



KJARASAMNINGUR

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

og

**Starfsgreinasambands Íslands
f.h. eftirtalinna stéttarféлага:**

AFL starfsgreinafélag
Aldan stéttarfélag
Báran stéttarfélag
Drífandi stéttarfélag
Efling stéttarfélag
Framsýn stéttarfélag
Eining-löja
Stéttarfélag Vesturlands
Stéttarfélagið Samstaða
Verkalýðs- og sjómannafélag Bolungarvíkur
Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur og nágrennis
Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis
Verkalýðsfélag Akraness
Verkalýðsfélag Grindavíkur
Verkalýðsfélagið Hlíf
Verkalýðsfélag Snæfellinga
Verkalýðsfélag Suðurlands
Verkalýðsfélag Vestfirðinga
Verkalýðsfélag Þórshafnar

Gildistími

1. maí 2011 – 31. mars 2014

Texti þessi byggir á undirrituðum heildartexta kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Starfsgreinasambands Íslands undirrituðum 7. apríl 2004 með gildistíma 1. mars 2004 til og með 31. mars 2008.

Með síðari breytingum sem eru:

Samkomulag um breytingar á 7. kafla kjarasamnings um tryggingar dags. 11. nóvember 2005.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 26. maí 2008.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 3. Júlí 2009.

Samkomulag um breytingar og framlengingu kjarasamnings sem undirritaður var 1. júní 2011.

Texti í römmum er settur til skýringa og sem dæmi.

Efnisyfirlit

1	Um kaup	6
1.1	Mánaðarlaun.....	6
1.2	Launabrep	6
1.3	Tímavinnu- og unglingskaup	6
1.4	Yfirvinnukaup.....	7
1.5	Álagsgreiðslur - vaktaálag	7
1.6	Ræsting	7
1.6.1	Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar (nýtt kerfi).....	8
1.7	Persónuuppbót í desember	10
2	Um vinnutíma.....	11
2.1	Almennt	11
2.2	Dagvinna	12
2.3	Yfirvinna.....	12
2.4	Hvíldartími	13
2.5	Bakvaktir, bakvaktafri	16
2.6	Vaktavinna	16
2.7	Sérstök ákvæði um ræstingu.....	17
3	Matar- og kaffitímar - fæði og mötuneyti	19
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili.....	19
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	19
3.3	Vinna í matar- og kaffitíma.....	19
3.4	Fæði og mötuneyti.....	19
3.5	Skyldumatur, greiðslur.....	20
4	Orlof.....	21
4.1	Lengd orlofs.....	21
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót	21
4.3	Orlofsárið	22
4.4	Sumarorlofstími.....	22
4.5	Ákvörðun orlofs.....	22
4.6	Veikindi í orlofi	22
4.7	Frestun orlofs.....	22
4.8	Áunninn orlofsréttur	22
4.9	Orlofssjóður	23
5	Ferðir og gisting	24
5.1	Ferðakostnaður skv. reikningi.....	24
5.2	Dagpeningar innanlands.....	24
5.3	Greiðsluháttur	24
5.4	Vinnusókn og ferðir.....	25
5.5	Dagpeningar á ferðum erlendis	25
5.6	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	26
5.7	Ferðakostnaðarnefnd	26
5.8	Heimflutningur fjarri vinnustað	26
5.9	Gistiaðstaða.....	26
6	Aðbúnaður og hollustuhættir.....	27
6.1	Réttur starfsmanna	27
6.2	Um vinnustaði.....	27
6.3	Lyf og sjúkragögn	27
6.4	Öryggiseftirlit.....	27
6.5	Slysahætta.....	27

6.6	Tilkynningaskylda um vinnuslys.....	27
6.7	Læknisskoðun / veikindi.....	28
7	Tryggingar.....	29
7.1	Slysatryggingar.....	29
7.2	Farangurstrygging.....	30
7.3	Persónulegir munir.....	30
8	Verkfæri og vinnuföt.....	31
8.1	Verkfæri.....	31
8.2	Einkennis- og hlífðarföt.....	31
8.3	Fatapeningar.....	31
9	Afleysingar.....	32
9.1	Staðgenglar.....	32
9.2	Launað staðgengilsstarf.....	32
9.3	Aðrir staðgenglar.....	32
10	Fræðslumál.....	33
10.1	Starfsþjálfun á vegum stofnana.....	33
10.2	Launalaust leyfi.....	33
10.3	Þróunar- og símenntunarsjóður.....	33
11	Stofnanabáttur og samstarfsnefndir.....	34
11.1	Skilgreining.....	34
11.2	Markmið.....	34
11.3	Gerð stofnanasamnings.....	34
11.4	Breyttar forsendur.....	35
11.5	Skipan og hlutverk samstarfsnefnda.....	35
11.6	Starfshættir samstarfsnefnda.....	36
12	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....	37
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður.....	37
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa.....	37
12.3	Starfshæfnisvottorð.....	39
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa.....	39
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns.....	39
12.6	Skráning veikindadaga.....	40
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi.....	40
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára.....	40
12.9	Styrktar-, sjúkra- og Starfsendurhæfingarsjóður.....	40
12.10	Ágreiningsmál.....	40
13	Tilhögun fæðingarorlofs.....	41
13.1	Gildissvið.....	41
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi.....	41
14	Lífeyrissjóðsgreiðslur og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar.....	42
14.1	Greiðslur í lífeyrissjóði.....	42
14.2	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar.....	42
15	Launaseðill, félagsgjöld og launatöflur.....	43
15.1	Launaseðill.....	43
15.2	Félagsgjöld.....	43
15.3	Launatöflur.....	43
16	Félagsmálefni.....	44
16.1	Forgangsréttur.....	44
16.2	Trúnaðarmenn.....	44
16.3	Störf trúnaðarmanna.....	44
16.4	Vinnustaðafundir.....	45

16.5	Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið.....	45
16.6	Störf við kjarasamningsgerð.....	45
16.7	Vernd trúnaðarmanna í starfi.....	45
16.8	Trúnaðarmannanámskeið.....	45
17	Uppsagnarfrestur.....	46
17.1	Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi.....	46
17.2	Uppsagnarfrestur tímavinnumanna og tímabundið ráðinna.....	46
17.3	Uppsagnarfrestur óreglubundið ráðinna.....	46
17.4	Form uppsagnar.....	46
18	Forsendur, gildistími og endurskoðun samningsins.....	48
B Ó K A N I R.....		49
Bókun 1 vegna andlát nákomins ættingja, tæknifrjóvgunar og áfengismeðferðar [2011].....		49
Bókun 2 um samræmdar breytingar á kjarasamningi [2011].....		49
Bókun 3 um veikindi og endurhæfingarmál [2011].....		49
Bókun 4 um reiknitölu kaupauka Vegagerðarinnar [2011].....		49
Bókun 5 um takmörkun verkfallsréttar [2011].....		49
Bókun 6 um endurskoðun á rammisamningi um ræstingar [2011].....		49
Bókun 7 um málsmeðferð í ágreiningsmálum vegna ræstinga [2011].....		50
Bókun 8 um könnun á umfangi fermetramælingar í ræstingu [2011].....		50
ELDRI BÓKANIR.....		50
FYLGISKJÖL.....		51
Fylgiskjal 1 um lágmarkslaun fyrir fullt starf [2011].....		51
Fylgiskjal 2 um vinnu við ræstingarstörf [2011].....		51
YFIRLÝSING.....		53
S A M K O M U L A G.....		53
VINNUREGLUR um ávinnsu, töku og fyrningu helgidagafrís.....		54
YFIRLIT yfir upphæðir fatapeninga.....		55
SAMEIGINLEG FRAMKVÆMDAÁÆTLUN.....		56
VIÐAUKAR.....		59
VIÐAUKI 1 um hlífðarfatnað.....		59
VIÐAUKI 2 um mönnun mötuneyta.....		60
VIÐAUKI 3 um form ráðningasamninga og upplýsingar um ráðningarkjör.....		61
VIÐAUKI 4 um takmörkun verkfallsréttar og sameiginlega atkvæðagreiðslu ...		63
RAMMASAMNINGUR um vinnu við ræstingar.....		64
Launatöflur.....		70

1 Um kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflum sem eru aftast í samningsútgáfu þessari á bls. [70](#).

1. júní 2011 4,25% eða 12.000 kr. að lágmarki.

1. mars 2012 3,50% eða 11.000 kr. að lágmarki.

1. mars 2013 3,25% eða 11.000 kr. að lágmarki.

1.mars 2014: Eingreiðsla 38.000 kr. miðað við þá sem eru í fullu starfi í janúar 2014. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað hluta úr mánuði skulu fá hlutfallslega greiðslu.

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.

Sjá fylgiskjal 1 um lágmarkslaun fyrir fullt starf, undirritað með samkomulagi aðila dags. 1. júní 2011.

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

1.3 Tímavinnu- og unglingskaup

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. Lífeyrispegum sem vinna hluta úr starfi.

3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra, árvissra álagstíma ýmissa ríkisstofnana, þó eigi lengur en tvo mánuði.

4. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.

5. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

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

- 1.3.3 Laun ungmenna skulu vera sem hér segir:
16 ára: 80 % af lfl. 1 í 1. þrepi.
17 ára: 85 % af lfl. 1 í 1. þrepi.
Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af sama launaflokki og þrepi og í sömu hlutföllum eftir aldri.
Ungmenni skulu taka laun skv. þeim aldursflokki sem þeir tilheyra í lok almanaksársins.

1.4 Yfirvinnukaup

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

1.5 Álagsgreiðslur - vaktaálag

- 1.5.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1.
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 Greiðsla 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.
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 Ræsting

Samningsaðilar gera ráð fyrir aðlögunartíma fyrir nýtt kerfi í tímamældri ákvæðisvinnu út samningstímabilið. Greiddir eru fleiri tímar fyrir

ræstingarsvæði sem mælt er samkvæmt eldra kerfi enda gerir nýtt kerfi í tímamældri ákvæðisvinnu ráð fyrir hraðari vinnutakti. Á samningstímanum hafa ríkisstofnanir val um að greiða fyrir tímamælda ákvæðisvinnu við ræstingar samkvæmt nýju kerfi sbr. kafla 1.6.1 eða greiða áfram samkvæmt eldra kerfi samkvæmt 1.6.2.

