning/aðvörðun. Trúnaðarmaður viðstaddur. Yfirmaður, starfsmaður og trúnaðarmaður staðfesta áminninguna með undirskrift sinni.*

17.4 Form uppsagnar

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

18 Gildistími, atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

18.1 Gildistími

18.1.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

18.2 Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

18.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 3. júlí 2020 skoðast hann samþykktur.

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Eflingar – stéttarfélags
dags. 18. júní 2020**

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 2

Samningsaðilar eru sammála um að innleiða þær breytingar með sama gíldistíma sem gerðar verða í tengslum við útfærslu og framkvæmd bókunar 2 í kjarasamningi Eflingar - stéttarfélags og fjármála- og efnahagsráðherra frá 7. mars 2020.

Bókun 3

Samningsaðilar eru sammála um að fylgjast með þeirri vinnu sem fram fer á vettvangi Eflingar – stéttarfélags og fjármála- og efnahagsráðherra varðandi heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsmönnum, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar, sbr. bókun 3 í kjarasamningi Eflingar - stéttarfélags og fjármála- og efnahagsráðherra frá 7. mars 2020.

Bókun 4

Þann 1. janúar 2021 tekur gildi ný launatafla sem byggir á álagsþrepum í stað aldursþrepa. Til að auðvelda vörpun í nýja töflu samkvæmt endurskoðuðum stofnanasamningi SFV og Eflingar verður heimilt að ráðstafa allt að 251 milljónum kr. á ársgrundvelli til yfirfærslunnar. Þá er átt við samanlagðan kostnaðarauka allra stofnana undir þessum kjarasamningi, að meðtöldum launatengdum gjöldum.

Við vörpun er tryggt að enginn sem raðast fyrir neðan launaflokk 17 í dagvinnutaxta í desember 2020 fái minna en sem nemur 24.000 kr. hækkun á dagvinnulaunum. Aðrir fá að lágmarki 18.000 kr. 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 5

Í grein 1.3.2 í kjarasamningi aðila er mælt fyrir um heimild launagreiðanda til að greiða tímavinnukaup í afmörkuðum tilvikum. Heimild þessi er undanþága frá þeirri meginreglu að starfsmenn skuli ráðnir ótímabundið og fái greitt mánaðarkaup.

Samningsaðilar eru ásáttir um að fara sameiginlega yfir notkun stofnana ríkisins á þessari heimild í grein 1.3.2, sér í lagi með það markmið að kanna hvort stofnanir séu að fylgja þeim skilyrðum sem sett eru fyrir greiðslu tímavinnukaups með réttum hætti. Í framhaldi af þessari athugun munu samningsaðilar koma sér saman um leiðbeiningar um greiðslu tímavinnukaups stofnunum til handa. Vinnuhópur, skipaður tveimur fulltrúum frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og tveimur frá samtökum launafólks, skal hefja störf í nóvember 2020 og er gert ráð fyrir að leiðbeiningarnar liggi fyrir í byrjun mars 2021.

Bókun 6

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að leggja mat á reglur nr. 30/1990 og nr. 31/1990 um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna skv. kjarasamningum vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi, annars vegar, og utan starfs, hins vegar, og eftir atvikum að taka þær til endurskoðunar. Tilefni kann að vera að uppfæra þær með hliðsjón af breyttu laga- og váttryggingaumhverfi en reglurnar eru komnar nokkuð til ára sinna. Jafnframt er tilefni til að skýra hugtök og ýmis önnur atriði sem talin hafa verið óljós eða til þess fallin að valda misskilningi. Þessari vinnu skal ljúka á samningstímanum.

Bókun 7

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild heildarsamtaka launafólks. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

Bókun 8

Hagvaxtarauki komi til greiðslu launaauka í samræmi við ákvæði um hagvaxtarauka í lífskjarasamningi SA og Eflingar - stéttarfélags með gildistíma 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 á almennum vinnumarkaði, skal slík greiðsla einnig koma til framkvæmdar hjá félagsmönnum Eflingar - stéttarfélags sem starfa hjá stofnunum ríkisins. Við ákvörðun um hvor upphæð launaauka eigi við skal miðast við að félagsfólk sem raðast fyrir ofan launaflokk 13, í nýrri tvívíðri launatöflu Eflingar - stéttarfélags, fá 75% af hærri upphæðinni. Sjá ákvæði lífskjarasamnings um hagvaxtarauka í fylgiskjali 4.

Bókun 9

Í kjarasamningi aðila, grein 2.6.4 kemur fram að vaktir skulu að jafnaði vera á bilinu 4 til 10 klst. Aðilar eru þó sammála um að ef gert er ráð fyrir að starfsmaður taki vaktir sem eru styttri en 8 klst. skuli kveðið sérstaklega á um það í ráðningarsamningi.

Í tilviki starfsmanna sem við gerð þessa kjarasamnings taka styttri vaktir er ekki nauðsynlegt að breyta ráðningarsamningi, en skal þá gert skriflegt samkomulag að loknu samtali yfirmanns við starfsmann um fyrirkomulag vakta. Samkomulagið skal liggja fyrir eigi síðar en fyrir 1. maí 2021.

Vegna eftirfarandi fylgiskjala 1 og 2 og viðauka I og II fylgja SFV og Efling texta í kjarasamningi Eflingar - stéttarfélags við fjármála- og efnahagsráðherra dags.

7. mars 2020:

Fylgiskjal 1

Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og stofnana með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta vinnustaðameningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni, bæta gæði þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi stofnun um aðlögun vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna um allt að 4 stundir á viku, í allt að 36 virkar vinnustundir. Samhliða því verður grein 3.1 í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Viðræður um skipulag vinnutíma fara fram á hverri stofnun/skipulagseiningu fyrir sig, milli starfsfólks og stjórnenda. Áður en viðræður hefjast mun sérstakur innleiðingarhópur, skipaður fulltrúum frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR), Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, og einum fulltrúa frá BHM, BSRB og ASÍ útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk og stofnanir. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. mars 2020 en innleiðingarhópurinn verður starfræktur á gildistíma kjarasamningsins.

Stofnanir hafa mjög ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfinu. Forstöðumaður skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna og skipa sérstakan vinnutímahóp að fengnum tillögum starfsfólks, í samræmi við leiðbeiningar innleiðingarhóps. Hópurinn þarf að endurspegla fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks, s.s. bundna eða sveigjanlega viðveru. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa, þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Ef starfsmenn eru með bundna viðveru skal lögð fram sérstök tillaga um skipulag vinnutíma þeirra. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggja fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi stofnun og hins vegar skal fá staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. Afrit af samkomulaginu skal senda til KMR og heildarsamtaka launafólks.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send til hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar og einnig til KMR og hlutaðeigandi heildarsamtaka launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal mun KMR kalla saman innleiðingarhópinn sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur stofnana við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi stofnunar raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu eða betri gæðum og áður.

