



Kjarasamningur

*Launanefndar sveitarfélaga f.h. þeirra
sveitarfélaga og annarra aðila sem hún hefur
samningsumboð fyrir*

*og
Starfsgreinasambands Íslands, vegna eftirtalinna
stéttarfélaga:*

Verkalýðsfélag Akraness
Verkalýðsfélagið Hörður
Verkalýðsfélag Borgarness
Verkalýðsfélag Snæfellsbæjar
Verkalýðsfélagið Stjarnan Grundarfirði
Verkalýðsfélag Stykkishólms
Verkalýðsfélagið Valur
Verkalýðs- og sjómannafélag Bolungarvíkur
Verkalýðsfélag Vestfirðinga
Verkalýðsfélag Hrútfirðinga
Stéttarfélagið Samstaða
Aldan stéttarfélag
Verkalýðsfélagið Vaka
Eining-löja
Verkalýðsfélag Húsavíkur
Verkalýðsfélag Öxarfjarðar
Verkalýðsfélag Þórshafnar
AFL- Starfsgreinafélag Austurlands
Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar
Vökull Stéttarfélag
Verkalýðsfélag Suðurlands
Báran, stéttarfélag
Verkalýðs- og sjómannafélagið Boðinn
Drífandi stéttarfélag
Verkalýðsfélag Grindavíkur
Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis

Gildistími

1. maí 2005 – 30. nóvember 2008

Efnisyfirlit:

1.	Kaup	4
1.1	Föst mánaðarlaun	4
1.2.	Launaprep og starfsaldur	6
1.3	Röðun í launaflokka	6
1.4	Tímavinnu- og unglíngakaup	6
1.5	Yfirvinnukaup	7
1.6	Álagsgreiðslur	7
1.7	Persónuuppbót.....	8
1.8	Sérstök orlofsuppbót	8
1.9	Ákvæðisvinna við ræstingar o.fl.	9
2.	Vinnutími.....	11
2.1	Almennt.....	11
2.2	Dagvinna og afbrigðilegur vinnutími.....	12
2.3	Yfirvinna	12
2.4	Lágmarkshvöld.....	13
2.5	Bakvaktir	16
2.6	Vaktavinna	16
3.	Matar- og kaffítími.....	19
3.1	Matar- og kaffítímar á dagvinnutímabili	19
3.2	Matar- og kaffítímar í yfirvinnu.....	19
3.3	Vinna í matar- og kaffítímum	19
3.4	Fæði og mótuneyti	19
3.5	Hádegisverður starfsfólks skóla/umönnunarstofnunar	20
3.6	Frítt fæði.....	20
4.	Orlof	21
4.1	Lengd orlofs	21
4.2.	Orlofslaun.....	21
4.3	Orlofsárið.....	21
4.4	Sumarorlofstími	21
4.5	Ákvörðun orlofs	22
4.6	Veikindi í orlofi.....	22
4.7	Frestun orlofs	22
4.8	Áunninn orlofsréttur.....	22
5.	Ferðir og gisting	23
5.1	Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi.....	23
5.2	Dagpeningar innanlands	23
5.3	Greiðsluháttur.....	23
5.4	Fargjöld erlendis.....	23
5.5	Dagpeningar á ferðum erlendis.....	23
5.6	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.....	23
5.7	Heimflutningur fjarri vinnustað.....	23
5.8	Ófærð	25
6.	Aðbúnaður og hollustuhættir á vinnustöðum	26
6.1	Ráðningarstaður.....	26
6.2	Aðbúnaður.....	26
6.3	Mataraðstaða	26
6.4	Öryggisbúnaður.....	26
6.5	Tilkynningaskylda um vinnuslys	27
7.	Tryggingar.....	28
7.1	Slysatryggingar	28
7.2	Farangurstrygging	29
7.3	Tjón á persónulegum munum	30

7.4	Skaðabótakrafa	31
8.	Verkfæri og fatnaður	32
8.1	Verkfæri.....	32
8.2	Vinnu-, hlífðar- og einkennisföt	32
9.	Afleysingar	34
9.1	Staðgenglar.....	34
9.2	Launað staðgengilsstarf	34
9.3	Önnur afleysing	34
10.	Fræðslumál.....	35
10.1	Starfsþjálfun á vegum stofnunar	35
10.2	Símenntun.....	35
10.3	Launað námsleyfi	36
11.	Ýmis atriði	37
11.1	Ráðning og starfslok	37
11.3	Tæknifrjógungun	37
11.4	Fráfall	37
12.	Réttur starfsmanna vegna veikinda eða slysa.	38
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	38
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa.....	38
12.3	Starfshæfnisvottorð	40
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa.....	40
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	41
12.6	Skráning veikindadaga.....	41
12.7	Forföll af óviðráðanlegum ástæðum.....	41
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	41
13.	Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur	42
13.1	Launaseðill.....	42
13.2	Félagsgjöld.....	42
13.3	Orlofssjóður.....	42
13.4	Starfsmenntunarsjóður.....	42
13.5	Sjúkrasjóður	42
13.6	Lífeyrissjóður.....	42
14.	Félagsmálefni	44
14.1	Um samskipti aðila	44
14.2	Trúnaðarmenn.....	44
14.3	Forgangsréttur til vinnu	46
15.	Gildistími, gildissvið og samningsforsendur.....	47
15.1	Gildistími	47
16.	Bókanir.....	48
	Bókun I 48	
	Bókun II 48	
	Bókun III 48	
	Bókun IV 48	
	Bókun V 48	
	Bókun VI 48	
	Bókun VII.....	49
	Bókun VIII.....	49
	Bókun IX 49	
	Bókun X 49	
	Bókun XI 49	
4.	Störf og fyrirkomulag í mötuneyti Nesjaskóla.....	58
	Taxti skv. gr. 1.9.2.1 fyrir ræstingu á fermetra skal vera eftirfarandi:	65

1. Kaup

1.1 Föst mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirfarandi launatöflu frá 1. maí 2005. Bil milli launaflokka er 1,5% og bil milli þrepa er 3,7%.