Sex mánuðum fyrir lok samningstímans skulu aðilar taka upp viðræður um stöðu mála, hvort og þá hvernig nýtt kerfi hefur verið innleitt, hvernig hefur tekist til og hvernig skuli staðið að innleiðingu nýs kerfis í framhaldinu.¹

1.6.1 Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar (nýtt kerfi).

1.6.1.1 Heimilt er að greiða ákvæðislaun fyrir áætlaðan tímafjölda þar sem vinnutaktur er ákveðinn 130 stig (hámark) enda afköst ákvörðuð samkvæmt viðurkenndum grunnreglum um vinnu- og tímarannsóknir, sbr. rammisamning um ræstingar undirrituðum 1. nóvember 1994.

1.6.1.2 Starfsfólki skal afhent skrifleg verklýsing ásamt ræstingartíðniteikningu sem afmarkar skýrt það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram á hvaða tíma dags svæðið skal ræst og hve oft.

1.6.1.3 Laun

Fyrir staðinn tíma í ákvæðisvinnu greiðist eftirfarandi tímakaup. Í því er meðtalið 12% álag vegna ákvæðisvinnu og 8% álag vegna neysluhléa, eða samtals 20% álag.

Frá 1.6.2011: 1.347,19 kr.

Frá 1.3.2012: 1.428,37 kr.

Frá 1.3.2013: 1.509,55 kr.

Með stöðnum tíma er átt við að tímalaun miðast við virkan vinnutíma starfsmanns og tekur hann því ekki neysluhlé á vinnutíma.

1.6.1.4 Álag eftir kl. 17:00 virka daga og um helgar

Álag greiðist á vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils, sbr. gr. 1.5.1:

- 33,33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 mánudaga til fimmtudaga.
- 55,00% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 föstudaga.
- 55,00% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga.

1.6.1.5 Yfirvinna

Fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku skal greiða með 80% álagi miðað við tímakaup skv. gr. 1.6.1.3.

1.6.1.6 Álag á sérstökum frídögum

Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, frídegi verslunarmanna og annan jóladag greiðist með tímakaupi í yfirvinnu, sbr. gr. 1.6.1.5.

1.6.1.7 Álag á stórhátíðardögum

Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 137,5% álagi miðað við tímakaup skv. gr. 1.6.1.3.

¹ Sjá einnig bókanir 6-8 sem fjalla um breytingar á fyrirkomulagi ræstingar hjá ríkisstofnunum.

1.6.1.8. Hreingerningar

Tímakaup við hreingerningar (aðalhreingerningar) greiðist með 55% álagi á dagvinnutímakaup skv. gr. 1.5.1.

1.6.2. Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar (eldra kerfi).

1.6.2.1. Samningsaðilar gera ráð fyrir aðlögunartíma fyrir nýtt kerfi út samningstímabilið. Greiddir eru fleiri tímar fyrir ræstingarsvæði sem mælt er samkvæmt eldra kerfi enda gerir nýtt kerfi í tímamældri ákvæðisvinnu ráð fyrir hraðari vinnutakti.

Heimilt er að greiða samkvæmt eldra kerfi nema ákvörðun verði tekin um annað, sbr. 2. málsgrein 6. greinar.

1.6.2.2. Á tímabilinu kl. 08:00-20:00 mánudaga – föstudaga er greitt fyrir tímamælda ákvæðisvinnu sem hér segir:

Frá 01.06.2011: 1.093,16 kr.

Frá 01.03.2012: 1.163,35 kr.

Frá 01.03.2013: 1.233,54 kr.

Ákvæði til bráðabirgða

Þeir starfsmenn sem höfðu annað tímaviðmið á föstudögum fyrir 1. maí 2000 skulu halda því á meðan ráðning rofnar ekki.

1.6.2.3. Alla aðra tíma vikunnar, þó ekki kl. 00:00-08:00:

Frá 01.06.2011: 1.318,78 kr.

Frá 01.03.2012: 1.403,46 kr.

Frá 01.03.2013: 1.488,14 kr.

1.6.2.4. Ræsting á tímabilinu 00:00-08:00 greiðist með yfirvinnutaxta skv. öðrum launaflokki fjórða þrepi.

1.6.2.5. Ræsting á stórhátíðardögum greiðist skv. gr. 2.1.4.3. með stórhátíðarkaupi skv. öðrum launaflokki fjórða þrepi.

1.6.2.6. Taki ræstingarmaður aukastykki innan sama ræstingarsvæðis í beinu framhaldi af venjubundinni vinnu sinni, skal greiða fyrir þá vinnu með yfirvinnutaxta skv. öðrum launaflokki fjórða þrepi.

1.6.2.7. Mælieiningar í tímamældri ákvæðisvinnu miðast við 21,67 virka daga í mánuði að jafnaði (52x40 : 12) eða 4,33 vikur að jafnaði í mánuði (52 : 12).

1.6.3. Flatarmæld ákvæðisvinna²

1.6.3.1 Fyrir hvern fermetra á mánuði:

1. Gólfæsting

Frá 01.06.2011: 266,83 kr.

Frá 01.03.2012: 283,96 kr.

Frá 01.03.2013: 301,09 kr.

2. Fimleikahús og áhaldaherbergi

Frá 01.06.2011: 231,34 kr.

Frá 01.03.2012: 246,19 kr.

Frá 01.03.2013: 261,04 kr.

² Sjá bókun 8 um könnun á umfangi fermetramælingar.

3. Salerni

Frá 01.06.2011: 300,82 kr.

Frá 01.03.2012: 320,14 kr.

Frá 01.03.2013: 339,46 kr.

1.6.3.2 Kauptaxtar fyrir ákvæðisvinnu skv. flatarmælingu skulu miðaðir við 5 daga vinnuviku. Sé unnið færri daga vikunnar en 5, skal greiða hlutfallslega.

1.6.3.3 Ræstingarvinna skv. flatarmælingu sem framkvæmd er um helgar og á sérstökum frídögum, skal greidd með yfirvinnukaupi skv. öðrum launaflokki fjórða þrepi.

Á stórhátíðardögum skv. gr. 2.1.4.3 greiðist hún með stórhátíðarkaupi skv. sama launaflokki. Sama gildir um ræstingarvinnu umfram fasta vinnuskyldu.

1.7 Persónuuppbót í desember

1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda uppbót í desember ár hvert sem nemi:

Á árinu 2011: 48.800 kr. sérstakt álag 15.000 kr.

Á árinu 2012: 50.500 kr.

Á árinu 2013: 52.100 kr.

Hafi stéttarfélög ákvæði um hærri persónuuppbót skulu þau halda óbreyttri upphæð frá síðustu samningum á þessu samningstímabili, en þó ekki lægri en ofangreindar fjárhæðir.

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

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

Desemberuppbót í flatarmældri ræstingu ákvarðast af fermetrafjölda sem greiddur er tímabilið 1. janúar - 31. október þannig að 833,33 fermetrar á mánuði teljast fullt starf og færri fermetrar reiknast hlutfallslega

2 Um vinnutíma

2.1 Almennt

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

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

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

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

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 undirskrift samnings þessa 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.

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

2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 - 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.

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

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

2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síður en 15 dögum eftir síðasta dag reiknings-tímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar

og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

2.3.9 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 SGS.

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

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags – skýring

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

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

2.4.3.1 Vaktaskipti

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

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

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

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður

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

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

2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna

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

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

2.4.4 Vikulegur hvöldardagur

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

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

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

2.4.5 Frítökuréttur

2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar

Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1 1/2 klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu

fyrir 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 oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 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 Frítaka

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

2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar

Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (í dagvinnu) af hverri 1 1/2 klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.

2.4.5.9 Uppgjör við starfslok

Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fynist ekki.

2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir, 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 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það milli ára.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.3.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar 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.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 - 168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
- Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi

skv. gr. 1.5.1, 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 sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.

2.6.8 Þeir vaktavinnu menn 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 sérstökum 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 (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 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

Gr. 2.6.9 verður svohljóðandi frá og með 1. mars 2012:

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

2.6.10 Vinni vaktavinnu menn 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.

2.7 Sérstök ákvæði um ræstingu

2.7.1 Með ræstingarstörfum er átt við; tímamælda ákvæðisvinnu, fermetramælingu og ræstingu í tímavinnu.

Eftirfarandi ákvæði gilda um starfsmenn við ræstingarstörf nema um annað sé samið sérstaklega.

Um önnur atriði varðandi ræstingu en um getur í samningi þessum fer eftir rammasamningi milli VMSÍ annars vegar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar, VSÍ og VMS hins vegar frá 1. nóvember 1994.

- 2.7.2 Öll regluleg ræsting sem ætlunin er að verði unnin skv. tímamældri ákvæðisvinnu greiðist skv. tímamældum ákvæðisvinnutaxta, þar til að mæling hefur verið framkvæmd.
- 2.7.3 Vinna við hreingerningu/aðalhreingerningu greiðist með yfirvinnutaxta skv. öðrum launaflokki, ef hún er ekki hluti af almennri vinnuskyldu starfsmanns. Þó aldrei lægri en sem samsvarar hærri taxtanum í tímamældri ákvæðisvinnu fyrir ræstingu.
- 2.7.4 Ekki skal greitt fyrir skemmri tíma en 2 klst. við ræstingarstörf, miðað við viðkomandi taxa.
- 2.7.5 Ræstingarmaður í tímavinnu skal eiga rétt á 3 klst. vinnu með samsetningu ræstingarsvæða innan sömu byggingar eða fleiri þar sem þess er kostur.
- 2.7.6 Ræstingarstörf sem unnin eru á tímabilinu kl. 08:00-18:00 frá mánudegi til föstudags í hálfu starfi eða meira má greiða sem mánaðarlaun enda verða þau skv. eðli sínu ekki unnin í ákvæðisvinnu.
- 2.7.7 Sé ekki unnt að ræsta í húsnæði á venjubundnum tíma vegna aðstæðna á vinnustað eða þeim tíma sem tiltekinn er í verklýsingu og starfsmaður ekki látinn vita áður en hann mætir á vinnustað, skal hann fá greitt skv. viðkomandi taxa á meðan hann bíður á verkstað. Starfsmaður ber ábyrgð á að koma upplýsingum um lengd og ástæður biðtíma til síns yfirmanns svo fljótt sem unnt er.