Á gildistíma kjarasamnings skulu af hálfu innleiðingarhópsins framkvæmdar reglulegar mælingar á áhrifum vinnutímabreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkisins.

Dæmi um útfærslu styttingar vinnutíma

I. **Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum og eru því ekki á forræði starfsmannsins. Skipulagið gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum.**

○ *Dagleg stytting*

- Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.

Dæmi: Vinnutími kl. 8 -15:12.

○ *Vikuleg stytting*

- Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8-12.

○ *Hálfs mánaðarleg stytting*

- Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en er í fríi tíunda vinnudaginn.

II. **Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma þar sem þau eru á forræði starfsmanns til ráðstöfunar að vild.**

○ *Dagleg stytting*

- Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.

- *Vikuleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé s.s 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.

- *Hálfs mánaðarleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en tíunda daginn frá kl. 8-13:50.

Fylgiskjal 2

Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks

Inngangur

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra launagreiðenda með betri vinnutíma.

Breytingar verða gerðar á vinnufyrirkomulagi og launamyndunarkerfi í vaktavinnu til að bæta starfsumhverfi starfsfólks og stjórnenda og mæta þannig ákalli um betra skipulag vinnutíma.

Markmið kerfisbreytinganna er að stuðla að betri heilsu og öryggi starfsfólks og auka möguleika þess til að samþætta betur vinnu og einkalíf, þannig að störf í vaktavinnu verði eftirsóknarverðari. Breytingunum er einnig ætlað auka stöðugleika í mönnun hjá stofnunum ríkis og sveitarfélaga, að draga úr yfirvinnu ásamt því að bæta öryggi og þjónustu við almenning.

Helstu breytingarnar eru að vinnuvikan styttist úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður. Í nýju launamyndunarkerfi fjölgar vaktaálagsflokkum og vægi vinnustunda er metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks, sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma. Þá verður greiddur sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Að mati samningsaðila eru framangreindar breytingar enn fremur til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall en áður og hækka þannig tekjur sínar og ævitekjur.

Forsendur

Við undirbúning breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks hafa aðilar komið sér saman um forsendur kerfisbreytingarinnar. Að óbreyttu mun stytting vinnuskyldu vaktavinnufólks, úr 40 í 36 virkar stundir, hafa veruleg áhrif á starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga og svokallað mönnunargat myndast. Við því þarf að bregðast og í kostnaðarmati launagreiðenda er gert ráð fyrir að kostnaður vegna yfirvinnu lækki og að mönnunargatinu verði mætt á dagvinnutíma. Það er forsenda þess að kerfisbreytingarnar gangi eftir af hálfu launagreiðenda.

Af hálfu samtaka launafólks er forsenda að núverandi starfsfólk hafi rétt til að auka starfshlutfall sitt sem nemur styttingu vinnuskyldu í aðdraganda innleiðingar á nýju fyrirkomulagi vaktavinnu, áður en gripið verði til annarra aðgerða til að brúa mönnunargatið. Að því loknu og meðan á innleiðingu stendur skulu stofnanir leitast við að gera starfsfólki kleift að bæta við starfshlutfall sitt enda verði því komið við í starfsemi og skipulagi stofnunar.

Til að framangreind markmið og forsendur standist verður í fræðslu og eftirfylgni við innleiðingu breytinganna lögð megináhersla á að starfsfólk í hlutastarfi geti unnið jafn margar stundir og fyrir breytingu, en á móti hækkað starfshlutfall sitt. Jafnframt eru samningsaðilar sammála um að breytileg yfirvinna skuli eingöngu unnin við óvæntar og tímabundnar aðstæður s.s. vegna veikinda, neyðar, tímabundins álags eða skorts á starfsfólki. Því er beint til stofnana/sveitarfélaga að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli ef yfirvinna er reglubundin eða fyrirséð, sbr. gr. 2.3.6.

Mikilvægt er að tryggð sé festa í starfsemi stofnunar, mönnun og vinnutíma starfsmanna. Fyrir 15. janúar 2021 skulu stjórnendur bjóða starfsfólki sínu hækkun á starfshlutfalli sem nemur a.m.k. styttingu vinnuvikunnar. Þegar fyrir liggur hvort og þá hversu mörg stöðugildi eru ómönnuð vegna styttingar vinnutíma skal stýrihópur meta hvort áætlaður kostnaður

launagreiðenda standist. Fari kostnaður ekki fram úr áætlunum tekur kerfisbreytingin gildi án breytinga. Sé hins vegar fyrir séð að kostnaður vegna yfirvinnu fari umfram áætlanir samkvæmt mælikvörðum í viðauka II skal stýrihópur fjalla um málið og meta hvort og hvaða breytinga sé þörf á forsendum yfirvinnuálags í nýju vaktavinnukerfi. Þó skal yfirvinna 1 aldrei fara undir 0,85% af mánaðarlaunum. Slíka ákvörðun skal taka eigi síðar en þremur mánuðum fyrir gildistöku breytinga og skulu stjórnendur og stéttarfélag tryggja að allt vaktavinnufólk hjá hinu opinbera sé upplýst um það. Að öðru leyti skal eftirfylgni með yfirvinnu og öðrum forsendum nýs vaktavinnukerfis vera samkvæmt viðauka II.

Skipulag og starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga er fjölbreytt og ólík. Komi til þess að breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags, nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, þá skal stýrihópur samningsaðila fjalla um málið og finna lausn til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu.

Innleiðing og eftirfylgni

Á gildistíma kjarasamningsins starfar stýrihópur samningsaðila. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Stýrihópurinn bregst við ef niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælingar gefa tilefni til. Þá skal stýrihópur taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitafni er snerta framkvæmd og þróun þessa fylgiskjals.

Á vegum stýrihópsins starfar sérstakur matshópur sem hefur það hlutverk að framkvæma reglulegar mælingar, samkvæmt mælikvörðum sem aðilar ákveða, á áhrifum kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana, sbr. viðauka II.

Innleiðingarhópar skipaðir fulltrúum samningsaðila starfa á samningstímanum. Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa fyrir sameiginlegri fræðslu, ráðgjöf og eftirfylgni ásamt því að styðja stjórnendur og starfsfólk á samningstímanum. Innleiðingarhóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Breytingarnar taka gildi 1. maí 2021.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á neðangreindum ákvæðum í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkis og sveitarfélaga.

Með fylgiskjali þessu eru tveir viðaukar þar sem fjallað er nánar um innleiðingu og eftirfylgni kerfisbreytinganna og markmið og mælikvarða.

Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum

Þegar stofnun, [að fenginni staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs], hefur innleiðingu betri vinnutíma samkvæmt fylgiskjali þessu verða eftirfarandi breytingar á greinum kjarasamnings 1. maí 2021 og gilda á samningstíma. Samhliða taka nýjar greinar gildi og aðrar verða óvirkar á samningstímanum sbr. eftirfarandi.

Greinanúmer og tilvísanir miðast við ritstýrðan kjarasamning SFR – stéttarfélag í almannabjónustu og fjármála- og efnahagsráðherra sem gildir frá 1. október 2015.

Núgildandi greinar eru með gráum bakgrunni og nýjar án bakgrunns.

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 - fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

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

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

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

1.6 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 - fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

65,00% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

55,00% kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

75,00% kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 - 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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 - fimmtudaga
 - 45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
 - 45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga
 - 33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga
 - 45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
 - 90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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

- 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.
- 2.3.6. Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

Því er beint til stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.

- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi og 72 mínútna frí jafngildi 120% álagi.
- 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 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

- 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.

Bakvaktافرí er að hámarki 80 stundir vegna ákvæðis 2.5.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktافرí samhliða ávinnslu og svo fljótt sem unnt er.

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

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

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

Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum teljast vaktavinnufólk. Vaktavinnufólk teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími sé alltaf hinn sami.

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

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

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

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af

mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

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

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

- 2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokuð á sérstökum frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsmaður sem á vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.

- 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.

- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar því verður við komið starfsins vegna.

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

veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.

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

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 og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

[Önnur málsgrein heldur sér þar sem það á við.]

Frá og með 1. maí 2021 verða eftirfarandi greinar óvirkar:

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

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

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

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

~~2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.~~

Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.

Þann 1. maí 2021 taka eftirfarandi greinar gildi:

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

2.6.10 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti.

Vaktahvati greiðist sem hlutfall mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á launatímabili samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á hverju launatímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 42 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 15 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar til þess að njóta vaktahvata.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

| Fjöldi vakta | Tegundir vakta | | | |
|--------------|----------------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | | 10,0% | 12,5% | 12,5% |
| 18 | | 7,5% | 10,0% | 12,5% |
| 17 | | 7,5% | 7,5% | 12,5% |
| 16 | | 2,5% | 7,5% | 10,0% |
| 15 | | 2,5% | 2,5% | 7,5% |
| 14 | | | 2,5% | 7,5% |

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

X Tímakaup í dagvinnu

x Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

Y Yfirvinna

y Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi en tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 38,92 stundir á viku (168,63 stundir miðað við meðalmánuð).

Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum

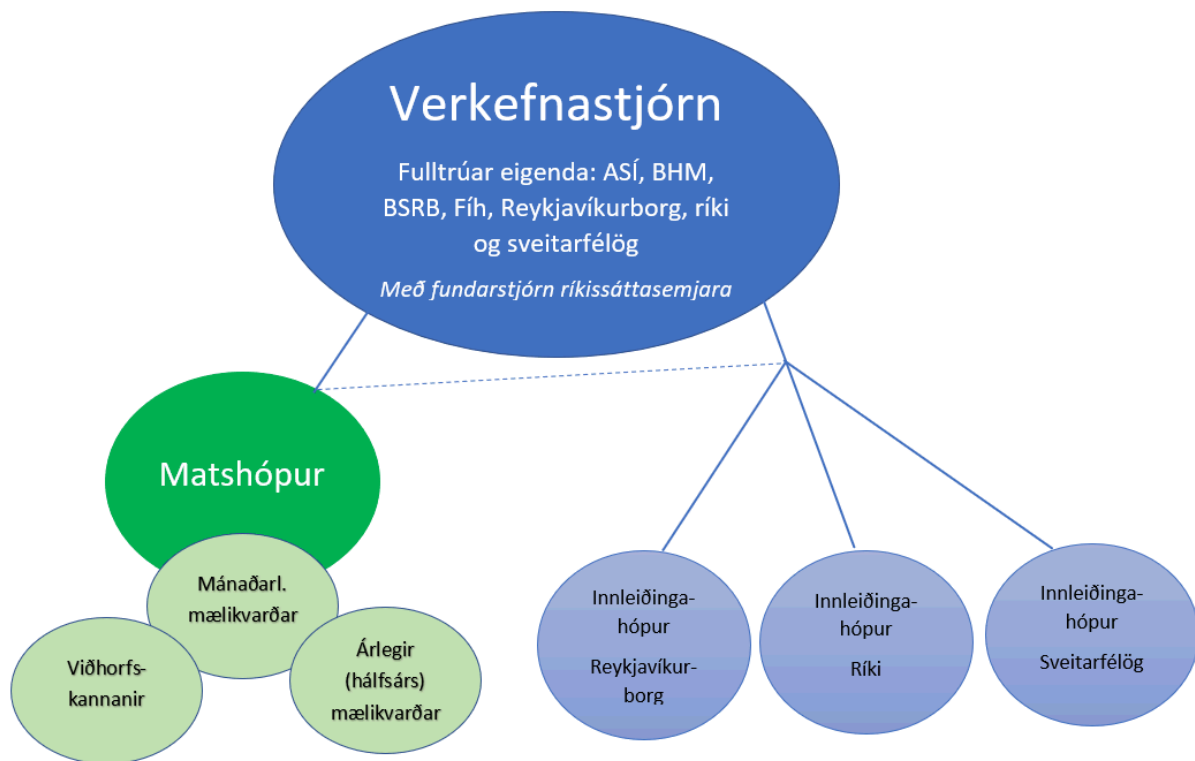
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga liggur fyrir. Þá hefjast umbótasamtöl stjórnenda og starfsfólks á stofnunum/vinnustöðum, markmið kerfisbreytinganna eru kynnt, fræðsla er veitt skv. leiðbeiningum innleiðingarhóps og innleiðingarátætlun er gerð á hverjum vinnustað. Undirbúningi skal lokið og tillaga um innleiðingu kerfisbreytinga skal liggja fyrir eigi síðar en 1. febrúar 2021. Þegar niðurstaða umbótasamtals liggur fyrir skal senda hana til hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðsstjóra til staðfestingar. Afrit skal einnig sent til fjármála- og efnahagsráðuneytis/Sambands íslenskra sveitarfélaga/skrifstofu kjaramála Reykjavíkurborgar, sem kynnir niðurstöðuna fyrir innleiðingarhópi. Innleiðingarhópar samningsaðila eru til stuðnings við innleiðingu.