	1	2	3	4	5
Lfl.	Byrjunarlaun	20 ára	25 ára	31 ára	36 ára
107	103.056	106.869	110.823	114.924	119.176
108	104.602	108.472	112.486	116.648	120.964
109	106.171	110.099	114.173	118.397	122.778
110	107.763	111.751	115.885	120.173	124.620
111	109.380	113.427	117.624	121.976	126.489
112	111.021	115.128	119.388	123.805	128.386
113	112.686	116.855	121.179	125.663	130.312
114	114.376	118.608	122.997	127.547	132.267
115	116.092	120.387	124.842	129.461	134.251
116	117.833	122.193	126.714	131.403	136.264
117	119.601	124.026	128.615	133.374	138.308
118	121.395	125.886	130.544	135.374	140.383
119	123.216	127.775	132.502	137.405	142.489
120	125.064	129.691	134.490	139.466	144.626
121	126.940	131.637	136.507	141.558	146.796
122	128.844	133.611	138.555	143.681	148.997
123	130.777	135.615	140.633	145.836	151.232
124	132.738	137.650	142.743	148.024	153.501
125	134.729	139.714	144.884	150.244	155.803
126	136.750	141.810	147.057	152.498	158.141
127	138.801	143.937	149.263	154.786	160.513
128	140.884	146.096	151.502	157.107	162.920
129	142.997	148.288	153.774	159.464	165.364
130	145.142	150.512	156.081	161.856	167.845
131	147.319	152.770	158.422	164.284	170.362
132	149.529	155.061	160.798	166.748	172.918
133	151.772	157.387	163.210	169.249	175.511
134	154.048	159.748	165.659	171.788	178.144
135	156.359	162.144	168.143	174.365	180.816
136	158.704	164.576	170.666	176.980	183.529
137	161.085	167.045	173.226	179.635	186.281
138	163.501	169.551	175.824	182.329	189.076
139	165.954	172.094	178.461	185.064	191.912
140	168.443	174.675	181.138	187.840	194.790
141	170.970	177.295	183.855	190.658	197.712
142	173.534	179.955	186.613	193.518	200.678
143	176.137	182.654	189.412	196.421	203.688

144	178.779	185.394	192.254	199.367	206.744
145	181.461	188.175	195.137	202.357	209.845
146	184.183	190.998	198.064	205.393	212.992
147	186.945	193.862	201.035	208.474	216.187
148	189.750	196.770	204.051	211.601	219.430
149	192.596	199.722	207.112	214.775	222.721
150	195.485	202.718	210.218	217.996	226.062
151	198.417	205.759	213.372	221.266	229.453
152	201.393	208.845	216.572	224.585	232.895
153	204.414	211.978	219.821	227.954	236.388
154	207.480	215.157	223.118	231.373	239.934
155	210.593	218.385	226.465	234.844	243.533
156	213.752	221.660	229.862	238.367	247.186
157	216.958	224.985	233.310	241.942	250.894
158	220.212	228.360	236.809	245.571	254.657
159	223.515	231.785	240.362	249.255	258.477
160	226.868	235.262	243.967	252.994	262.355
161	230.271	238.791	247.626	256.789	266.290
162	233.725	242.373	251.341	260.640	270.284
163	237.231	246.009	255.111	264.550	274.338
164	240.790	249.699	258.938	268.518	278.454
165	244.401	253.444	262.822	272.546	282.630
166	248.067	257.246	266.764	276.634	286.870
167	251.788	261.105	270.766	280.784	291.173
168	255.565	265.021	274.827	284.996	295.540
169	259.399	268.997	278.949	289.271	299.974
170	263.290	273.031	283.134	293.610	304.473
171	267.239	277.127	287.381	298.014	309.040
172	271.248	281.284	291.691	302.484	313.676
173	275.316	285.503	296.067	307.021	318.381
174	279.446	289.786	300.508	311.626	323.157
175	283.638	294.132	305.015	316.301	328.004

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

- 1. janúar 2006 3,0%
- 1. janúar 2007 3,0%
- 1. janúar 2008 3,0%

- 1.1.1.1 Að afloknum þriggja mánaða reynslutíma skulu föst laun greidd fyrirfram, fyrsta virkan dag hvers mánaðar nema starfsmaður óski þess að laun séu greidd eftir á.
- 1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

- 1.1.3 Þegar kjarasamningsbundnar launaflokkahækkningar verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

1.2. Launaprep og starfsaldur

- 1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í 5 launaprep, sem eru miðuð við aldur sem hér segir:

1. þrep: byrjunarlaun
2. þrep: frá 20 ára aldri
3. þrep: frá 25 ára aldri
4. þrep: frá 31 ára aldri
5. þrep: frá 36 ára aldri

Innröðun í þrep miðast við aldur frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

- 1.2.2 Eftir 15 ára starf hjá sveitarfélögum skulu starfsmenn fá persónuálag sem nemur 1 stigi.

Grein þessi tekur gildi 1. júní 2006.

1.3 Röðun í launaflokka

- 1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal miða við niðurstöðu starfsmats. Samningsaðilar eru sammála um að notast við “breska starfsmatskerfið”. Við tengingu starfsmatsins við launaflokka skal miða við að lægsti launaflokkur sé 108 launaflokkur og lægsta stigagjöf samkvæmt tengitöflu verði 265 stig. Þá skal miðað við að 7 stig séu á milli launaflokka. Um nánari atriði varðandi starfsmatið, s.s. um endurmat o.fl. skulu aðilar semja sérstaklega.

Framangreind viðmið taka gildi þann 1. júní 2006. Fram að þeim tíma gildir núverandi tenging starfsmats við laun.

1.4 Tímavinnu- og unglingskaup

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 3. launaprep eða það launaprep sem viðkomandi starfsmanni er raðað í sé það hærra. Tímakaup eftirlaunabega, skal þó miða við 5. launaprep. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmanns, sbr. gr. 1.6.3.

Þegar unnið er í tímavinnu skal ekki greitt vaktaálag á þær stundir sem eru utan hefðbundins dagvinnutíma heldur greidd yfirvinna

- 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

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

- 1.4.3 Samningur þessi nær ekki til nemenda vinnuskóla sem starfræktir eru á vegum sveitarfélaga. Með vinnuskóla er átt við starfsemi á vegum sveitarfélaga þar sem börnum er gefinn kostur á samspili vinnu, þjálfunar og kennslu í sumarleyfi sínu. Að öðru leyti vísast til 10. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðar 426/1999 um vinnu barna og unglinga.

1.5 Yfirvinnukaup

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er starfsmaður tekur laun eftir. Þetta gildir þó ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.
- 1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, en skylt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveður launagreiðandi með samkomulagi við viðkomandi starfsmann og vitund stéttarfélagsins.
- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrir fram við viðkomandi starfsmann.

1.6 Álagsgreiðslur

Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu (sbr. gr. 2.2.3.). Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gildir gr. 2.3.3.