3 Matar- og kaffitímar - fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

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

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

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

3.3 Vinna í matar- og kaffitíma

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

3.4 Fæði og mötuneyti

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

- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.
- 3.4.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

Frá 1. mars 2012 bætist ný grein við kaflann sem verður gr. 3.4.5:

- 3.4.5 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.
- 3.4.6 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (140,7 stig 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.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

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

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

4.2.1 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.

4.2.2 Orlofsuppbót

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2011: 26.900 kr. sérstakt álag 10.000 kr.

Á árinu 2012: 27.800 kr.

Á árinu 2013: 28.700 kr.

Hafi stéttarfélag ákvæði um hærri orlofsuppbót skulu þau halda óbreyttri upphæð frá síðustu samningum á þessu samningstímabili, en þó ekki lægri en ofangreindar fjárhæðir.

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.

Orlofsuppbót í flatarmældri ræstingu ákvarðast af fermetrafjölda sem greiddur er tímabilið 1. júní - 30. apríl þannig að 833,33 fermetrar á mánuði teljast fullt starf og færri fermetrar reiknast hlutfallslega.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstími

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september.

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

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

4.5 Ákvörðun orlofs

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

4.6 Veikindi í orlofi

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

4.7 Frestun orlofs

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

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

4.7.3 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausni 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 aðildarfélagi. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi

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

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.
- 5.2.3 Sé gist í húsnæði í eigu eða á vegum stofnunar, greiðast ekki dagpeningar fyrir gistingu nema um annað sé samið í hvert sinn.
- 5.2.4 Samkomulag er milli aðila um að dagpeningum ferðakostnaðarnefndar fyrir fæðiskostnað, skuli skipt í 8 einingar fyrir allar máltíðir dagsins þannig:
- | | | |
|------------------|--------|-----------|
| 1. árbítur | 1 ein. | kr. 1.213 |
| 2. morgunkaffi | 1 ein. | kr. 1.213 |
| 3. hádegisverður | 2 ein. | kr. 2.425 |
| 4. síðdegiskaffi | 1 ein. | kr. 1.213 |
| 5. kvöldverður | 2 ein. | kr. 2.425 |
| 6. kvöldkaffi | 1 ein. | kr. 1.213 |

Ofangreindar fjárhæðir gilda frá 1. október 2011.

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 frávík:
- 5.4.2.1 Starfsmanni skal séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað ef öll eftirfarandi skilyrði eru uppfyllt:
- Að starfsmaður hefji eða ljúki vinnu á þeim tímum sem strætisvagnar ganga ekki.
- Að heimili starfsmanns sé lengra en 1,5 km (loftlína) frá vinnustað.
- Að vinnustaður sé innan leiðakerfis strætisvagna. Með leiðakerfi er átt við skipulagðar ferðir þar sem gert er ráð fyrir að minnsta kosti einni ferð á klukkustund innan hvers skilgreinds þéttbýliskjarna í viðkomandi tilviki.
- Að ekki sé lengra en 1,5 km frá biðstöð að vinnustað.
- Starfsmanni er ekki séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður fyrir lengri vegalengd en sem nemur 15 km (loftlína) frá vinnustað.
- 5.4.2.2 Ef ákvæði greinar 5.4.2.1 eiga ekki við, en vinnustaður er innan þéttbýlis, skal starfsmanni séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 15 km fjarlægðar (loftlína), en þó utan 1,5 km (loftlína), þegar starfsmaður hefur eða lýkur vinnu á tímabilinu frá kl. 00:00 til kl. 07:00 virka daga og frá kl. 00:00 til kl. 12:00 á almennum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3.
- 5.4.2.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 5 km (loftlína) 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 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:
- Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi skv. gr. 1.6.1 fyrir hvort tilvik.
- Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.
- Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 33,33% álag jafngildi 20 mínútna fríi, 55% álag jafngildi 33 mínútna fríi.
- 5.5.2 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis annar en fargjöld greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.
- 5.5.3 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.

5.6 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.7 Ferðakostnaðarnefnd

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

5.8 Heimflutningur fjarri vinnustað

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

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

5.8.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.8.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypiss flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamlá ekki heimflutningum.

5.8.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skulu þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunar eða á eigin bifreið gegn km-gjaldi.

5.8.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.

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

5.9 Gistiaðstaða

5.9.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnæði sem er í eigu eða umráðum vinnuveitanda, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðlegubúnaður sambærilegur við það sem gerist á gistihúsum eftir því sem við verður komið.

5.9.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði, handlaugum og rennandi vatni í salernum.

5.9.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti eru starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.

5.9.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða eigi vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal lagður til allur viðlegubúnaður.

5.9.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal vinnuveitandi leggja flokkunum til sjónvarps- og útvarpstæki.

5.9.6 Á tímabilinu júní - ágúst er heimilt að nota tjöld til gistingar þar sem torvelt er að sjá fyrir gistiaðstöðu með öðru móti. Tjöldin skulu vera traust og vönduð og í þeim skulu vera rúmstæði og hitunartæki.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

6.3 Lyf og sjúkragögn

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

6.4 Öryggiseftirlit

6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 Slyshætta

6.5.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil.

Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

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

6.7 Læknisskoðun / veikindi

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

7 Tryggingar

7.1 Slysatriygingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatriyggðir 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 869.000 kr.

vegna slyss í starfi 869.000 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs 2.662.000 kr.

vegna slyss í starfi 6.363.200 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs 3.641.500 kr.

vegna slyss í starfi 10.384.500 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 869.000 kr.

vegna slyss í starfi 2.076.700 kr.

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

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

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

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

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 7.000.100 kr.

vegna slyss í starfi 18.468.200 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 febrúar 2012, 391,0 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.
- 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 samvisskusamlega 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 SGS 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. 15,62 (frá 1.júní 2011) á unna stund. Kemur sú greiðsla í stað úthlutunar almenns hlífðarfatnaðar.

Greiðsla hvers fermetra í flatarmældri ræstingu er samsvarandi kr. 3,25. Þá er $833,33/173,33 = 4,80777$. $15,62/4,80777 = 3,25$ (gildir frá 1.júní 2011).

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 3.800 kr. á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.

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

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.

10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnana

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

10.1.2 Starfsmaður sem með samþykki stjórnar og/eða forstöðumanns viðkomandi stofnunar stundar viðurkennt sérnám varðandi starf sitt eða sækir framhalds- eða endurmenntunarnámskeið sem nýtur viðurkenningar heilbrigðisyfirvalda, haldi föstum launum með fullu vaktalaginu meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum 5 starfsárum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.

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

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Þróunar- og símenntunarsjóður

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag er nemi 0,57% af heildarlaunum félaga í SGS í sérstakan sjóð, Þróunar- og símenntunarsjóð.

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

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

11.1 Skilgreining

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

11.2 Markmið

11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna. Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.

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

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

11.3 Gerð stofnanasamnings

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

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

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða "þyngd" verkefna og/eða starfsmati).
3. Aukin hæfni starfsmanns (gæti verið tengt ýmist formlegri menntun, eða áhuga og framtaki starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kæmi í starfi. Sérstaklega skal taka tillit til starfstengdra námskeiða sem haldin eru á vegum samningsaðila).
4. Aukin reynsla starfsmanns (gæti verið mælt sem starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum).

5. Góður árangur og frammistaða starfsmanns (gæti tengst árangurs- eða frammistöðumati).
6. Sjálfstæði í vinnubrögðum, eða frumkvæði í starfi (gæti verið mælt í faglegri ábyrgð).

Þegar fyrir liggur sameiginleg afstaða til m.a. þessara þátta er þar með búið að ákveða hvaða þættir skuli ráða röðun starfsmanna þessarar stofnunar. 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 þá getur starfsmaður skotið því til samstarfsnefndar og þar er tekin endanleg ákvörðun um það hvort röðun starfsmanns skuli breytt eða ekki.

11.4 Breyttar forsendur

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

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

11.5 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

- 11.5.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 3 til vara. Að öllu jöfnu skal trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu SGS. 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 launaflokki 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 samstarfsnefndarfundum svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.6.2 Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af stjórn SGS.

11.7 Sáttanefnd

11.7.1 Skipan

Sáttanefnd skal skipuð sex fulltrúum. Fjármálaráðuneytið og þau aðildarfélag Starfsgreinasambands Íslands sem aðild eiga að samkomulagi þessu tilnefna hvort um sig þrjá fulltrúa og þrjá til vara.

11.7.2 Hlutverk

Sáttanefnd er heimilt að taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitaefni er snerta framkvæmd og þróun kjarasamninga. Ákvarðanir sáttanefndar skulu taka mið af fjárheimildum stofnana.

11.7.3 Starfshættir

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

Nefndin setur sér að öðru leyti starfsreglur.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 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 Skytt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu 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.

Starfstími	Fjöldi daga
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 almanaxsdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
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 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.

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

skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

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

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

12.3 Starfshæfnisvottorð

- 12.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa 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 slysaföröll í fæðingarorlofi

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

12.9 Styrktar-, sjúkra- og Starfsendurhæfingarsjóður

12.9.1 Vinnuveitandi greiði mánaðarlega framlag í styrktar- og sjúkrasjóð viðkomandi aðildarfélags SGS sem nemi 0,75% af heildarlaunum starfsmanns.