Stýrihópur ber ábyrgð á innleiðingu og eftirfylgni með verkefnum í fylgiskjali 2. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Gefi niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælinga tilefni til, bregst stýrihópur við. Stýrihópurinn skal:

- Taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitæfni er snerta framkvæmd og þróun kerfisbreytingarinnar
- Gefa út tilmæli um úrbætur til að tryggja virkni kerfisins
- Skera úr ágreiningi um framkvæmd kerfisins með aðkomu hlutaðeigandi [ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs] eins og við á
- Nái mánaðarlegir lykilmælikvarðar viðvörunarstigi skal eftir atvikum og alvarleika:
 - Kortleggja vandann og tryggja viðeigandi fræðslu og eftirfylgni.
 - Veita tilmæli, frekari leiðbeiningar og stuðning.
 - Taka upp viðræður um virkni kerfisins.
 - Ef ekki reynist unnt að ná markmiðum og forsendum breytinganna skal taka upp viðræður um mögulegar breytingar á kerfinu undir verkstjórn ríkissáttasemjara.

Nái breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, skal stýrihópur samningsaðila fjalla sérstaklega um lausn þess til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu. Þá skal stýrihópur fjalla um og meta hvort breytinga er þörf á yfirvinnuálagi í samræmi við forsendur í fylgiskjali 2.

Stýrihópur skipa fulltrúar frá fjármála- og efnahagsráðuneyti, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborg, ASÍ, BHM, BSRB og Fíh. Hópurinn setur sér starfs- og vinnureglur. Stýrihópurinn hittist að jafnaði mánaðarlega á innleiðingartímabilinu. Embætti ríkissáttasemjara ber ábyrgð á því að kalla hópin saman og sinnir fundarstjórn í samráði við samningsaðila. Undirbúningur og innleiðing breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks fer fram í nokkrum skrefum. Um leið og atkvæðagreiðslu um kjarasamning lýkur er stýrihópur skipaður. Þá er haldinn fundur stýrihóps með helstu fulltrúum frá ráðuneytum/sveitarfélögum/sviðum sem munu bera ábyrgð á innleiðingunni hjá einstökum stofnunum. Stýrihópur skipar matshóp og innleiðingarhópa svo fljótt sem verða má eftir að niðurstöður atkvæðagreiðslna um kjarasamninga liggja fyrir.



Innleiðingarhópar eru þrír talsins. Þeir eru skipaðir fulltrúum launagreiðenda (FJR/SNS/Reykjavíkurborg) og BSRB, BHM, ASÍ og Fíh. Hóparnir setja sér starfs- og vinnureglur sem stýrihópur staðfestir.

Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa sameiginlega fyrir fræðslu, kynningarefni, vefsíðu, ráðgjöf og stuðningi vegna innleiðingar og eftirfylgni breytinga á vaktavinnu fyrir starfsfólk, stjórnendur og fulltrúa stéttarfélag.

Innleiðingarhóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Innleiðingarhópar geta kallað eftir greiningum frá matshóp. Innleiðingarhópum ber að skila reglulegum skýrslum til stýrihóps um innleiðingu og eftirfylgni. Launagreiðendur bera ábyrgð á að kalla hópa saman, mánaðarlega hið minnsta nema annað sé ákveðið.

Matshóp skipa fulltrúar/sérfræðingar tilnefndir af stýrihóp og starfar hópurinn í umboði hans. Matshópur aflar nauðsynlegra gagna til að meta framvindu verkefnisins. Samningsaðilar skuldbinda sig til að afla nauðsynlegra gagna sem þörf er á svo matshópur geti sinnt sínu hlutverki. Hann heldur utan um, greinir og dregur saman niðurstöður mælinga á lykilmælikvörðum, úttektum og spurningakönnunum og skilar reglulegum skýrslum til stýrihóps. Mælingar eru mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, sbr. viðauka II. Matshópur hefur heimild til að kalla til utanaðkomandi aðstoð.

Hóparnir verða starfræktir út samningstímann á meðan innleiðing breytinga og eftirfylgni þeirra stendur.

Viðauki II – Markmið og mælikvarðar

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra atvinnurekenda með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta starfsumhverfi og launamyndun vaktavinnufólks með það að leiðarljósi að:

- Styttu vinnuvikuna
- Auka öryggi starfsfólks og skjólstaðinga
- Gera vaktavinnu eftirsóknarverðari
- Bæta samþættingu vinnu og einkalífs
- Vinnutími og laun taki betur mið af vaktabyrði og verðmæti staðins tíma
- Bæta andlega, líkamlega og félagslega heilsu starfsfólks
- Bæta starfsumhverfi
- Auka stöðugleika í mönnun
- Jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði
- Draga úr þörf og hvata til yfirvinnu
- Auka hagkvæmni í nýtingu fjármuna
- Bæta gæði opinberrar þjónustu

Á samningstímanum verða framkvæmdar reglulegar mælingar til að leggja mat á áhrif kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. Mælingarnar skulu vera mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, ýmist gerðar með upplýsingum úr launa- eða mannauðskerfum, með spurningakönnunum eða öðrum hætti. Mælingar skulu hefjast hálfu ári fyrir gildistöku breytinganna. Ef einstakir lykilmælikvarðar víkja frá markmiðum eða ná skilgreindu viðvörunarstigi skal stýrihópur taka málið til umfjöllunar og ákveða viðeigandi viðbrögð og aðgerðir í samræmi við forsendur og markmið kerfisbreytinganna sbr. viðauka I.

Mánaðarlegir mælikvarðar

Launagreiðendur skulu mánaðarlega skila lykilmælikvörðum skv. eftirfarandi töflu til matshóps.

| LYKILMÆLIKVARÐAR | | | |
|--|---|---------------------------------------|--|
| Mánaðarlegir mælikvarðar sem taka mið af kerfinu í heild | | | |
| Nánari greining: Stofnanir/vinnustaðir, stéttarfélag, starfshlutfallsbil, kyn og aldursbil | | | |
| Mælikvarði | Skýringar / athugasemdir | Markmið | Viðvörðun |
| Heildarlaunakostnaður | Skv. niðurstöðu í heildarkostnaðarmatslíkani ríkisins m.v. núverandi stöðu | Hækki sem nemur 7,1% | +/- 0,5 prósentustig m.v. markmið |
| Meðalstarfshlutfall | Horfa á hreyfingu á milli mánaða, sama mánuð á milli ára og 12 mánuði aftur í tímann | Aukning um 12 prósentustig | <10 prósentustig |
| Vaktahvati | Áætlaður vaktahvati í kostnaðarmati (heildarlíkan) er 4,9% af heildarlaunakostnaði | Vaktahvati 5% af heildarlaunakostnaði | Vaktahvati <3% eða >7% af heildarlaunakostnaði |
| Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði | Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði er 12,5%. Gert er ráð fyrir því í heildarkostnaðarmati að staðin unnin yfirvinna myndi lækka um 5% | Lækkar um 5% | Stendur í stað/hækkar |
| Samsetning unninna vinnustunda Hlutfall vinnuskýldustunda af heildarfjöldi vinnustunda Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjöldi vinnustunda | Nánari greining á báðum þáttum: Meðaltalsstarfshlutfall og hlutfall unninnar breytilegrar yfirvinnu af heildarlaunakostnaði | Aukist Dregst saman | Stendur í stað/lækkar Stendur í stað/hækkar |

Mælikvarðar taka mið af tölum frá einum launagreiðanda, ríkinu. Mikilvægt er að gera upphafsgreiningu á lykilmælikvörðum fyrir Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög fyrir upptöku nýs kerfis. Þá kann að verða nauðsynlegt að aðlaga markmið mælikvarða að þeim greiningum.

Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins

Spurningakannanir skal gera eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Þær skulu ná til starfsfólks og stjórnenda stofnana/vinnustaða sem kerfisbreytingin tekur til. Kannanirnar skulu gerðar af aðilum með sérfræðiþekkingu á sviði spurningakannana með samþykki og í samráði við matshóp. Í úttektum og spurningakönnunum skal leggja mat á hvort ofangreindum leiðarljósum, forsendum og markmiðum kerfisbreytinganna hafi verið mætt.

Fylgiskjal 3 með kjarasamningi Eflingar og SNR 7. mars 2020

| | 1. apríl 2019 | 1. apríl 2020 |
|-----------|----------------------|----------------------|
| 1 | 291.752 | 315.752 |
| 2 | 295.943 | 319.943 |
| 3 | 300.262 | 324.262 |
| 4 | 304.711 | 328.711 |
| 5 | 309.296 | 333.296 |
| 6 | 314.016 | 338.016 |
| 7 | 318.881 | 342.881 |
| 8 | 322.850 | 346.850 |
| 9 | 326.312 | 350.312 |
| 10 | 329.767 | 353.767 |
| 11 | 333.436 | 357.436 |
| 12 | 337.106 | 361.106 |
| 13 | 340.837 | 364.837 |
| 14 | 344.636 | 368.636 |
| 15 | 348.726 | 372.726 |
| 16 | 354.975 | 378.975 |
| 17 | 361.856 | 385.856 |
| 18 | 368.606 | 386.606 |
| 19 | 376.108 | 394.108 |
| 20 | 383.165 | 401.165 |
| 21 | 391.095 | 409.095 |
| 22 | 399.341 | 417.341 |
| 23 | 407.837 | 425.837 |
| 24 | 416.589 | 434.589 |
| 25 | 425.747 | 443.747 |
| 26 | 434.191 | 452.191 |
| 27 | 442.928 | 460.928 |
| 28 | 450.892 | 468.892 |
| 29 | 458.641 | 476.641 |
| 30 | 470.201 | 488.201 |
| 31 | 482.211 | 500.211 |
| 32 | 494.585 | 512.585 |
| 33 | 507.333 | 525.333 |
| 34 | 520.465 | 538.465 |
| 35 | 533.995 | 551.995 |
| 36 | 547.931 | 565.931 |
| 37 | 562.291 | 580.291 |
| 38 | 577.087 | 595.087 |
| 39 | 592.328 | 610.328 |
| 40 | 608.032 | 626.032 |
| 41 | 624.207 | 642.207 |
| 42 | 640.872 | 658.872 |
| 43 | 658.041 | 676.041 |
| 44 | 675.728 | 693.728 |
| 45 | 693.949 | 711.949 |

Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2021

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 01 | 317.525 | 325.463 | 333.401 | 341.339 | 349.278 | 357.216 | 365.154 | 373.092 | 381.030 |
| 02 | 324.112 | 332.215 | 340.318 | 348.420 | 356.523 | 364.626 | 372.729 | 380.832 | 388.934 |
| 03 | 330.863 | 339.135 | 347.406 | 355.678 | 363.949 | 372.221 | 380.492 | 388.764 | 397.036 |
| 04 | 337.781 | 346.226 | 354.670 | 363.115 | 371.559 | 380.004 | 388.448 | 396.893 | 405.337 |
| 05 | 344.868 | 353.490 | 362.111 | 370.733 | 379.355 | 387.977 | 396.598 | 405.220 | 413.842 |
| 06 | 352.132 | 360.935 | 369.739 | 378.542 | 387.345 | 396.149 | 404.952 | 413.755 | 422.558 |
| 07 | 359.575 | 368.564 | 377.554 | 386.543 | 395.533 | 404.522 | 413.511 | 422.501 | 431.490 |
| 08 | 367.201 | 376.381 | 385.561 | 394.741 | 403.921 | 413.101 | 422.281 | 431.461 | 440.641 |
| 09 | 375.016 | 384.391 | 393.767 | 403.142 | 412.518 | 421.893 | 431.268 | 440.644 | 450.019 |
| 10 | 383.024 | 392.600 | 402.175 | 411.751 | 421.326 | 430.902 | 440.478 | 450.053 | 459.629 |
| 11 | 391.229 | 401.010 | 410.790 | 420.571 | 430.352 | 440.133 | 449.913 | 459.694 | 469.475 |
| 12 | 399.637 | 409.628 | 419.619 | 429.610 | 439.601 | 449.592 | 459.583 | 469.573 | 479.564 |
| 13 | 408.253 | 418.459 | 428.666 | 438.872 | 449.078 | 459.285 | 469.491 | 479.697 | 489.904 |
| 14 | 417.082 | 427.509 | 437.936 | 448.363 | 458.790 | 469.217 | 479.644 | 490.071 | 500.498 |
| 15 | 426.128 | 436.781 | 447.434 | 458.088 | 468.741 | 479.394 | 490.047 | 500.700 | 511.354 |
| 16 | 435.398 | 446.283 | 457.168 | 468.053 | 478.938 | 489.823 | 500.708 | 511.593 | 522.478 |
| 17 | 444.897 | 456.019 | 467.142 | 478.264 | 489.387 | 500.509 | 511.632 | 522.754 | 533.876 |
| 18 | 454.631 | 465.997 | 477.363 | 488.728 | 500.094 | 511.460 | 522.826 | 534.191 | 545.557 |
| 19 | 464.605 | 476.220 | 487.835 | 499.450 | 511.066 | 522.681 | 534.296 | 545.911 | 557.526 |
| 20 | 474.825 | 486.696 | 498.566 | 510.437 | 522.308 | 534.178 | 546.049 | 557.919 | 569.790 |
| 21 | 485.298 | 497.430 | 509.563 | 521.695 | 533.828 | 545.960 | 558.093 | 570.225 | 582.358 |
| 22 | 496.028 | 508.429 | 520.829 | 533.230 | 545.631 | 558.032 | 570.432 | 582.833 | 595.234 |
| 23 | 507.024 | 519.700 | 532.375 | 545.051 | 557.726 | 570.402 | 583.078 | 595.753 | 608.429 |
| 24 | 518.293 | 531.250 | 544.208 | 557.165 | 570.122 | 583.080 | 596.037 | 608.994 | 621.952 |
| 25 | 529.838 | 543.084 | 556.330 | 569.576 | 582.822 | 596.068 | 609.314 | 622.560 | 635.806 |
| 26 | 541.670 | 555.212 | 568.754 | 582.295 | 595.837 | 609.379 | 622.921 | 636.462 | 650.004 |
| 27 | 553.793 | 567.638 | 581.483 | 595.327 | 609.172 | 623.017 | 636.862 | 650.707 | 664.552 |
| 28 | 566.216 | 580.371 | 594.527 | 608.682 | 622.838 | 636.993 | 651.148 | 665.304 | 679.459 |
| 29 | 578.945 | 593.419 | 607.892 | 622.366 | 636.840 | 651.313 | 665.787 | 680.260 | 694.734 |
| 30 | 591.989 | 606.789 | 621.588 | 636.388 | 651.188 | 665.988 | 680.787 | 695.587 | 710.387 |
| 31 | 605.355 | 620.489 | 635.623 | 650.757 | 665.891 | 681.024 | 696.158 | 711.292 | 726.426 |
| 32 | 619.051 | 634.527 | 650.004 | 665.480 | 680.956 | 696.432 | 711.909 | 727.385 | 742.861 |
| 33 | 633.085 | 648.912 | 664.739 | 680.566 | 696.394 | 712.221 | 728.048 | 743.875 | 759.702 |
| 34 | 647.466 | 663.653 | 679.839 | 696.026 | 712.213 | 728.399 | 744.586 | 760.773 | 776.959 |
| 35 | 662.202 | 678.757 | 695.312 | 711.867 | 728.422 | 744.977 | 761.532 | 778.087 | 794.642 |
| 36 | 677.302 | 694.235 | 711.167 | 728.100 | 745.032 | 761.965 | 778.897 | 795.830 | 812.762 |
| 37 | 692.774 | 710.093 | 727.413 | 744.732 | 762.051 | 779.371 | 796.690 | 814.009 | 831.329 |
| 38 | 708.630 | 726.346 | 744.062 | 761.777 | 779.493 | 797.209 | 814.925 | 832.640 | 850.356 |
| 39 | 724.876 | 742.998 | 761.120 | 779.242 | 797.364 | 815.486 | 833.607 | 851.729 | 869.851 |
| 40 | 741.524 | 760.062 | 778.600 | 797.138 | 815.676 | 834.215 | 852.753 | 871.291 | 889.829 |
| 41 | 758.582 | 777.547 | 796.511 | 815.476 | 834.440 | 853.405 | 872.369 | 891.334 | 910.298 |
| 42 | 776.062 | 795.464 | 814.865 | 834.267 | 853.668 | 873.070 | 892.471 | 911.873 | 931.274 |
| 43 | 793.974 | 813.823 | 833.673 | 853.522 | 873.371 | 893.221 | 913.070 | 932.919 | 952.769 |
| 44 | 812.327 | 832.635 | 852.943 | 873.252 | 893.560 | 913.868 | 934.176 | 954.484 | 974.792 |
| 45 | 831.135 | 851.913 | 872.692 | 893.470 | 914.249 | 935.027 | 955.805 | 976.584 | 997.362 |

Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2022

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| 01 | 334.775 | 343.144 | 351.514 | 359.883 | 368.253 | 376.622 | 384.991 | 393.361 | 401.730 |
| 02 | 341.362 | 349.896 | 358.430 | 366.964 | 375.498 | 384.032 | 392.566 | 401.100 | 409.634 |
| 03 | 348.113 | 356.816 | 365.519 | 374.221 | 382.924 | 391.627 | 400.330 | 409.033 | 417.736 |
| 04 | 355.031 | 363.907 | 372.783 | 381.658 | 390.534 | 399.410 | 408.286 | 417.161 | 426.037 |
| 05 | 362.118 | 371.171 | 380.224 | 389.277 | 398.330 | 407.383 | 416.436 | 425.489 | 434.542 |
| 06 | 369.382 | 378.617 | 387.851 | 397.086 | 406.320 | 415.555 | 424.789 | 434.024 | 443.258 |
| 07 | 376.825 | 386.246 | 395.666 | 405.087 | 414.508 | 423.928 | 433.349 | 442.769 | 452.190 |
| 08 | 384.451 | 394.062 | 403.674 | 413.285 | 422.896 | 432.507 | 442.119 | 451.730 | 461.341 |
| 09 | 392.266 | 402.073 | 411.879 | 421.686 | 431.493 | 441.299 | 451.106 | 460.913 | 470.719 |
| 10 | 400.274 | 410.281 | 420.288 | 430.295 | 440.301 | 450.308 | 460.315 | 470.322 | 480.329 |
| 11 | 408.479 | 418.691 | 428.903 | 439.115 | 449.327 | 459.539 | 469.751 | 479.963 | 490.175 |
| 12 | 416.887 | 427.309 | 437.731 | 448.154 | 458.576 | 468.998 | 479.420 | 489.842 | 500.264 |
| 13 | 425.503 | 436.141 | 446.778 | 457.416 | 468.053 | 478.691 | 489.328 | 499.966 | 510.604 |
| 14 | 434.332 | 445.190 | 456.049 | 466.907 | 477.765 | 488.624 | 499.482 | 510.340 | 521.198 |
| 15 | 443.378 | 454.462 | 465.547 | 476.631 | 487.716 | 498.800 | 509.885 | 520.969 | 532.054 |
| 16 | 452.648 | 463.964 | 475.280 | 486.597 | 497.913 | 509.229 | 520.545 | 531.861 | 543.178 |
| 17 | 462.147 | 473.701 | 485.254 | 496.808 | 508.362 | 519.915 | 531.469 | 543.023 | 554.576 |
| 18 | 471.881 | 483.678 | 495.475 | 507.272 | 519.069 | 530.866 | 542.663 | 554.460 | 566.257 |
| 19 | 481.855 | 493.901 | 505.948 | 517.994 | 530.041 | 542.087 | 554.133 | 566.180 | 578.226 |
| 20 | 492.075 | 504.377 | 516.679 | 528.981 | 541.283 | 553.584 | 565.886 | 578.188 | 590.490 |
| 21 | 502.548 | 515.112 | 527.675 | 540.239 | 552.803 | 565.367 | 577.930 | 590.494 | 603.058 |
| 22 | 513.278 | 526.110 | 538.942 | 551.774 | 564.606 | 577.438 | 590.270 | 603.102 | 615.934 |
| 23 | 524.274 | 537.381 | 550.488 | 563.595 | 576.701 | 589.808 | 602.915 | 616.022 | 629.129 |
| 24 | 535.543 | 548.932 | 562.320 | 575.709 | 589.097 | 602.486 | 615.874 | 629.263 | 642.652 |
| 25 | 547.088 | 560.765 | 574.442 | 588.120 | 601.797 | 615.474 | 629.151 | 642.828 | 656.506 |
| 26 | 558.920 | 572.893 | 586.866 | 600.839 | 614.812 | 628.785 | 642.758 | 656.731 | 670.704 |
| 27 | 571.043 | 585.319 | 599.595 | 613.871 | 628.147 | 642.423 | 656.699 | 670.976 | 685.252 |
| 28 | 583.466 | 598.053 | 612.639 | 627.226 | 641.813 | 656.399 | 670.986 | 685.573 | 700.159 |
| 29 | 596.195 | 611.100 | 626.005 | 640.910 | 655.815 | 670.719 | 685.624 | 700.529 | 715.434 |
| 30 | 609.239 | 624.470 | 639.701 | 654.932 | 670.163 | 685.394 | 700.625 | 715.856 | 731.087 |
| 31 | 622.605 | 638.170 | 653.735 | 669.300 | 684.866 | 700.431 | 715.996 | 731.561 | 747.126 |
| 32 | 636.301 | 652.209 | 668.116 | 684.024 | 699.931 | 715.839 | 731.746 | 747.654 | 763.561 |
| 33 | 650.335 | 666.593 | 682.852 | 699.110 | 715.369 | 731.627 | 747.885 | 764.144 | 780.402 |
| 34 | 664.716 | 681.334 | 697.952 | 714.570 | 731.188 | 747.806 | 764.423 | 781.041 | 797.659 |
| 35 | 679.452 | 696.438 | 713.425 | 730.411 | 747.397 | 764.384 | 781.370 | 798.356 | 815.342 |
| 36 | 694.552 | 711.916 | 729.280 | 746.643 | 764.007 | 781.371 | 798.735 | 816.099 | 833.462 |
| 37 | 710.024 | 727.775 | 745.525 | 763.276 | 781.026 | 798.777 | 816.528 | 834.278 | 852.029 |
| 38 | 725.880 | 744.027 | 762.174 | 780.321 | 798.468 | 816.615 | 834.762 | 852.909 | 871.056 |
| 39 | 742.126 | 760.679 | 779.232 | 797.785 | 816.339 | 834.892 | 853.445 | 871.998 | 890.551 |
| 40 | 758.774 | 777.743 | 796.713 | 815.682 | 834.651 | 853.621 | 872.590 | 891.559 | 910.529 |
| 41 | 775.832 | 795.228 | 814.624 | 834.019 | 853.415 | 872.811 | 892.207 | 911.603 | 930.998 |
| 42 | 793.312 | 813.145 | 832.978 | 852.810 | 872.643 | 892.476 | 912.309 | 932.142 | 951.974 |
| 43 | 811.224 | 831.505 | 851.785 | 872.066 | 892.346 | 912.627 | 932.908 | 953.188 | 973.469 |
| 44 | 829.577 | 850.316 | 871.056 | 891.795 | 912.535 | 933.274 | 954.014 | 974.753 | 995.492 |
| 45 | 848.385 | 869.595 | 890.804 | 912.014 | 933.224 | 954.433 | 975.643 | 996.852 | 1.018.062 |

Fylgiskjal 4

HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 2019-2022

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa. Útreikningur launaukans byggir á bráðbirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár. Launaukinn bætist við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaukans og forsendur hans.

| Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára | Launauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga | Launauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu |
|--|--|--|
| 1,0-1,50% | 3.000 kr. | 2.250 kr. |
| 1,51-2,00% | 5.500 kr. | 4.125 kr. |
| 2,01-2,50% | 8.000 kr. | 6.000 kr. |
| 2,51-3,00% | 10.500 kr. | 7.875 kr. |
| >3,0% | 13.000 kr. | 9.750 kr. |

Við ákvörðun launaukans vegna áranna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðrar bráðbirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grundvallar við útreikning launaukans. Launaukinn greiðist 1. maí. Launa- og forsendunefnd aðila ákvarðar fjárhæð launaukans verði tilefni til greiðslu hans.

**Bókun með kjarasamningi
Samtaka fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu
og
Eflingar-stéttarfélags og Verkalýðsfélagsins Hlífar
dags. 3. júní 2011**

Bókun 1

SFH mun beita sér fyrir því að stofnanir innan SFH setji verklagsreglur svo sem um fjarveru starfsmanns vegna andláts nákomins ættingja, tæknifrjógungunar og áfengismeðferðar. Horft verði til reglna sem mótaðar verða á vettvangi ríkisins og mun samstarfsnefnd aðila taka þær til afgreiðslu.

VINNUREGLUR um ávinnslu, töku og fyrningu helgidagafrís

skv. gr. 2.6.7

Undirritað 10. maí 2010

Samtök fyrirtækja í heilbrigðisþjónustu (SFH) annars vegar og Efling-stéttarfélag og Verkalýðsfélagið Hlíf hins vegar gera með sér eftirfarandi samkomulag um vinnureglur um ávinnslu, töku og fyrningu helgidagafrís.

1. **Ávinnsla miðast við almanaksárið.** Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið.
Að jafnaði skal miða við að helgidagafrí ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf.
 - 1.1 **Veikindi á ávinnslutíma.**
Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríð.
 - 1.2 **Námsleyfi, fæðingar- og foreldraorlof á ávinnslutíma.**
Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum.
2. **Taka frísins** miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.
 - 2.1 **Veikindi við töku frís.** Um þau skulu gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði. Að öðrum kosti verða þau ekki tekin gild.
3. **Framlenging töku.** Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafrís um allt að tvo mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.
 - 3.1 **Langvarandi veikindi á tökutímabili.**
Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.
 - 3.2 **Fæðingarorlof á tökutímabili.**
Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fæðingarorlof stendur.
4. **Fyrning fría.** Helgidagafrí fyrnist ekki, sbr. 3. tölul. hér á undan.
5. **Starfslok.** Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest umfram hina tilskildu þrjá mánuði.
6. **Yfirlit.** Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert. Á yfirliti þarf að koma fram hvenær töku frísins skuli lokið, sbr. 3. tölul.