- 1.6.3 Sérstakt persónuálag sem leggst við launaflokk og þrep viðkomandi einstaklings í samræmi við viðeigandi ákvæði sammings þessa er sem hér segir:

1	stig	2%
2	stig	4%
3	stig	6%
4	stig	8%
5	stig	10%
6	stig	12%
7	stig	14%
8	stig	16%

Persónuálag leggst ofan á grunnlaunaflokkaröðun og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns sem er viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu.

1.7 Persónuuppbót

- 1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 44,5% af desemberlaunum í 113. lfl. 5. þrepi, skv. framangreindri launatöflu. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfellt a.m.k. frá 1. september það ár.

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu, en hafði þá starfað samfellt í a.m.k. 6 mánuði skal einnig fá greidda persónuuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Hlutfall skv. þessari málsgrein er reiknað sem hlutfall af fullri vinnu (100%) í 12 mánuði á almanaksárinu af síðast gildandi persónuuppbót.

- 1.7.2 Framangreind persónuuppbót er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.8 Sérstök orlofsuppbót

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

Orlofsuppbótin skal vera sem hér segir:

- 1. maí 2005 kr. 21.800,-
- 1. maí 2006 kr. 22.400,-
- 1. maí 2007 kr. 23.000,-
- 1. maí 2008 kr. 23.600,-

- 1.8.2 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 vinnuveitenda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum sammingsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofslaun.

1.9 Ákvæðisvinna við ræstingar o.fl.

1.9.1 Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingu.

1.9.1.1 Laun

1.9.1.1.1 Kl. 08:00-20:00 mánudaga til föstudaga:

Frá 1. maí 2005 kr. 788,58

Frá 1. janúar 2006 kr. 820,12

Frá 1. janúar 2007 kr. 844,73

Frá 1. janúar 2008 kr. 870,07

1.9.1.1.2 Alla aðra tíma vikunnar, sbr. þó grein 1.9.1.2.

Frá 1. maí 2005 kr. 951,34

Frá 1. janúar 2006 kr. 989,39

Frá 1. janúar 2007 kr. 1.019,07

Frá 1. janúar 2008 kr. 1.049,64

1.9.1.2 Ræsting á tímabilinu 00:00-08:00 og laugar- og sunnudaga greiðist með yfirvinnutaxta.

Ræsting á stórhátíðardögum greiðist með stórhátíðartaxta.

1.9.1.3 Taki ræstingarmaður aukastykki innan sama ræstingarsvæðis í beinu framhaldi af venjubundinni vinnu sinni, skal greiða fyrir þá vinnu með yfirvinnu, þó aldrei lægra en hærri taxta tímamældrar ákvæðisvinnu.

1.9.1.4 Mælieining í tímamældri ákvæðisvinnu miðast við 21,67 virka daga í mánuði og 4,33 vikur í mánuði.

1.9.1.5 Þeir starfsmenn sem voru í starfi við þann 7. apríl 2001 skulu þó fá greitt fyrir ræstingu eftir kl. 18:00 á föstudögum samkvæmt grein 1.9.1.1.2.

1.9.2 Ræsting: Uppmæling 5 daga vikunnar.

1.9.2.1 Gólfæsting á fermetra á mánuði:

Frá 1. maí 2005 kr. 168,97

Frá 1. janúar 2006 kr. 175,73

Frá 1. janúar 2007 kr. 181,00

Frá 1. janúar 2008 kr. 186,43

Fimleikahús:

Frá 1. maí 2005 kr. 146,44

Frá 1. janúar 2006 kr. 152,30

Frá 1. janúar 2007 kr. 156,87

Frá 1. janúar 2008 kr. 161,58

Salerni, tækjastofur, rannsóknarstofur, verknámsstofur og anddyri, á fermetra á mánuði:

Frá 1. maí 2005 kr. 190,43

Frá 1. janúar 2006 kr. 198,04

Frá 1. janúar 2007 kr. 203,99

Frá 1. janúar 2008 kr. 210,11

Kauptaxtar fyrir uppmælt vinnupláss vegna ákvæðisvinnu við ræstingarstörf skulu miðaðar við fimm daga vinnuviku. Sé unnið færri daga greiðist það hlutfallslega. Ræstingarvinna skv. m2 mælingu, sem framkvæmd er á laugardögum, sunnudögum, aukafrídögum og helgidögum skal greidd með yfirvinnukaupi.

- 1.9.2.2 Ekki skal greitt fyrir skemmri tíma en tvær klst. við ræstingarstörf, miðað við viðkomandi taxa.
- 1.9.2.3 Ræstingarfólk í tímavinnu skal eiga kost á þriggja tíma vinnu með samsetningu ræstingasvæða innan sömu byggingar eða fleiri.
- 1.9.2.4 Öll regluleg ræsting í tímavinnu greiðist skv. taxa í tímamældri ákvæðisvinnu þrátt fyrir að tímamæling hafi enn ekki farið fram.
- 1.9.2.5 Desember- og orlofsuppbót ræstingarfólks, annars en tímavinnufólks, ákvarðast af umreikningi tekna til dagvinnustunda á eftirfarandi hátt:

Dagvinnustundir árstekjur x 0,8372

lægri ákvæðisvinnutaxtinn

Ákvæði þetta gildir þegar um fermetramælingu er að ræða.

1.9.3 Tímakaup við hreingerningar.

Vinna við hreingerningar/aðalhreingerningar greiðist með tímakaupi sem samsvarar hærri taxtanum í tímamældri ákvæðisvinnu fyrir ræstingu, enda sé um vinnu á tímanum frá 08:00 – 17:00, að ræða. sbr. einnig grein 1.8.1. Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vinnuskyldu, skal greiða það með yfirvinnukaupi þó á dagvinnutímabili sé.

Aðalhreingerning er vinna við ræstingu húsnæðis, veggi loft og gólf, þ.m.t. bónleysing, á þeim tíma sem ekki er reglulegt skólalald. Í einstaka tilvikum getur aðalhreingerning einnig verið á reglulegum starfstíma skóla.

1.9.4 Ef ekki er unnt að ræsta.

1.9.4.1. Sé ekki unnt að ræsta húsnæði á venjubundnum tíma, eða þeim tíma sem tiltekinn er í verklýsingu og starfsmaður ekki látinn vita áður en hann mætir á vinnustað, skal hann fá greitt yfirvinnukaup fyrir hvern stundarfjórðung sem byrjaður er meðan hann bíður. Sé ekki unnt að ræsta húsnæði skal engu að síður greiða honum eins og ræst hafi verið.

1.9.4.2 Um útkall vegna ræstinga gildir gr. 2.3.3.

1.9.5 Þvottur á handklæðum o.fl.