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

12.10 Ágreiningsmál

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

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

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

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

14 Lífeyrissjóðsgreiðslur og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

14.1 Greiðslur í lífeyrissjóði

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

14.1.2 Mótframlag vinnuveitanda er 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 SGS 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 Fjársýsla ríkisins í umboði fjármálaráðuneytisins, reiknar út launatöflur sem af samningi þessum leiðir. Þær skulu sendar viðkomandi aðildarfélagi SGS til umsagnar áður en þær eru birtar í launagreiðslukerfi ríkisins.

16.1 Forgangsréttur

- 16.1.1 Félagsmenn viðkomandi aðildarfélaga SGS 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 viðkomandi aðildarfélags SGS 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 SGS 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 SGS 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 samfelldu starfi**
Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldu starfi hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

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

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

17.2 Uppsagnarfrestur 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 fyrir gilda eftirfarandi ákvæði.

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

17.2.3 **Uppsagnarfrestur eftir 3 mánuði**
Eftir þriggja mánaða samfelldu starfi skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

17.3 Uppsagnarfrestur óreglubundið ráðinna

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

17.4 Form uppsagnar

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 vikuskipti.

Útdráttur úr IX. kafla laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, um starfslok:

43. gr.

Forstöðumaður stofnunar hefur rétt til að segja starfsmanni upp störfum eftir því sem fyrir er mælt í ráðningarsamningi. Ráðning starfsmanns, sem ráðinn er tímabundið skv. 2. mgr. 41. gr., fellur úr gildi við lok samningstíma án uppsagnar.

Starfsmanni skal þó jafnan segja upp störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri.

44. gr.

Skylt er að veita starfsmanni áminningu skv. 21. gr. og gefa honum færi á að bæta ráð sitt áður en honum er sagt upp störfum ef uppsögn á rætur að rekja til ástæðna sem þar eru greindar. Annars er ekki skylt að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, þar á meðal ef uppsögn stafar af öðrum ástæðum, svo sem þeirri að verið sé að fækka starfsmönnum vegna hagræðingar í rekstri stofnunar.

Ef starfsmaður óskar, skal rökstyðja uppsögn skriflega. Ef hún á rætur að rekja til ástæðna sem greindar eru í 21. gr. má bera hana undir hlutaðeigandi ráðherra.

21. gr.

Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða athafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu, skal forstöðumaður stofnunar veita honum skriflega áminningu. Áður skal þó gefa starfsmanni kost á að tala máli sínu ef það er unnt.

18.1 Gildistími og endurskoðun

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

Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði, eftir 1. janúar 2012, sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja upp samningnum fyrir 15. febrúar 2012 eða 2013 og fellur hann þá strax úr gildi.

Leiði endurskoðun nefndarinnar sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði aftur á móti til þess að þar náist samkomulag um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

18.1.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt, sbr. 5. gr. laga nr 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur með síðari breytingum. Atkvæðisrétt um samning þennan eiga eingöngu félagsmenn viðkomandi aðildarfélags SGS sem eru ráðnir við ríkisstofnanir.

18.1.3 Fjármálaráðherra fer með atkvæðisrétt ríkissjóðs.

Reykjavík, 1. júní 2011

F.h. samninganefndar ríkisins
með fyrirvara um samþykki
fjármálaráðherra

F.h. Starfsgreinasambands Íslands
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

Bókun 1 vegna andlát nákomins ættingja, tæknifrjóvgunar og áfengismeðferðar [2011]

Fjármálaráðuneytið mun beita sér fyrir því að stofnanir ríkisins setji verklagsreglur svo sem um fjarveru starfsmanns vegna andláts nákomins ættingja, tæknifrjóvgunar og áfengismeðferðar. Vegna þessa verður öllum stofnunum sent bréf á haustmánuðum 2011 þar sem fram koma kröfur ráðuneytisins til stofnana hvað þetta varðar.

Bókun 2 um samræmdar breytingar á kjarasamningi [2011]

Verði samið um breytingar á algildum greinum kjarasamninga ríkisstarfsmanna eftir gerð þessa kjarasamnings þá ætla aðilar að þær breytingar eigi einnig við kjarasamning Starfsgreinasambands Íslands eftir því sem við getur átt. Aðilar sammælist um hvernig fara skuli með slíkar breytingar.

Bókun 3 um veikindi og endurhæfingarmál [2011]

Samningsaðilar einsetja sér að endurskoða uppbyggingu á fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd. Markmiðið er að stuðla að því að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst. Þetta felur m.a. í sér aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja það að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma. Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekanda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í fyrirtækjum o.s.frv.

Samningsaðilar taka þátt í stýrihópi á vegum VIRK sem vinnur að þeim markmiðum sem nefnd eru hér að framan. Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni sem er að fara af stað á vegum VIRK um forvarnir og starfsendurhæfingu. Samningsaðilar munu nýta þá reynslu og þekkingu sem þar verður til inn í sínu starfi. Samningsaðilar munu vera starfsmönnum þessa þróunarverkefnis til stuðnings og ráðlegginga vegna álitamála sem upp koma í verkefninu og snúa að lög- og kjarasamningsbundnum réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

Bókun 4 um reiknitölu kaupauka Vegagerðarinnar [2011]

Reiknitala kaupauka Vegagerðarinnar hækkar sem hér segir á samningstímanum.

1.6.2011	4,25%	(162,63 kr.)
1.3.2012	3,50%	(168,32 kr.)
1.3.2013	3,25%	(173,79 kr.)

Bókun 5 um takmörkun verkfallsréttar [2011]

Aðilar eru sammála um að 2. og 3. grein samkomulags um takmörkun verkfallsréttar og sameiginlega atkvæðagreiðslu falli brott við lok samnings þessa.

Bókun 6 um endurskoðun á rammasamningi um ræstingar [2011]

Á samningstímabilinu munu aðilar fara í endurskoðun á rammasamningi um ræstingar.

Bókun 7 um málsmeðferð í ágreiningsmálum vegna ræstinga [2011]

Fyrir lok samningstímans munu samningsaðilar leggja mat á hvort að málsmeðferð í ágreiningsmálum hafi skilað tilætluðum árangri og koma með tillögur að úrbættum ef þurfa þykir.

Bókun 8 um könnun á umfangi fermetramælingar í ræstingu [2011]

Á samningstímanum munu samningsaðilar gera könnun á umfangi vinnu við ræstingar samkvæmt fermetramælingu og stefna að því að slíkt vinnufyrirkomulag verði lagt af fyrir lok samningstímabilsins.

ELDRI BÓKANIR

Bókun um upplýsingagjöf [2008]

Upplýsingagjöf til stéttarféлага um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarin ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf sem samningsaðilar útfæra nánar og skal þeirri vinnu lokið fyrir árslok 2008.

Bókun um öryggisverði [2004]

Aðilar eru sammála um að beina þeim tilmælum til öryggisvarða, öryggistrúnaðarmanna og öryggisnefnda þar sem þær eru starfandi að setja sérstakar reglur um viðbrögð í neyðartilvikum þegar svo háttar til að starfsmaður er einn við störf, ýmist þar sem slyshætta er mikil eða hann einn á næturvakt. Reglur þessar skulu kynntar hlutaðeigandi stjórnendum og starfsmönnum innan viðkomandi stofnunar.

Bókun um ársráðningu í skólum [2004]

Fjármálaráðuneytið mun í samráði við SGS semja leiðbeiningar fyrir skólastofnanir um greiðsluhátt launa með hliðsjón af því hvort þær kjósi að taka upp ársráðningu í stað tímabundinna ráðninga á starfstíma skóla.

Aðilar hafa það að markmiði að yfirfara á samningstímanum þau launakerfi sem notuð eru á stofnunum ríkisins við ræstingar.

Bókunum mötuneyti [2004]

Aðilar munu fyrir haustið 2004 fara yfir stöðu starfsmanna í mötuneytum framhaldsskólanna með tilliti til reksturs mötuneyta kennara og nemenda. Viðmiðun fyrir mönnun í mötuneytum í viðauka 2 er ætluð fyrir heilsdagsmötuneyti og á ekki við skólamötuneyti.

Fylgiskjal 1 um lágmarkslaun fyrir fullt starf [2011]

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

Frá 1. júní 2011	182.000 kr.
Frá 1. febrúar 2012.....	193.000 kr.
Frá 1. Febrúar 2013.....	204.000 kr.

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum fjárhæðum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar álags-, aukagreiðslur og yfirvinnu, sem fellur til innan ofangreinds vinnutíma. Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

Fylgiskjal 2 um vinnu við ræstingarstörf [2011]

Tímamæld ákvæðisvinna í ræstingu – málsmeðferð í ágreiningsmálum

Komi upp ágreiningur um tímamælingu í ræstingu samkvæmt grein 1.6. í kjarasamningi verði eftirfarandi málsmeðferð fylgt:

1. Stjórnandi og starfsmaður fari í sameiningu yfir ræstingarsvæðið og kanni eftirfarandi þætti þar sem tekið er mið af vinnutakti 130:
 - a) Er skrifleg verklýsing til staðar og uppfyllir hún ákvæði kjarasamnings? Er verklýsing í samræmi við þau verkefni sem starfsmanni eru falin?
 - b) Er áætlaður vinnutími í verklýsingu í samræmi við umsaminn vinnutíma starfsmanns?
 - c) Fylgir starfsmaður verklýsingu?
 - d) Sinnir starfsmaður öðrum verkefnum sem ekki eru tilgreind í verklýsingu?
 - e) Eru gæði vinnunnar í samræmi við verklýsingu?
 - f) Hefur starfsmaður öll þau áhöld og efni sem hentugust eru til ræstinga á viðkomandi svæði?
 - g) Hefur starfsmaður fengið leiðbeiningar um notkun áhalda og efna?
 - h) Hefur starfsmaður náð tökum á vinnuaðferð sem hentugust er á viðkomandi ræstingasvæði?
 - i) Eru aðstæður á vinnustað óvenjulegar, t.d. vegna framkvæmda eða annarra tímabundinna aðstæðna sem áhrif geta haft á vinnutíma?
 - j) Eru forsendur tímamælingar í samræmi við gerð húsnæðis og aðgengi að því?
 - k) Annað sem máli kann að skipta, s.s. hvort aðfinnslur hafi komið frá verkkaupa, hvort um árstíðabundinn mun á óhreinindum sé að ræða, fjarvistir samstarfsfélaga sem leiðir til aukins álags á starfsmann o.fl.