Viðauki 1 um hlífðarfatnað
með kjarasamningi SFH og Eflingar-stéttarfélags, Hlífar og Boðans,
undirrituðum 11. júní 2004

Hlífðarfatnaður

I. Hlífðarfatnaður við almenn og sérhæfð störf verkamanna

1. Starfsmanni í verkamannavinnu skal lagður til samfestingur eða tvískiptur vinnugalli eftir því sem þörf krefur vegna starfsins.
2. Starfsmaður í útivinnu skal fá einn regngalla á ári.
3. Við útivinnu að vetrarlagi skal starfsmaður fá sérstakan hlífðarfatnað ef þörf er á að mati hlutaðeigandi yfirmanns og trúnaðarmanns.
4. Þegar starfsmaður verður að bera öryggishjálmi í kulda eða við sambærilegar aðstæður, skal einnig leggja honum til hjálmhettu.
5. Í óþrífatílvikum þar sem unnið er við sérstaklega óþrífalega eða grófgerða vinnu, skal starfsmaður fá sérstakan hlífðarfatnað svo sem þörf krefur, þ.m.t. hlífðarsvuntu, vinnuvettlinga og hlífðarhanska. Sama á við í störfum sem hafa í för með sér óeðlilegt slit á skóm eða fatnaði.

II. Hlífðarfatnaður við matreiðslu-, þvotta- og ræstingarstörf

1. Starfsmenn í eldhúsum og þvottahúsum skulu fá hlífðarfatnað (slopp og buxur eða buxur/pils og blússu) sem eingöngu skal nota við þau störf. Þá skal einnig leggja til hlífðarhanska.
2. Starfsmönnum við ræstingarstörf er lagður til hlífðarfatnaður og hlífðarhanskar. Taki vinnuveitandi ákvörðun um að leggja slíkt ekki til skal starfsmaður eiga rétt á greiðslu samkvæmt gr. 8.3.1.

III. Skófatnaður starfsmanna heilbrigðisstofnana

1. Starfsmenn heilbrigðisstofnana sem ráðnir eru ótímabundið skulu, að loknum reynslutíma, eiga þess kost að fá hentuga vinnuskó sér að kostnaðarlausu ef stofnun krefst þess að þeir gangi í sérstökum skóm og þeim ekki heimilt að nota skóna utan vinnustaðarins. Ef krafist er sérstaks skóbúnaðar af öryggisástæðum skal hann látinn í té strax við ráðningu.
2. Skórnir skulu vera eign stofnunarinnar og vera endurnýjaðir eftir þörfum, þó ekki oftár en árlega, vegna starfsmanna í fullu starfi.
3. Þegar starfsmaður lætur af störfum skal hann eiga þess kost að kaupa skóna af viðkomandi stofnun við vægu verði.

Viðauki 2 um form ráðningasamninga og upplýsingar um ráðningarkjör

með kjarasamningi SFH og Eflingar-stéttarfélags, Hlífar og Boðans, undirrituðum 11. júní 2004

Samkomulag um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör

Gert 25. júní 1996

Með vísan til laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, hafa fjármálaráðherra annars vegar og Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna og Bandalag starfsmanna ríkis og bæja hins vegar, gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd ákvæðum 1. mgr. 8. gr. og 42. gr. laga nr. 70/1996, er kveða á um að fjármálaráðherra setji reglur um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör, í samráði við framangreind samtök stéttarfélaga, sbr. 52. gr. sömu laga. (Reglur þessar eru nr. 351/1996)

1. gr. *Gildissvið*

Samkomulag þetta gildir um þá starfsmenn ríkisins sem falla undir skilgreiningu 1. mgr. 1. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og teljast ekki embættismenn skv. 22. gr. sömu laga.

2. gr. *Lágmarksákvæði um ráðningarkjör*

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í honum skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum
 - a) Nafn, heimilisfang og kennitala stofnunar.
 - b) Nafn, heimilisfang og kennitala starfsmanns.
2. Vinnustaður. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum og skulu þeir þá tilgreindir sérstaklega.
3. Eðli starfs. Starfsheiti skv. kjarasamningi og tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Vinnutímaskipulag, þ.e. dagvinna, vaktavinna eða annað fyrirkomulag og þá hvers konar. Starfshlutfall og dagleg og/eða mánaðarleg vinnuskylda.
5. Ráðning, þ.e. hvort ráðning er ótímabundin eða tímabundin.
6. Upphafsdagur ráðningar.
7. Starfslokadagur ef ráðning er tímabundin.
8. Lífeyrissjóður.
9. Stéttarfélag.
10. Mánaðarlaun, t.d. með tilvísun til launataxta og aðrar greiðslur.
11. Greiðslutímabil launa.
12. Orlofsréttur.
13. Uppsagnarfræstur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
14. Réttur til launa í barnsburðarleyfi.
15. Réttur til launa í veikindum.

Upplýsingar skv. 11,- 15. tl. er heimilt að veita með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla eða kjarasamninga.

3. gr.
Störf erlendis

Sé starfsmanni ríkisins, öðrum en starfsmanni utanríkisþjónustu, falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur, skal hann fyrir brottför fá skriflega staðfestingu á eftirfarandi ráðningarkjörum:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla eða kjarasamninga.

4. gr.
Afmarkaðar breytingar á ráðningarkjörum

Verði breytingar á ráðningarkjörum, skv. 2. og 3. gr., umfram það sem leiðir af lögum, stjórnvaldsfyrirmælum eða kjarasamningum, skal stofnun staðfesta breytingarnar með skriflegum hætti.

5. gr.
Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

Óski starfsmaður, sem ekki hefur ráðningarsamning sem uppfyllir skilyrði 2. gr. og ráðinn var fyrir gildistöku laga nr. 70/1996, skriflegrar staðfestingar ráðningar í samræmi við ákvæði samkomulags þessa, skal stofnun láta honum í té slíka staðfestingu innan tveggja mánaða frá því beiðnin er fram komin.

6. gr.
Gildistaka

Fjármálaráðherra mun birta reglur, skv. 1. mgr. 8. gr. og 42. gr. laga nr. 70/1996, í samræmi við samkomulag þetta og öðlast þær gildi við birtingu í B-deild Stjórnartíðinda. Meðfylgjandi er fyrirmynd af ráðningarsamningi sem samningsaðilar mæla með. Stofnunum er engu að síður heimilt að nota það form sem hentar best hverju sinni, að lágmarksákvæðum 2. gr. uppfylltum, eða bæta inn samningsákvæðum.

Viðauki 3
Samkomulag um takmörkun verkfallsréttar
og
sameiginlega atkvæðagreiðslu
með kjarasamningi SFH og Eflingar-stéttarfélags, Hlífar og
Boðans,
undirrituðum 11. júní 2004

Það er sameiginlegt markmið aðila að færa starfsumhverfi félagsmanna aðildarféлага Eflingar-stéttarfélags, Hlífar og Boðans nær því sem gildir um aðra starfsmenn ríkisins. Því hafa aðilar komist að samkomulagi um eftirfarandi:

1. grein

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