1.9.5.1 Starfsmenn, sem taka að sér þvott utan vinnustaðar á t.d. handklæðum eða öðrum sambærilegum stykkjum skulu fá fyrir það skv. taxa efnalauga og þvottahúsa.

2. Vinnutími

2.1 Almenn

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans.

2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur

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. 1. maí.
5. Hvítasunnudagur.
6. 17. júní.
7. Aðfangadagur eftir kl 12:00
8. Jóladaur.
9. Gamlársdagur eftir kl 12:00

2.1.5 Undirbúningstími á leikskóla

2.1.5.1 Lágmarks undirbúningstími ófaglærðs stjórnanda deildar leikskóla, skal vera 5 klst. á viku. Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða.

2.2 Dagvinna og afbrigðilegur vinnutími.

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.

2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá 2.5.)

2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1. á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili skv. gr.2.1.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr.2.2.1.

2.3 Yfirvinna

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

2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

Starfsmannafundir eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3. enda séu þeir skipulagðir af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara.

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 sem segir í greinum 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 kaupí, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

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

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

- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

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

2.4 Lágmarkshvöld

2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags - skýring: Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafrú, 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 hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftár en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

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

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

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

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

- 2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

- 2.4.5 Frítökuréttur

- 2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem

hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

- 2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1.200.
--

- 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 greinum 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar/sveitarfélags 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. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 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 – 12 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.

- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

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

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

Greitt verði samkvæmt vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á frídögum skv. gr. 1.5.2. og 2.3.2., þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag.

Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag, (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða með 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 Starfsfólk í vaktavinnu hefur 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 þeirra 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 óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan 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, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.

2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

3. Matar- og kaffitími

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrir. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.
- 3.1.6 Starfsfólk í mötuneytum hefur ekki reglubundin neysluhlé, en á rétt á að taka kaffihlé þegar aðstæður leyfa og 30 mínútna matarhlé sem telst til vinnutíma. Vegna takmörkunar á matartíma skal telja viðveru starfsmanna 30 mín. styttri en ella hefði verið. Kaffihlé miðað við fullt starf eru 35 mínútur og reiknast hlutfallslega fyrir hlutastarf.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

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

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

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

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður 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 eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsejenda.

- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2. skulu starfsmenn greiða fyrir matinn upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í tveimur mötuneytum (mötuneyti stjórnarráðs, og mötuneyti RÚV)
- 3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 216,14 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 - Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu aprílmánaðar 2005 sem grunnvísitölu (119,7)

3.5 Hádegisverður starfsfólks skóla/umönnunarstofnunar

- 3.5.1 Þeim starfsmönnum, sem gert er skylt vegna vinnu sinnar að matast með heimilismönnum/börnum, skulu hafa frítt fæði og skal telja matartíma þeirra til vinnutíma.

3.6 Frítt fæði

- 3.6.1 Starfsfólk í eldhúsum greiðir ekki fyrir fæði enda sé starf í eldhúsi meginhluti starfs viðkomandi starfsmanna.
- 3.6.2 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

4. Orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar eða 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Sá starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í 4.1.1 skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

4.2. Orlofslaun

4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%, sbr. þó grein 4.2.5.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem hér getur skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.

4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.

4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.

4.2.4 Lágmarksupphæð orlofsfjár fyrir fullt orlofsár skal nema 12% af maímánaðarlaunum orlofstökuársins í 107. launaflokki 3. þrepi.

4.2.5 Á vaktaálag starfsmanna í fastri reglubundinni vaktavinnu reiknast ekki orlofsfé. Í þess stað skulu starfsmenn halda vaktaálagsgreiðslum í sumarorlofi. Greiðslu vaktaálags skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða fyrir upphaf nýs orlofsárs. Vaktaálag er ekki greitt í helgidagafrii skv. gr. 2.6.7 þótt það sé tekið í beinu framhaldi af sumarorlofi. Heimilt er stofnunum og stéttarfélögum að semja um aðra tilhögun þessara greiðslna og greiðist þá ekki orlofsfé á vaktaálag, sbr. gr. 4.2.1.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstími

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.

- 4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu frá 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

4.5 Ákvörðun orlofs

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

- 4.5.2 Við niðurröðun orlofs skal að því stefnt að það byrji og endi á reglulegu frí nema samkomulag sé um annað. Þetta ákvæði gildir um samfellt frí vaktavinnuanna. Það á ekki við um orlof sem tekið er í styttri skömmtum.

Við útreikning á orlofi skal tryggt að starfsmaður sem vinnur vaktavinnu, fái aldrei færri orlofsdaga en sem nemur úttalningu á orlofi í dögum skv. orlofslögum.

4.6 Veikindi í orlofi

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími, sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda tilkynni hann veikindin svo fljótt sem auðið er og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 Frestun orlofs

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

- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi 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.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Áunninn orlofsréttur látins starfsmanns skal renna til dánarbús hans.

5. Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum stofnunar 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 reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna samkvæmt ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Fargjöld erlendis

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.

5.5 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.5.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir starfsmönnum sínum.
- 5.5.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl

- 5.6.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar og eftirlitsstarfs greiðast eftir ákvæðum greinar 5.2 eða 5.5 fyrstu 30 dagana, en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu vera skv. grein 5.2.2.

5.7 Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
 - a. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 250 km.
 - b. Hálfmánaðarlega, ef sú vegalengd er 251 km eða meira.

Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.

- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 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.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Akstur til og frá vinnu þar sem almenningsvagnar eru starfandi.
- 5.7.7.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal stofnunin sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.7.7.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.
- 5.7.8 Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utanbæjar og þeim er ekki ekið heim á máltíðum eða að kvöldi, skulu þeir fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.
- 5.7.9 Ef starfsmönnum, sem vinna utan starfsstöðvar, er ekki ekið heim á máltíðum og þeim ekki séð fyrir fæði og/eða gistingu á vinnustað, skal greiða þeim skv. dagpeningum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.7.10 Bifreiðagjald fyrir afnot eigin bifreiða í þágu vinnuveitanda.
- Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðslan miðast við ekna kílómetra og upphæð pr. km skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni (sjá kaupgjaldsskrá).
- Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð, er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.
- Ef vinnuveitandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu og skal hún lögð til starfsmanni að kostnaðarlausu.