Stjórnandi gerir minnisblað þar sem fram kemur afstaða hans og starfsmanns til ofangreindra þátta og afhendir starfsmanni afrit. Komist stjórnandi og starfsmaður að sameiginlegri niðurstöðu um óbreytta tímamælingu eða breytingu á tímamælingu er sú niðurstaða skráð á minnisblaðið.

Verði stjórnandi ekki við beiðni starfsmanns um viðræður eða afhendir ekki minnisblað innan tveggja vikna frá því beiðni um viðræður kom fram getur starfsmaður vísað ágreiningi til stéttarfélags síns.

2. Leiði málsmeðferð samkvæmt 1. lið ekki til lausnar ágreinings getur starfsmaður óskað þess að stéttarfélag hans komi að lausn ágreinings. Málsmeðferð samkvæmt 1. lið er þá endurtekin með þátttöku fulltrúa stéttarfélags. Kjósi stéttarfélag að framkvæma tímamælingu leggur stofnun til teikningu af ræstingarsvæði þar sem flatarmál rýma kemur fram, verklýsingu og annað það sem máli skiptir við tímamælingu. Stéttarfélag skal bera tímamælingu sína undir stofnun með þeim forsendum sem hún byggir á.
3. Náist ekki samkomulag fyrir milligöngu stéttarfélags getur það vísað ágreiningi til samstarfsnefndar aðila sbr. grein 11.5 um skipan og hlutverk samstarfsnefnda. Hlutverk nefndarinnar er að skera úr ágreiningi aðila og getur í því skyni kallað eftir gögnum frá viðkomandi stofnun og stéttarfélagi.

Sameiginleg niðurstaða samstarfsnefndar er bindandi fyrir aðila. Komist nefndin ekki að einróma niðurstöðu leitar hún til óhlutdrægs fagaðila sem hefur þekkingu og reynslu af tímamælingum í ræstingum, til að framkvæma tímamælingu. Málsmeðferð, sem felur í sér endanlega úrlausn máls, er þá sem hér segir:

- a) Báðir aðilar skulu samþykkja viðkomandi fagaðila,
- b) viðkomandi fagaðili skal hafa viðurkennda tímastaðla sem eru uppfærðir reglulega og geta einnig framkvæmt tímamælingar á verkstað sé þess óskað,
- c) viðkomandi fagaðili tímamælir verkið með því að skrá það í tímastaðal samkvæmt fyrirbyggjandi gögnum og gefur áætlaðan tíma eftir því,
- d) kostnaður af tímamælingu fagaðila fellur að jöfnu á viðkomandi stofnun og það stéttarfélag sem vísaði máli til nefndarinnar,
- e) ef niðurstaða skv. c) lið telst ekki ásættanleg af öðrum aðila málsins (vikmörk 5%), getur sá hinn sami krafist þess að framkvæmd sé tímamæling á verkinu á verkstað af sama fagaðila,
- f) kostnaður af tímamælingu fagaðila skv. e) lið fellur að öllu leiti á þann aðila sem óskaði eftir slíkri mælingu.

YFIRLÝSING

með kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs Undirrituð 1. júní 2011

Eftirfarandi samkomulög um sérmál aðildarféлага Starfsgreinasambands Íslands, öll undirrituð 4. apríl 2004, halda gildi sínu.

- Samkomulag um sérmál Alþýðusambands Vestfjarða.
- Samkomulag um sérmál Eflingar stéttarfélags.
- Samkomulag um sérmál Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og Verkalýðsfélags Grindavíkur.
- Samkomulag um sérmál Verkalýðsfélags Akraness.
- Yfirlýsing með samkomulagi Verkalýðsfélags Akraness.
- Samkomulag um sérmál Verkalýðsfélags Húsavíkur.
- Samkomulag um sérmál Verkalýðsfélagsins Hlífar.

Reykjavík, 1. júní 2011

SAMKOMULAG

um sérmál Eflingar-stéttarfélags

Eftirfarandi ákvæði greinar 1.4.2 í kjarasamningi Eflingar-stéttarfélags, dags 27. maí 2000, haldi gildi sínu:

Óheimilt er að greiða tímakaup í vaktavinnu.

Ath. Sjá grein 1.3.2 í kjarasamningi SGS frá 7. apríl 2004.

VINNUREGLUR um ávinnslu, töku og fyrningu helgidagafrís

skv. gr. 2.6.7

Undirritað 20. janúar 2010

Starfsgreinasamband Íslands og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs 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.

YFIRLIT yfir upphæðir fatapeninga

Upphæðir skv. gr. 8.3.1.

1. júní 2011	kr. 15,62 á unna stund
1. mars 2012	kr. 16,17 á unna stund
1. mars 2013	kr. 16,69 á unna stund

1. júní 2011	kr. 3,25 per fermeter í flatarmældri ræstingu
1. mars 2012	kr. 3,36 per fermeter í flatarmældri ræstingu
1. mars 2013	kr. 3,47 per fermeter í flatarmældri ræstingu

SAMEIGINLEG FRAMKVÆMDAÁÆTLUN

**fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar**

og

**Starfsgreinasamband Íslands
hins vegar**

dags. 3. júlí 2009

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að þeim málum sem hér eru tiltekin. Aðilum er ljóst að niðurstaða þeirrar vinnu dregur dóm af stöðu efnahagsmála.

Myndaður verði stýrihópur samningsaðila til að samhæfa og fylgja eftir framkvæmdaáætlun þessari.

1. Mannauðsmál / Starfsþróun

Ljóst er að núverandi staða ríkissjóðs mun reyna á starfsemi ríkisstofnana, stjórnendur þeirra og starfsmenn. Því er mikilvægt að halda áfram því starfi sem unnið hefur verið á sviði mannauðsstjórnunar.

Aðilar munu leggja áherslu á samstarf til að koma á námskeiðum á sviði mannauðsmála fyrir breiðari hópa en tíðkast hefur. Horft verður til stjórnenda, trúnaðarmanna og fleiri sem koma að mannauðsmálum innan stofnana.

Fjármálaráðuneytið mun ganga eftir að stofnanir hafi virka starfsmannastefnu þar sem fram komi að þær uppfylli lágmarkskröfur um árleg starfsmannasamtöl þar sem starfslýsingar og starfsþróunaráætlanir starfsmanna eru yfirfarnar.

Tilgangurinn er að:

- 1.1. Auka stuðning við starfsmannasamtöl, starfsþróun og starfsþróunaráætlanir.
 - a) Styrkja ráðgjafahlutverk Þróunar- og símenntunarsjóða eða sambærilegra aðila.
 - b) Efla starfsmenn og stjórnendur í markvissari notkun starfsmannasamtala, svo sem gert hefur verið á vegum Þróunar- og símenntunarsjóða eða sambærilegra aðila.
 - c) Aðstoða stofnanir við að koma á starfsþróunaráætlunum.
 - d) Fylgja eftir og kanna árangur og framkvæmd stofnana.
- 1.2. Gera samstarf um sí- og endurmenntun víðtækara.
 - a) Þróa frekar hlutverk Þróunar- og símenntunarsjóða eða sambærilegra aðila .
- 1.3. Halda áfram starfi gegn einelti innan stofnana ríkisins.
 - a) Aðilar munu í víðtæku samráði leita úrræða til að taka á eineltismálum.
- 1.4. Styrkja trúnaðarmenn í breyttu umhverfi.
 - a) Skilgreina kröfur til trúnaðarmanna í breyttu umhverfi.
 - b) Styrkja trúnaðarmenn í starfi með námskeiðum og þjálfun.
- 1.5. Hvetja stofnanir til að gera í starfsmannastefnu sinni grein fyrir meginsjónarmiðum sem gilda við aðstæður sem kunna að skapast hjá starfsfólki vegna veikinda, fráfalls nákomins aðstandanda og erfiðra sambærilegra tilvika. Stefnt skal að því að ljúka þessari vinnu fyrir 1. júlí 2010.

2. Samningstexti

2.1. Samræming á texta kjarasamninga.

Aðilar munu tilnefna í hóp sem fer yfir texta kjarasamninga með það að markmiði að samræma, einfalda og uppfæra (fella út) texta. Jafnframt að skrifa skýringartexta þar sem þess er þörf.

Hópurinn verði skipaður ekki síðar en í fyrstu viku september og skili drögum eigi síðar en í 3. viku nóvember.

3. Vinnuumhverfi / vaktavinna

Í samstarfi aðila og sérfræðinga verði gerð heildarúttekt á góðum starfsháttum vinnustaða með vaktafyrirkomulag. Þessari úttekt er ætlað að gegna því hlutverki að tryggja heildstæða nálgun hvað varðar skilgreiningar kjarasamninga og laga um stöðu starfsmanna í vaktavinnu. Einnig að leggja fram fræðsluefni (altæka þekkingu) á aðstæðum og heilbrigðissjónarmiðum varðandi vaktavinnufólk og skipulagningu vakta. Skoðaðir verða möguleikar Oracle kerfisins til að gæta þess að góðir starfshættir séu virtir.

Samhæfingar- og stýrihópur verksins tryggi framgang þess og gæti að tímasetningum. Áhersla er lögð á lausnamiðaða nálgun og þau mál sem valda ágreiningi eða auknum kostnaði verði vísað til samningsaðila. Framkvæmd verksins er í höndum faghóps með þátttöku hagsmunaaðila í eftirfarandi áföngum:

Áfangi I: Samningsaðilar munu skilgreina hugtökin vaktavinna og vaktavinnumaður og ljúki því fyrir árslok 2009.

Áfangi II: Líffræðileg áhrif vaktavinnu á starfsfólk og uppsetning vaktavinnukerfa hjá stofnunum. Verður tilbúið í lok janúar 2010.

Áfangi III: Vinnuvistfræði vaktavinnufólks, hollustuhættir og öryggi á vinnustöðum. Unnið í samstarfi með sérfræðingum Vinnueftirlits ríkisins. Ljúki í mars 2010.

Áfangi IV: Í samstarfshópi samningsaðila verði teknar saman reglur og unnið að skilgreiningu um lágmarks starfsmannaaðstöðu. Lokið fyrir apríl 2010.

Miðað er við að starfinu ljúki með útgáfu handbókar fyrir 1. maí 2010.

4. Slysathvingingar

4.1. Sameiginleg yfirferð yfir tryggingaskilmála á opinberum- og einkamarkaði.

Gerður hefur verið samanburður á skilmálum tryggingafélaga og núgildandi reglum ríkisins frá 1990. Samanburðurinn er í yfirlestri og gert ráð fyrir að leita umsagnar viðkomandi bandalaga áður en endurskoðaðar reglur verða gefnar út.

5. Tölfræði- og upplýsingagjöf

Aðilar eru ásáttir um að hafa samstarf um aðkomu ASÍ að eftirfarandi samkomulagi ríkisins við aðildarfélag Bandalags starfsmanna ríkis og bæja dagsettu 3. júlí 2009.

5.1. Samstarf við Hagstofu Íslands og ráðgjafarnefnd.

Aðilar eru sammála um að fyrir lok ágúst 2009 verði skipað í ráðgjafarnefnd, sbr. 5. grein samstarfssamnings Hagstofu Íslands og Kjararannsóknarnefndar opinberra starfsmanna um launakannanir og aðrar vinnumarkaðsrannsóknir, dags. 11. mars 2009.

Fjármálaráðuneytið mun í samvinnu við Fjársýslu ríkisins og Hagstofuna ljúka vinnu varðandi gagnaskil til Hagstofu Íslands fyrir lok september 2009.

5.2. Samráðshópur samningsaðila um tölfræði og upplýsingagjöf.

Samráðshópur samningsaðila hefur tvískipt hlutverk.

1. Til að koma á tengingu launapróunar milli markaða skal samráðshópurinn auka þekkingu aðila á mælingum Hagstofunnar á launapróun (launavísitölu) á almennum og opinberum vinnumarkaði og greina uppruna hreyfinga vísitölnnar (ólíkar hækkanir starfsstétta og atvinnugreina). Samráðshópurinn skal fjalla um hvernig hægt er að nýta mælingar Hagstofunnar til að mynda tengingu á launapróun milli markaða. Þá skal samráðshópurinn vera hlutaðeigandi til ráðgjafar og stuðnings eftir þörfum.
2. Samráðshópurinn skal fjalla um og kerfisbinda fyrirkomulag reglubundinnar upplýsingagjafar ríkis til stéttarféлага, birtingu launaupplýsinga og annarra almennra upplýsingamála.

6. Fræðsla um ráðningarform og reynslutíma

Aðilar standi að fræðsluátaki fyrir þá sem eru með mannaforráð innan stofnana ríkisins, það er forstöðumenn, mannauðs- og starfsmannastjóra. Leitað verði eftir samvinnu við Umboðsmann Alþingis og samstarf haft við aðila í mannauðsstjórnun á vegum ríkisins.

Fræða þarf stjórnendur stofnana um að ótímabundin ráðning er meginregla sem þarf að fylgja.

Áhersla verði lögð á að reynslutími verði hæfilegur og í samræmi við tilefni og eðli starfs hverju sinni. Mannauðshluti Oracle verði nýttur enn frekar til að tryggja að fram fari starfsmannasamtal á reynslutímabilinu. Tryggt skal að reynslutími sé nýttur á sem faglegastan hátt.

Leitast skal við að koma fræðsluátakinu í farveg fyrir áramót.

VIÐAUKI 1 um hlífðarfatnað

með kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SGS,
undirrituðum 7. apríl 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 öryggishjálms í kulda eða við sambærilegar aðstæður, skal einnig leggja honum til hjálmhettu.
5. Í óþrífatilvikum 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 oft 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.

með kjarasamningi fjármálaráðh. f.h. ríkissjóðs og SGS undirrit. 7.4. 2004 Mönnun mótuneyta

I. Viðmiðun á mönnun mótuneyta

Samningsaðilar eru sammála um að skilgreining á daglegum störfum í hverju einstöku mótuneyti eða matarfélagi komi fram í starfslýsingu sbr. ákvæði reglna nr. 351 frá 25. júní 1996 sem byggja á 1.mgr. 8.gr og 42. gr. l. nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

1. Það telst fullt starf fyrir matráðsmann sem sér um rekstur mótuneytis eða matarfélags og innkaup aðfanga, að annast matreiðslu og framreiðslu á einni aðalmáltíð og tveimur aukamáltíðum, t.d. einu sinni heitur og/eða kaldur matur og tveir kaffitímar með meðlæti, fyrir færri en 25 matargesti að staðaldri. Þegar fjöldi matargesta, með sömu vinnutímaviðmiðun, er orðinn 56, hefur bæst við fullt starf til viðbótar.

Samkvæmt ofanrituðu reiknast hver matargestur umfram 24 sem ígildi 0,25 klst. Þar sem matargestir eru að staðaldri 40, þarf því 1,5 stöðugildi til að starfrækja viðkomandi mótuneyti eða matarfélag.

2. Álagsgreiðslur til starfsmanna mótuneyta og matarfélaga

Matráðsmönnum skal greitt álag á kaup, fari fjöldi matargesta mótuneytis eða matarfélags tímabundið yfir viðmiðun mönnunar.

1. Álag er þó ekki greitt ef auknum fjölda matargesta er mætt með viðbótarmönnun.
2. Þegar 2 eða fleiri matráðsmenn starfa í mótuneyti eða matarfélagi, skal skipta tímaskrift vegna álags á milli þeirra, miðað við starfshlutfall hvers starfsmanns.
3. Tímaskrift vegna álags skal vera 0,25 klst. í yfirvinnu fyrir hvern matargest í fullu fæði. Hver aðal- eða aukamáltíð reiknast sem þriðjungur af fullu fæði.

Dæmi um tímaskrift vegna álags þar sem fjöldi fastra matargesta er 10 og einn matreiðslumaður í fullu starfi:

1. Komi 14 manna hópur eða færri í mat eða kaffi greiðist ekki aukaálag.
2. Komi 30 manna hópur í mat eða kaffi í eitt skipti eru umframgestir 16 og álag greiðist þá eftir reiknireglunni:
 $16 / 3 = 5,33$ matargestir í fullu fæði.
Skýring: 16 = fjöldi umframgesta.
 $3 =$ fjöldi máltíða viðmiðunarmönnunar.
 $\text{Álagsgreiðsla} = 5,33 * 0,25 \text{ klst.} = 1,3 \text{ klst. í yfirvinnu.}$

II. Matráðsmenn vinnuflokka

1. Kaup matráðsmanna vinnuflokka í færanlegum vinnubúðum eða á sambærilegum vinnustöðum sem annast alla reglubundna málsverði, þ.e. morgunkaffi 15 mín. fyrir vinnubyrjun, morgunverð, hádegisverð, síðdegiskaffi, kvöldverð og kvöldkaffi eigi síðar en 21:30 - 22:00, skal vera mánaðarkaup en greiðast sem dagkaup skv. launaflokki og starfsaldursþrepi viðkomandi matráðsmanns sem hér segir:

Dagvinnuhluti: mánaðarkaup / 21,67.

Yfirvinnuhluti: 86,67 yfirvinnutímar / 21,67.

**VIÐAUKI 3 um form ráðningasamninga og upplýsingar um ráðningarkjör
með kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SGS,
undirrituðum 7. apríl 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 stéttarféлага, 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. Uppsagnarfrestur 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 4 um takmörkun verkfallsréttar og sameiginlega atkvæðagreiðslu

**með kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SGS,
undirrituðum 7. apríl 2004**

Samkomulagum takmörkun verkfallsréttar og sameiginlega atkvæðagreiðslu

Það er sameiginlegt markmið aðila að færa starfsumhverfi félagsmanna aðildarféлага SGS 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 SGS frá og með gildistöku samnings þessa.

2. grein

Að minnsta kosti 6 mánuðum áður en viðræðuáætlun skal gerð, skulu aðildarfélög SGS tilkynna SNR, ef þau hyggjast ekki taka þátt í sameiginlegri endurnýjun kjarasamnings þessa með öðrum aðildarfélögum SGS. Með sameiginlegri endurnýjun er átt við myndun einnar sameiginlegrar samninganefndar og að nýr kjarasamningur verði afgreiddur í sameiginlegri atkvæðagreiðslu allra aðildarféлага SGS sem aðild eiga að samningi þessum. Talning atkvæða fari fram sameiginlega og sameiginlegt atkvæðamagn ræður úrslitum um samþykkt eða synjun.

3. grein

Ákvörðun um úrsögn skv. 2. gr. skal tekin í almennri leynilegri atkvæðagreiðslu þeirra félagsmanna viðkomandi aðildarfélags sem starfa hjá viðkomandi stofnunum. Til að samþykkja úrsögn þarf a.m.k. helmingur fyrrgreindra félagsmanna að hafa tekið þátt í atkvæðagreiðslunni og meiri hluti þeirra samþykkt hana.

RAMMASAMNINGUR um vinnu við ræstingar

undirritaður 1. nóvember 1994

milli VMSÍ annars vegar og VSÍ, VMS, fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Reykjavíkurborgar hinsvegar.

1 Samningssvið og markmið

1.1 Samningssvið

Samningur þessi tekur til hverskonar vinnu við ræstingar eftir því sem þær eru skilgreindar í samningi þessum. Honum er ætlað að skapa ramma um skipulag ræstinga og skilgreina hugtök.

1.2 Markmið

Að auðvelda að beita mismunandi launakerfum og skipulagningu. Auka menntun um starfssviðið og stuðla að auknum gæðum við framkvæmd ræstingar.