- 5.7.11 Fjárhæðir dagpeninga fyrir gisti- og fæðiskostnaði, svo og endurgjalds fyrir afnot af einkabifreiðum starfsmanna skv. samningi þessum, eru þær sömu og ákveðnar eru af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins.
- 5.7.12 Þegar starfsmenn á vistheimilum ferðast með og annast heimilismenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður 12 klst. (8 dv.+4ev.). Vegna næturgistingar á ferðalögum með heimilismenn greiðast að auki 4 klst. í yfirvinnu.
- 5.7.13 Heimilt er að semja nánar um framkvæmd ákvæðis 5.7.12 í einstökum tilvikum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða. Reynt skal að meta slíkar aðstæður fyrirfram svo sem frekast er kostur. Ef starfsmaður er einn á ferð með skjólstæðingi(um) skal greitt fyrir þá sólarhringa alla.
- 5.7.14 Ef starfsmaður fer í ferðalag að beiðni yfirmanns síns á frídegi sínum eða frídagur kemur upp á ferðalagi, skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

5.8 Ófærð

- 5.8.1 Hamli ófærð því að starfsmenn komist frá heimili sínu til vinnu og geti sinnt starfi sínu, skulu þeir engu að síður halda föstum launum sínum.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir á vinnustöðum

6.1 Ráðningarstaður

- 6.1.1 Vinnustaður/starfstöð, er sá staður þar sem starfsmaður stundar reglubundna vinnu sína, þótt að ráðningarstaður teljist vera á öðrum stað.
- 6.1.2 Allir starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

6.2 Aðbúnaður

- 6.2.1 Á vinnustöðum skulu vinnuveitendur sjá um, að lyfjakassi sé á staðnum með nauðsynlegum lyfjum og umbúðum, svo og salerni, vatn og vaskur. Á öllum vinnustöðum skulu starfsmenn eiga aðgang að viðurkenndu húsnæði til kaffidrykkju og geymslu á hlífðarfötum.

6.3 Mataraðstaða

- 6.3.1 Þegar starfsmenn eru að vinnu á sama stað í úthverfum bæja, skal vinnuveitandi hafa húsnæði fyrir starfsmenn til að drekka kaffi og matast í. Í skýlunum skulu vera borð og stólar, og skal þess vel gætt, að þau séu ávallt hrein og þrifaleg. Ennfremur skal í skýlunum vera hitunartæki.
- 6.3.2 Þegar að jafnaði er matast á vinnustað, skulu bæði vinnuveitendur og starfsmenn fylgja fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um aðbúnað, hreinlætisaðstöðu og umgengi á matstað.

6.4 Öryggisbúnaður

- 6.4.1 Á vinnustöðum skal vera hendi, til afnota fyrir starfsmenn, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi.
- 6.4.2 Brot á öryggisreglum.
 - 6.4.2.1 Starfsmönnum er skylt að nota þann öryggisbúnað, sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum, og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður. Ef verkamenn nota ekki öryggisbúnað, sem þeim er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa þeim fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað þá skriflega.
 - 6.4.2.2 Trúnaðarmaður starfsmanna skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar, skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.
 - 6.4.2.3 Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmaður fyrirtækis eru sammála um það.
 - 6.4.2.4 Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni, er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann, skal hann halda óskertum launum.

- 6.4.2.5 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við vinnu sína þar sem slyshætta er mikil. Um þetta skal semja sérstaklega þar sem það á við.
- 6.4.2.6 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, geta félög starfsmanna óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsmönnum. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.
- 6.4.2.7 Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til kjaranefndar.

6.5 Tilkynningaskylda um vinnuslys

- 6.5.1 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.
- 6.5.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglum nr. 612/1989, um tilkynningu vinnuslysa.
- 6.5.3 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.

7. Tryggingar

7.1 Slysstryggingar

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

7.1.2 Dánarslysabætur verða

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 736.890.
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, kr. 4.597.438.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 6.317.122.

Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 772.086. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Rétthafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 11.213.671, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á framfærsluvísitölu. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 237,9 stig í nóvember 2004,

7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.

- 7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.
- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatriggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarféлага, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysatriggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar m.t.t. vægi trygginga-kaflans í heild.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysatriggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatriggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2 Farangurstrygging

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 311.871 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt

hæri upphæð en 59.775 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. 2. lið. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 5.196. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljóttast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 20/1954, um váttryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

7.3 Tjón á persónulegum munum

- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila samnings þessa. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna

óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta slíkt tjón, ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7.4 Skaðabótakrafa

- 7.4.1 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.

8. Verkfæri og fatnaður

8.1 Verkfæri

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

8.2 Vinnu-, hlífðar- og einkennisföt

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal hverjum og einum starfsmanni 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 hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, 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. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af stofnunarinnar hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu-, hlífðar- og einkennisfatnað.

- 8.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar hverjum starfsmanni er lagður til fatnaður:

- a) Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélaginu er eign þess.
- b) Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
- c) Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
- d) Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði er hann fékk.
- e) Fatnaður skal lagður til eftir þörfum og komi upp ágreiningur skal fjallað um hann á þeim vettvangi sem skilgreindur er í grein 14.1.2. Sé um önnur störf að ræða en um getur í gr. 8.2.5. og 8.2.6. skal fjallað um þau á framangreindum vettvangi á grundvelli 8. kafla kjarasamningsins.

- 8.2.5 Vinnu- og hlífðarfatnaður; skilgreining:

- a) Starfsfólk íþróttahúsa og sundstaða:
Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol. Klossar og stígvél séu til staðar fyrir óþrifaleg störf. Þar sem útivinna fer fram á þessum stöðum skal lagður til regn- og kuldagalli.
- b) Starfsfólk áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnana, starfsmenn tækni- og eignadeilda:
Stakkur, samfestingur, kuldagalli, regngalli og vinnuvettlingar eftir þörfum. Öryggisskór samkvæmt reglum vinnueftirlitsins.
- c) Gangaverðir/skólaliðar/stuðningsfulltrúar/lengd viðvera/starfsmenn dægradvalar og sambærileg störf í skólum:
Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol. Þar sem útivinna er, skal lagður til kulda- og regngalli. Hlífðarföt og gúmmíhanskar þar sem starfsmenn annast ræstingu.
- d) Gangbrautarvarsla:
Kulda- og regngalli.

- e) Umsjónarmenn - húsverðir:
Buxur og skyrta. Þar sem útivinna er, skal vera til kulda- og regngalli.
- f) Starfsfólk mötuneyta, sjúkraliðar, heimilishjálpar, fólk í heilbrigðisþjónustu og starfsfólk dvalarheimila:
Vinnusloppur, buxur, skyrta eða bolur. Starfsmenn mötuneyta fá jafnframt öryggisskó.
- g) Starfsfólk á leikskólum:
Svuntur vegna föndurs og málningarvinnu, kuldagalli og regngalli.
- h) Starfsfólk hafna og vigta:
Buxur, skyrta, stakkur, vinnuvettlingar eftir þörfum, kuldagalli og regngalli.
- i) Stöðuverðir:
Útigalli, stakkur, buxur, húfa, skyrta og bindi.
- j) Ræsting:
Hlífðarfatnaður og gúmmíhanskar.