2 Skilgreiningar

2.1 Ræsting

Ræsting er vinna við að fjarlægja óhreinindi (af fleti). Til þessa kunna að vera notuð vatn, áhöld, tæki og ræstingarefni.

2.2 Regluleg ræsting

Hér er átt við ákveðið skilgreint svæði innanhúss sem ræst er reglulega, ásamt innastokksmunum, neðan seilingarhæðar sbr. grein 3.1.

2.3 Aðalræsting

Hér er átt við að flöturinn er ræstur ítarlegar neðan seilingarhæðar af óhreinindum sem ekki hverfa við reglulega ræstingu, sbr. verklýsingu.

2.4 Hreingerning

Hér er átt við að flöturinn er hreingerður af óhreinindum sem ekki hverfa við ræstingu sbr. grein 2.2 og 2.3.

3 Ræstingasvæði

3.1 Afmörkun ræstingasvæða (seilingarhæð)

Ræstingasvæði afmarkast af gólfleti og mögulegri vinnuhæð manns sem stendur á gólfi eða öruggri undirstöðu eins og kveðið er á um í verklýsingu.

3.2 Mæling fermetra til ræstinga

Fermetrafjöldi hvers svæðis skal mælast sem gólfplatarmál er takmarkast af innribrún veggja svæðisins.

4 Afköst

4.1 Vinnutaktur

Vinnutaktur er mældur hraði við vinnu skv. skilgreiningu Alþjóðavinnnumála- stofnunarinnar.

Stöðluð afköst eru þau afköst sem hæfir starfsmenn inna af hendi að meðaltali á vinnudegi eða vakt án þess að ofreyna sig, svo fremi þeir kunni og fari eftir tiltekinni vinnuaðferð og hafi áhuga á að leggja sig fram við vinnuna.

Slík afköst gefa 100 stig skv. stöðluðu mati og afkastakvarða. Um aðra vinnutakta er vísað til skilgreininga Alþjóðavinnnumálastofnunarinnar, sbr. fylgiskjal 1.

4.2 Útreikningur á tíma við ræstingar

Við útreikning á tíma við ræstingarvinnu geta tímaeiningar (staðaltímar) verið lagðir til grundvallar. Þegar tímaeiningar eru notaðar fyrir hverja verkframkvæmd skv. verklýsingu, skulu þær vera í samræmi við ákveðinn vinnutakt sem samningsaðilar koma sér saman um að nota sbr. grein 4.1 og 6. Kafla Leiðbeininga um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna, sbr. fylgiskjal. 1.

4.3 Útreikningur afkasta

Grunneining við útreikning afkasta við ræstingu eru ræstir gólffermetrar á tímaeiningu (m²/klst.). Innifalið eru öll þrif á ræstingasvæðinu skv. verklýsingu.

DÆMI:

a) Svæði er 600 m² gólfflötur. Það er allt ræst 3 daga í viku og tími til verksins á hvern þessara daga er Y klst.

Afköst þessa svæðis eru $600/Y = X$ m² á klst.

b) Svæði er 655 m² gólfflötur. 450 m² eru ræstir 5 daga vikunnar, en 205 m² eru ræstir 3 daga vikunnar. Heildartími svæðisins er Y klst.

Afköst þessa svæðis eru $((450*5)+(205*3))/Y = X$ m² á klst.

5 Vinnutími

5.1 Sjá kafla 1.7 í kjarasamningi VMSÍ við VSÍ/VMS.

5.2 Greiddur tími

Greiddur tími fyrir ræstingasvæði er mældur í klukkustundum fyrir hvert skipti. Sjá bókun fylgiskjals II.

6 Kaup

6.1 Sjá kjarasamning

Tímamæld ákvæðisvinna.

Uppmæld ákvæðisvinna.

Mánaðarlaun.

Laun við hreingerningar.

7 Vinnutilhögun.

7.1 Aðlögun

Samningsaðilar geta ákveðið hvaða launakerfi skuli notað eftir því sem talið er að henti vinnuframkvæmdinni. Þá getur önnur vinna tengst vinnu við ræstingar sem ræstingastarfsmaður hefur með höndum á vinnustað. Með fjölbreyttari möguleikum í launakerfum, auknum upplýsingum til starfsfólks og með samsetningu ræstingasvæða innan sömu byggingar eða fleiri, skapast möguleikar til að fjölga störfum og auka starfshlutfall við ræstingar, sjá einnig fylgiskjal III.

7.2 Önnur ákvæði

Um önnur ákvæði, en þau sem kveðið er á í rammasamningi, skal samið sérstaklega.

8 Aðbúnaður

8.1 Aðbúnaður á vinnustað

Aðbúnaður á vinnustað, skal vera samkvæmt ákvæðum kjarasamninga og laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð um húsnæði vinnustaða. Um ákvæði sem varða framkvæmd vinnunnar og sérstaka aðstöðu vegna vinnu við ræstingar, skal kveðið á um í verklýsingu.

9 Menntun

9.1 Námskeið

Til að auka hæfni í starfi hafa samningsaðilar gert samkomulag um námskeiðahald fyrir ræstingastarfsfólk. Námskeiðin eiga að kenna því rétt vinnubrögð og meðferð áhalda og efna. Efla skilning fyrir nauðsyn gæða þessarar þjónustu. Stuðla að vernd heilsu starfsmanna og tryggja fræðslu til þeirra um starf sitt og þá kjarasamninga sem að vinnunni lúta.

9.2 Þróun

Stefnt er að því að gera vinnu við ræstingar að fagvinnu þar sem starfsmenn hafa öðlast ákveðna sérhæfingu vegna menntunar og starfsreynslu.

10 Verklýsingar

10.1 Verklýsing

Í skriflegri verklýsingu skal afmarka skýrt á teikningu þau ræstingasvæði, það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram í verklýsingu á hvaða tíma dags svæðið skal ræst og hve oft.

10.2 Aðgengi verklýsinga

Verklýsing skal vera til staðar á vinnustað og vera aðgengileg starfsfólki. Verklýsingu skal endurskoða strax ef varanleg breyting verður á ræstingasvæði eða ræstingakröfu. Verkalýðsfélag skal hafa aðgang að verklýsingu ef það óskar. Áður en vinna hefst, skal starfsfólki kynnt vel vinnusvæðið og starfsaðstaða og farið yfir verklýsingar.

11 Tækjabúnaður

11.1 Um tækjabúnað og breytingar

Ávallt skal þess gætt að sem hentugastur tækjabúnaður sé til staðar á verkstað, ásamt þeim ræstingarefnum sem nota á, til að gera verkframkvæmdina sem léttasta og tryggja sem bestan árangur við hana. Við meiriháttar breytingar á tækjabúnaði skal endurmeta þann tíma sem áætlaður er til verksins.

12 Lausn ágreiningsmála

12.1. Ágreiningur um samningsákvæði

Rísi ágreiningur um samning þennan, framkvæmd samningsákvæða eða annað það sem undir samninginn fellur, skal því vísað til úrlausnar í fjögurra manna nefnd þar sem samningsaðilar tilnefna tvo menn hvor.

12.2. Ágreiningur um verkframkvæmd

Ágreining um einstök ræstingasvæði má leysa með sameiginlegri athugun trúnaðarmanna verkafólks og vinnuveitanda.

13 Gildistími

Rammasamningur þessi tekur gildi 1. nóvember 1994, og er uppsegjanlegur af hendi hvors samningsaðila með þriggja mánaða fyrirvara.

Sjá fylgiskjöl I, II og III á næstu síðum.

Fylgiskjal I

Þýðing úr bók Alþjóðavinnuálastofnunarinnar:
Introduction to work study, útgáfuár 1992, bls. 310.

Tafla 17. Dæmi um mismunandi vinnuhraða samkvæmt helstu mælikvörðum.

Kvarðar				Lýsing	Sambærilegur gönguhraði 1)
60-80	75-100	100-133	0-100 staðall		(km/klst.)
0	0	0	0	Engin starfsemi	
40	50	67	50	Starfsmaður er mjög hægfara og klaufalegur og hefur fálmkenndar hreyfingar; virðist hálfsofandi og áhugalaus um starfið.	3,2
60	75	100	75	Heldur stöðugt áfram en er hægfara og augljóslega ekki í ákvæðisvinnu, en lýtur eðlilegri verkstjórn. Sýnist vinna hægt en sóar þó ekki tímanum viljandi á meðan fylgst er með honum.	4,8
80	100	133	100 (Staðalhraði)	Röskur starfsmaður sem skilar góðri vinnu, svo sem venjulegur hæfur starfsmaður í ákvæðisvinnu. Fullnægjandi staðalgæði og nákvæmni.	6,4
100	125	167	125	Vinnur mjög hratt. Öryggi handlagni og samhæfing hreyfinga langt umfram starfsmann sem hefur hlotið hefðbundna þjálfun.	8,0
120	150	200	150	Vinnur einstaklega hratt og af ákafa og einbeitni sem ekki er líklegt að endist lengi. Frábær árangur í starfi sem aðeins örfáir starfsmenn ná.	9,6

1) Gert er ráð fyrir að starfsmaður sé meðalmaður á hæð og að vaxtarlagi og gangi í beina stefnu á láréttum, sléttum og jöfnum fleti án hindrana og án þess að bera byrði.

Heimild: Unnið upp úr töflu sem Engineering and Allied Employers (West of England) Association, Department of Work Study, gaf út.

Þýðing: Þýðingarpjónusta Boga Arnars Finnbogasonar.

Fylgiskjal II.

Við útreikninga á greiddum tíma fyrir ræstingarsvæði, sem tímasett eru út frá tímæiningum (staðaltímum), er reiknað með heilum klukkustundum og broti úr þeim með stundarfjórðungs nákvæmni. Sé samanlagður tími fyrir ræstingarsvæði 5 mín. hærri en næsti stundarfjórðungur á undan er hækkað upp, en sé hann hinsvegar lægri er lækkað niður í næsta stundarfjórðung á undan.