8.2.6 Einkennisfatnaður; skilgreining:

Slökkviliðsmenn, sjúkraflutningamenn, hafnsögumenn, strætisvagnabílstjórar og þjónustubílstjórar fatlaðra:

Jakki, buxur, skyrta, bindi og vesti. Húfa og merki. Slökkviliðsmenn, sjúkraflutningamenn og hafnsögumenn fá að auki frakka eða úlpu.

8.2.7 Þar sem borgaralegs fatnaðar er krafist við vinnu, t.d. á sambýlum, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 14,70 á unna klst.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu aprílmánaðar 2005 sem grunnvísitölu (97,9)

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun yfirmannsins, án persónubundinna launamyndunarþátta, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

Skrár skulu vera til yfir þá sem eru launaðir staðgenglar skv. starfsmati.

9.3 Önnur afleysing

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars herra launaðs starfsmanns, skal taka laun hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við launaþrep, viðbót vegna menntunar o.þ.u.l. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslaun samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.
--

10. Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnunar

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla.
- 10.1.2 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.

Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun eða að ósk yfirmanns utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna.

10.2 Símenntun

- 10.2.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið. Stefnt er að gerð símenntunaráætlunar fyrir allar stofnanir og/eða starfseiningar. Markmið þeirra verði að samræma áhuga starfsmanna fyrir símenntun heildarmarkmiðum stofnana/starfseininga. Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.

- 10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

Með vísan til greinar 10.2.1 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 1 stig eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum.
- Samtals 2 stig eftir 5 ára starf hjá sveitarfélögum.
- Samtals 3 stig eftir 9 ára starf hjá sveitarfélögum.

Forsenda persónuálags þessa er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun stofnunar eða starfseiningar. Í janúar á ári hverju skal þátttaka í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður ekki tekið fullnægjandi þátt í áætluninni missir hann það persónuálag sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreint persónuálag er að sveitarfélag hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni.

Heimilt er forstöðumanni að meta símenntun sem sótt er með stuðningi Vísindasjóðs og/eða endurmenntunarsjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar/starfseiningar.

Þeir starfsmenn sem hafa áunnið sér viðbótarlaunaflokka vegna símenntunar fyrir gildistöku samnings þessa skulu fá það bætt með samsvarandi persónuálagi þar til grein þessi tryggir þeim samsvarandi eða betri kjör.

- 10.2.3 Þeir starfsmenn sem hafa lokapróf á framhaldsskólastigi (2 til 4 ár) skulu fá persónuálag sem nemur 2 stigum enda tengist námið starfi viðkomandi og hann hafi ekki notið hækkunar vegna þessarar menntunar sinnar skv. ákvæðum kjarasamningsins. Framangreint gildir ekki þar sem gerð er krafa um tiltekna framhalds- eða háskólamenntun í viðkomandi starf. Iðnaðarmenn

sem lokið hafa meistara- og löggildingarnámi fá 2 stig þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins.

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.

- 10.2.4 Hafi starfsmaður lokið viðurkenndu diplómanámi á háskólastigi tengt starfssviði sínu hækkar persónuálag hans um 2 stig enda sé námið að lágmarki 30 einingar. Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf. Ófaglærður starfsmaður eða leiðbeinandi sem lokið hefur 45 eininga námi til B.Ed. gráðu í leikskólafræðum skal fá 2 persónuálagsstig. Þegar B.Ed. gráðu er náð falla persónuálagsstigin niður.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 2 stig og skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

- 10.2.5 Próf sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi eru jafngild án tillits til þess á hvaða tíma þau hafa verið tekin

10.3 Launað námsleyfi

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni með sérmenntun, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám í sérgrein sinni. Með sérmenntun er átt við menntun frá sérskóla eða framhaldsskóla er veitir ákveðin starfsréttindi á verkswiði starfsmanns.

Leyfi skv. framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá stofnuninni.

Heimilt er að veita launað leyfi til viðurkennds framhaldsnáms til 3ja mánaða hið lengsta á hverjum 5 árum. Í sérstökum tilvikum er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða í allt að 6 mánuði á hverjum 10 árum. Einnig er heimilt að veita starfsmönnum, sem ákvæði þetta tekur til, launað námsleyfi tíðar en að framan greinir, en þó skemur hverju sinni og eigi umfram 1 mánuð á hverjum 20 mánuðum, enda leiði ekki af því aukinn kostnað. Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns

- 10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.
- 10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu.

11. Ýmis atriði

11.1 Ráðning og starfslok

11.1.1 Ráðning

11.1.1.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga sem birtur er sem fylgiskjal.

11.1.1.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður.

11.1.2 Starfslok

11.1.2.1 Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri.

11.1.2.2 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama sveitarfélagi, er uppsagnarfrestur fjórir mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

11.1.2.3 Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðamót.

11.1.3 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

11.1.3.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

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

Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.

Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

11.3 Tæknifrjógungun

11.3.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjógungunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tæknifrjógunguna eða þeim lækni sem sendir starfsmanninn í þessa aðgerð, en þá verður það að koma fram á vottorðinu að um slíka ákvörðun sé að ræða.

11.4 Fráfall

11.4.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður eiga rétt á allt að ½ mánaðar fríi á venjubundnum launum ef nauðsyn krefur .

12. Réttur starfsmanna vegna veikinda eða slysa.

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

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

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:

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

Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustunda fjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

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

samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

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

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum

- 12.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.4.1.

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 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.

13. Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur

13.1 Launaseðill

- 13.1.1 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 grunnlaunaflokkur ef aðstæður leyfa, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða. Orlof verði sundurliðað milli dagvinnu og yfirvinnu.

13.2 Félagsgjöld

- 13.2.1 Vinnuveitendur taka að sér innheimtu félagsgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi stéttarfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum sé skilað mánaðarlega til félagsins og er eindagi 15. næsta mánaðar á eftir. Heimilt er að skila félagsgjöldum samhliða lífeyrissjóðsiðgjöldum. Aðilar samningsins munu beita sér fyrir því að reglum um gjalddaga lífeyrisiðgjalda verði breytt því til samræmis.

13.3 Orlofssjóður

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 1% af heildarlaunum félaga í orlofssjóð stéttarfélagsins.

13.4 Starfsmenntunarsjóður

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð stéttarfélags. Gjald þetta skal nema 0,40% af heildarlaunum til félaga stéttarfélagsins.
- 13.4.2 Fyrirkomulag um skipan og starfsemi starfsmenntunarsjóða er vísað til ákvörðunar í hverju sveitarfélagi/stofnun.
- 13.4.3 Þann 1. janúar 2007 hækkar framlag sveitarfélaga til starfsmenntunarsjóðs úr 0,40% í 0,72%. Forsenda hækkunarinnar er að þau stéttarfélög sem aðild eiga að kjarasamningi þessum stofni sameiginlegan starfsmenntunarsjóð undir einni stjórn með jafnri stjórnarþátttöku beggja samningsaðila og að heildarframlög sveitarfélaga renni óskipt í sjóðinn frá 1. janúar 2007. Á vettvangi samstarfsnefndar aðila skal í ársbyrjun 2006 hefjast undirbúningur að stofnun sjóðsins með gerð stofnsamnings og reglna fyrir hann.

Grein þessi kemur í stað greina 13.4.1 og 13.4.2 þann 1 janúar 2007.

13.5 Sjúkrasjóður

- 13.5.1 Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar til 0,33% af heildarlaunum starfsmanna til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði.

13.6 Lífeyrissjóður

- 13.6.1 Um lífeyrissjóði

Starfsmenn sem vinna samkvæmt samningi þessum skulu vera aðilar að þeim lífeyrissjóðum sem aðildarfélög SGS eiga aðild að. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald af heildarlaunum til lífeyrissjóðs og launagreiðandi með sama hætti 11,5% mótframlag.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns frá og með 1. maí 2005.

14. Félagsmálefni

14.1 Um samskipti aðila

- 14.1.1. Samningsaðilar hvor um sig skipa þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og þrjá til vara.

Samstarfsnefndin er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á samningstímanum og hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamningsins og lausn ágreiningsefna.

- 14.1.2. Stéttarfélögum og viðkomandi sveitarstjórnnum ber að koma sér saman um formlegan samráðsvettvang þar sem fjallað er um ágreiningsefni er upp kunna að koma vegna framkvæmdar einstakra samningsákvæða og ekki eru skilgreind sem úrlausnarefni samningsaðila skv. öðrum greinum kjarasamningsins.

Ágreiningsefni sem ekki leysast heima í héraði ber að skrá formlega þar sem fram koma sjónarmið beggja aðila og þeim skal ásamt nauðsynlegum fylgigögnum vísað til úrskurðar samstarfsnefndar LN og SGS.

Nefndin skal að jafnaði svara erindum innan fjögurra vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Skilgreining þess samstarfsvettvangs sem valinn er í hverju sveitarfélagi og vinnu – og samstarfsreglur sem aðilar koma sér saman um skulu kynntar samstarfsnefnd LN og SGS fyrir 15. september 2005.

Dæmi til skýringar:

- a) Þar sem kjaranefndir hafa verið virkar geta aðilar komið sér saman um að viðhalda slíku fyrirkomulagi. Verði sú leið valin er nauðsynlegt að breyta núgildandi samþykktum um slíkar nefndir og einfalda verkefnaskilgreiningu þeirra til samræmis við framangreind ákvæði..
- b) Þar sem sveitarstjórn kýs svo getur hún falið yfirmanni starfsmannamála eða öðrum aðila sem hún tilnefnir að koma fram á þessum vettvangi fyrir sína hönd. Með sama hætti getur stéttarfélag falið formanni sínum, trúnaðarmanni eða öðrum sem til þess er valinn að koma fram fyrir sína hönd.

- 14.1.3 Aðilar eru sammála um að launagreiðandi greiði 0,03% til Starfsgreinasambands Íslands til þess að auðvelda samstarf sambandsins við LN í samstarfsnefnd vegna framkvæmdar á samningi þessum.

14.2 Trúnaðarmenn

14.2.1 Kosning trúnaðarmanna

- 14.2.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi.

- 14.2.1.2 Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

14.2.2 Störf trúnaðarmanna

14.2.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

14.2.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

14.2.3.1 Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

14.2.4 Aðstaða trúnaðarmanna

14.2.4.1 Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.

14.2.5 Fundir á vinnustað

14.2.5.1 Trúnaðarmanni hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með verkamönnum tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari.

Laun starfsmanna skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

14.2.6 Kvartanir trúnaðarmanna

14.2.6.1 Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsmanna upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

14.2.7 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

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

14.2.8 Störf við kjarasamningsgerð

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

14.2.9 Trúnaðarmannanámskeið

14.2.9.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja námskeið. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda reglubundnum launum í allt að fimm vinnudaga á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju

fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

14.2.10 Réttur verkalýðsfélaga.

14.2.10.1 Samkomulag þetta um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra verkalýðsfélaga, sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

14.3 Forgangsréttur til vinnu

14.3.1 Félagsmenn viðkomandi aðildarfélags Starfsgreinasambands Íslands, skulu hafa forgangsrétt til allrar þeirrar vinnu, sem samningur þessi tekur yfir, enda sé félagið jafnan opið til inngöngu fyrir fólk sem um það sækir og uppfyllir almenn inngönguskilyrði skv. lögum og samþykktum félagsins.

14.3.2 Fyrirsvarsmaður stofnunar skal ávallt hafa frjálst val um það hvaða félagsmenn viðkomandi aðildarfélags SGS hann tekur til vinnu.

15. Gildistími, gildissvið og samningsforsendur

15.1 Gildistími

- 15.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. maí 2005 til 30. nóvember 2008 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
- 15.1.2 Samningur þessi kemur að fullu og öllu leyti í stað áður gildandi kjarasamninga gagnvart hverju stéttarfélagi fyrir sig.
- 15.1.3 Samningsaðilar eru sammála um það markmið að stöðugleiki geti haldist í íslensku efnahagslífi. Samningsaðilar vænta þess að hagvöxtur og framleiðniaukning muni á næstu árum skapa forsendur fyrir því að launabreytingar samkvæmt samkomulagi þessu skili auknum kaupmætti á samningstímabilinu. Leiði ófyrirséð atvik til þess að framangreint mark náist ekki skulu samningsaðilar í nóvember árin 2006 og 2007 leggja mat á þróunina og gera tillögur um viðbrögð. Náist ekki samkomulag um viðbrögð getur hvor aðili um sig sagt launalið samkomulags þessa lausu með tveggja mánaða fyrirvara. Komi til uppsagnar falla síðari áfangahækkanir samningsins niður.
- 15.1.4 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt, sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, m.s.b. Atkvæðisrétt um samning þennan eiga eingöngu félagsmenn viðkomandi aðildarfélags SGS sem eru ráðnir hjá viðkomandi sveitarfélögum eða stofnunum þeirra.
- Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 24. júní 2005 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 29. maí 2005

F.h. Launaneftndar sveitarfélaga,
með fyrirvara um samþykki hennar:

F.h. Starfsgreinasambands Íslands
með fyrirvara um samþykki
hlutaðeigandi félagsmanna í viðkomandi
aðildarfélögum:

16. Bókanir

Bókun I

Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega í samstarfsnefnd á samningstímanum að auknum kjararannsóknum, s.s. á launaþróun, vinnutíma og öðrum magntölum.