Fylgiskjal III.

Við gerð rammasamnings um ræstingarvinnu hafa samningsaðilar haft að markmiði að skilgreina vinnuna og lýsa aðgerðum við útreikninga á henni. Slíkar skilgreiningar og útreikningar geta átt við mismunandi launakerfi. Það er skoðun samningsaðila að tímavinna sé ekki síður vel til þess fallin en ákvæðisvinna að auka gæði ræstinga. Enda sé þess ávallt gætt að áætla starfsmanni nægan tíma til að sinna verkinu með réttum áhöldum og eignum.

Launatafla með gildistíma frá 1. júní 2011

Launatafla sem tekur gildi 1. júní 2011 – 4,25% hækkun eða 12.000 kr. að lágmarki

	1	2	3	4	5	6
001	169.656	171.416	173.203	175.017	176.858	178.726
002	173.203	175.017	176.858	178.726	180.622	182.547
003	176.858	178.726	180.622	182.547	184.501	186.484
004	180.622	182.547	184.501	186.484	188.497	190.540
005	184.501	186.484	188.497	190.540	192.614	194.719
006	188.497	190.540	192.614	194.719	196.855	199.023
007	192.614	194.719	196.855	199.023	201.224	203.458
008	196.855	199.023	201.224	203.458	204.775	207.076
009	201.224	203.458	204.775	207.076	208.412	209.833
010	204.775	207.076	208.412	209.833	212.239	212.782
011	208.412	209.833	212.239	212.782	215.261	216.877
012	212.239	212.782	215.261	216.877	218.431	220.023
013	215.261	216.877	218.431	220.023	221.654	223.325
014	218.431	220.023	221.654	223.325	225.136	226.988
015	221.654	223.325	225.136	226.988	228.781	230.616
016	225.136	226.988	228.781	230.616	233.493	236.413
017	228.781	230.616	233.493	236.413	239.377	242.386
018	233.493	236.413	239.377	242.386	245.440	248.540
019	239.377	242.386	245.440	248.540	251.686	254.879
020	245.440	248.540	251.686	254.879	258.120	261.410
021	251.686	254.879	258.120	261.410	264.749	268.138
022	258.120	261.410	264.749	268.138	271.578	275.070
023	264.749	268.138	271.578	275.070	278.614	282.211
024	271.578	275.070	278.614	282.211	285.862	289.568
025	278.614	282.211	285.862	289.568	293.330	297.267
026	285.862	289.568	293.330	297.267	301.306	304.364
027	293.330	297.267	301.306	304.364	307.483	311.708
028	301.306	304.364	307.483	311.708	314.953	318.263
029	307.483	311.708	314.953	318.263	321.637	324.557
030	314.953	318.263	321.637	324.557	329.108	333.727
031	321.637	324.557	329.108	333.727	338.415	343.174
032	329.108	333.727	338.415	343.174	348.004	352.907
033	338.415	343.174	348.004	352.907	357.883	362.934
034	348.004	352.907	357.883	362.934	368.061	373.264
035	357.883	362.934	368.061	373.264	378.545	383.906
036	368.061	373.264	378.545	383.906	389.347	394.870
037	378.545	383.906	389.347	394.870	400.475	406.165
038	389.347	394.870	400.475	406.165	411.941	417.803
039	400.475	406.165	411.941	417.803	423.752	429.791
040	411.941	417.803	423.752	429.791	435.921	442.143
041	423.752	429.791	435.921	442.143	448.457	454.867
042	435.921	442.143	448.457	454.867	461.372	467.975
043	448.457	454.867	461.372	467.975	474.677	481.480
044	461.372	467.975	474.677	481.480	488.384	495.393
045	474.677	481.480	488.384	495.393	502.506	509.726
090	135.725					
095	144.208					

Launatafla með gildistíma frá 1. mars 2012

Launatafla sem tekur gildi 1. mars 2012 – 3,50% hækkun eða 11.000 kr. að lágmarki

	1	2	3	4	5	6
001	180.656	182.416	184.203	186.017	187.858	189.726
002	184.203	186.017	187.858	189.726	191.622	193.547
003	187.858	189.726	191.622	193.547	195.501	197.484
004	191.622	193.547	195.501	197.484	199.497	201.540
005	195.501	197.484	199.497	201.540	203.614	205.719
006	199.497	201.540	203.614	205.719	207.855	210.023
007	203.614	205.719	207.855	210.023	212.224	214.458
008	207.855	210.023	212.224	214.458	215.775	218.076
009	212.224	214.458	215.775	218.076	219.412	220.833
010	215.775	218.076	219.412	220.833	223.239	223.782
011	219.412	220.833	223.239	223.782	226.261	227.877
012	223.239	223.782	226.261	227.877	229.431	231.023
013	226.261	227.877	229.431	231.023	232.654	234.325
014	229.431	231.023	232.654	234.325	236.136	237.988
015	232.654	234.325	236.136	237.988	239.781	241.616
016	236.136	237.988	239.781	241.616	244.493	247.413
017	239.781	241.616	244.493	247.413	250.377	253.386
018	244.493	247.413	250.377	253.386	256.440	259.540
019	250.377	253.386	256.440	259.540	262.686	265.879
020	256.440	259.540	262.686	265.879	269.120	272.410
021	262.686	265.879	269.120	272.410	275.749	279.138
022	269.120	272.410	275.749	279.138	282.578	286.070
023	275.749	279.138	282.578	286.070	289.614	293.211
024	282.578	286.070	289.614	293.211	296.862	300.568
025	289.614	293.211	296.862	300.568	304.330	308.267
026	296.862	300.568	304.330	308.267	312.306	315.364
027	304.330	308.267	312.306	315.364	318.483	322.708
028	312.306	315.364	318.483	322.708	325.976	329.402
029	318.483	322.708	325.976	329.402	332.894	335.916
030	325.976	329.402	332.894	335.916	340.627	345.407
031	332.894	335.916	340.627	345.407	350.260	355.185
032	340.627	345.407	350.260	355.185	360.184	365.259
033	350.260	355.185	360.184	365.259	370.409	375.637
034	360.184	365.259	370.409	375.637	380.943	386.328
035	370.409	375.637	380.943	386.328	391.794	397.343
036	380.943	386.328	391.794	397.343	402.974	408.690
037	391.794	397.343	402.974	408.690	414.492	420.381
038	402.974	408.690	414.492	420.381	426.359	432.426
039	414.492	420.381	426.359	432.426	438.583	444.834
040	426.359	432.426	438.583	444.834	451.178	457.618
041	438.583	444.834	451.178	457.618	464.153	470.787
042	451.178	457.618	464.153	470.787	477.520	484.354
043	464.153	470.787	477.520	484.354	491.291	498.332
044	477.520	484.354	491.291	498.332	505.477	512.732
045	491.291	498.332	505.477	512.732	520.094	527.566
090	144.525					
095	153.558					

Launatafla með gildistíma frá 1. mars 2013

Launatafla sem tekur gildi 1. mars 2013 – 3,25% hækkun eða 11.000 kr. að lágmarki

	1	2	3	4	5	6
001	191.656	193.416	195.203	197.017	198.858	200.726
002	195.203	197.017	198.858	200.726	202.622	204.547
003	198.858	200.726	202.622	204.547	206.501	208.484
004	202.622	204.547	206.501	208.484	210.497	212.540
005	206.501	208.484	210.497	212.540	214.614	216.719
006	210.497	212.540	214.614	216.719	218.855	221.023
007	214.614	216.719	218.855	221.023	223.224	225.458
008	218.855	221.023	223.224	225.458	226.775	229.076
009	223.224	225.458	226.775	229.076	230.412	231.833
010	226.775	229.076	230.412	231.833	234.239	234.782
011	230.412	231.833	234.239	234.782	237.261	238.877
012	234.239	234.782	237.261	238.877	240.431	242.023
013	237.261	238.877	240.431	242.023	243.654	245.325
014	240.431	242.023	243.654	245.325	247.136	248.988
015	243.654	245.325	247.136	248.988	250.781	252.616
016	247.136	248.988	250.781	252.616	255.493	258.413
017	250.781	252.616	255.493	258.413	261.377	264.386
018	255.493	258.413	261.377	264.386	267.440	270.540
019	261.377	264.386	267.440	270.540	273.686	276.879
020	267.440	270.540	273.686	276.879	280.120	283.410
021	273.686	276.879	280.120	283.410	286.749	290.138
022	280.120	283.410	286.749	290.138	293.578	297.070
023	286.749	290.138	293.578	297.070	300.614	304.211
024	293.578	297.070	300.614	304.211	307.862	311.568
025	300.614	304.211	307.862	311.568	315.330	319.267
026	307.862	311.568	315.330	319.267	323.306	326.364
027	315.330	319.267	323.306	326.364	329.483	333.708
028	323.306	326.364	329.483	333.708	336.976	340.402
029	329.483	333.708	336.976	340.402	343.894	346.916
030	336.976	340.402	343.894	346.916	351.697	356.633
031	343.894	346.916	351.697	356.633	361.643	366.729
032	351.697	356.633	361.643	366.729	371.890	377.130
033	361.643	366.729	371.890	377.130	382.447	387.845
034	371.890	377.130	382.447	387.845	393.324	398.884
035	382.447	387.845	393.324	398.884	404.527	410.257
036	393.324	398.884	404.527	410.257	416.071	421.972
037	404.527	410.257	416.071	421.972	427.963	434.043
038	416.071	421.972	427.963	434.043	440.216	446.480
039	427.963	434.043	440.216	446.480	452.837	459.291
040	440.216	446.480	452.837	459.291	465.841	472.491
041	452.837	459.291	465.841	472.491	479.238	486.088
042	465.841	472.491	479.238	486.088	493.039	500.096
043	479.238	486.088	493.039	500.096	507.258	514.528
044	493.039	500.096	507.258	514.528	521.905	529.396
045	507.258	514.528	521.905	529.396	536.997	544.712
090	153.325					
095	162.908					