Bókun II

Aðilar eru sammála um að skoða á samningstímabilinu ákvæði um uppsagnir starfsmanna. Markmið þeirrar skoðunar skal vera að finna leið til þess að koma í veg fyrir ómálefnalegar uppsagnir starfsmanna.

Bókun III

Aðilar munu á árinu 2005 taka upp viðræður um möguleika þess að innleiða upplýsingaskyldu hjá launagreiðendum um að tilgreina á launaseðlum ÍSTARF-númer þess starfs sem starfsmaður gegnir.

Jafnframt skulu aðilar taka upp viðræður við Hagstofu Íslands um nauðsynlega aðlögun þeirra starfsskilgreininga hjá sveitarfélögum sem notuð eru í starfsmatskerfi þeirra við ÍSTARF-númerakerfi stofnunarinnar.

Bókun IV

Aðilar munu á samningstímanum taka upp viðræður um endurskoðun á 5. kafla kjarasamningsins um ferðir og gistingu með sérstöku tilliti til ákvæða um heimflutning fjarri vinnustað. Í því sambandi skal farið yfir ákvæði er lúta að fjarlægðum og ferðum milli heimilis og starfsstöðva m.t.t. breytinga sem orðið hafa og hugsanlega verða á samningstímanum á mörkum sveitarfélaga.

Leiði viðræður þessar til sameiginlegrar niðurstöðu skal samið um innleiðingu nýs 5. kafla í kjarasamning aðila og gildistöku hans.

Bókun V

Samningsaðilar skulu fylgjast með þróun námsframboðs fyrir starfsmenn sveitarfélaga sem leitt getur til upptöku nýrra starfsheita, s.s. félagsliða, og tryggja að slík störf verði metin í starfsmati.

Bókun VI

Haga skal skipulagi vinnutíma starfsmanna í leikskólum, grunnskólum og öðrum sambærilegum stofnunum þannig að það mótist í samráði viðkomandi stjórnenda og starfsmanna. Í því sambandi skal sértaklega taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar starfsmönnum eru falin verkefni sem að jafnaði eru á verksviði faglærðra starfsmanna eða telja verður að jafnist á við slík verkefni.

Jafnframt skulu stjórnendur skóla skilgreina viðveruskyldu og verkefni starfsmanna þannig að einstökum starfsmönnum séu þessir þættir ljósir við upphaf hvers skólaárs. Stjórnendur skulu rökstyðja fyrir starfsmönnum áform sín um skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðun eftir samráðið.

Bókun VII

Vinnuveitandi skal skrá með skipulegum hætti öll tilvik er starfsmenn verða fyrir líkamstjóni og áverkum við vinnu sína.

Bókun VIII

Aðilar munu á samningstímanum taka upp viðræðum um starfsöryggi ófaglærðra starfsmanna í leikskólum.

Bókun IX

Flokksstjórar sem stjórna 5 starfsmönnum eða færri skulu raðast í launatöflu tveimur launaflokkum ofar en þeir starfsmenn sem þeir stjórna og þeir sem stjórna 6 starfsmönnum eða fleiri skulu raðast fjórum launflokkum ofar. Framangreint gildir þar til umrædd störf hafa verið metin í starfsmati.

Bókun X

Samningsaðilar munu taka saman upplýsingar um viðmiðunarreglur sem mótaðar hafa verið og notaðar af nokkrum rekstraraðilum um mönnun í eldhúsum og mótuneytum stofnana sveitarfélaga, m.t.t. stöðugildafjölda aðstoðarfólks, og koma þeim á framfæri við þá aðila sem ekki hafa fram til þessa ákvarðað mönnun í slíkum starfseiningum á grundvelli þess háttar viðmiðunarreglna. Um er að ræða upplýsingamiðlun með það að markmiði að auðvelda rekstraraðilum skipulagningu starfseminnar í samræmi við aðstæður á hverjum stað þannig að sátt ríki milli starfsmanna og stjórnenda á þessu sviði en ekki samningsbundnar reglur.

Bókun XI

Vegna ágreinings um framkvæmd gr. 3.3 um greiðslu fyrir unna kaffitíma í heimaþjónustu eru samningsaðilar sammála um að samstarfsnefnd fjalli um málið og skili niðurstöðu eigi síðar en fyrir lok júní 2005.

1.	Kaup	Error! Bookmark not defined.
1.1	Föst mánaðarlaun	Error! Bookmark not defined.
1.2	Launaþrep og starfsaldur	Error! Bookmark not defined.
1.3	Röðun í launaflokka	Error! Bookmark not defined.
1.4	Tímavinnu- og unglíngakaup	Error! Bookmark not defined.
1.5	Yfirvinnukaup	Error! Bookmark not defined.
1.6	Álagsgreiðslur	Error! Bookmark not defined.
1.7	Persónuuppbót.....	Error! Bookmark not defined.
1.8	Sérstök orlofsuppbót	Error! Bookmark not defined.
1.9	Ákvæðisvinna við ræstingar o.fl.	Error! Bookmark not defined.
2.	Vinnutími.....	Error! Bookmark not defined.
2.1	Almennt	Error! Bookmark not defined.
2.2	Dagvinna og afbrigðilegur vinnutími.....	Error! Bookmark not defined.
2.3	Yfirvinna	Error! Bookmark not defined.
2.4	Lágmarkshvöld.....	Error! Bookmark not defined.
2.5	Bakvaktir	Error! Bookmark not defined.
2.6	Vaktavinna	Error! Bookmark not defined.
3.	Matar- og kaffitími	Error! Bookmark not defined.
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	Error! Bookmark not defined.
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.....	Error! Bookmark not defined.
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum	Error! Bookmark not defined.
3.4	Fæði og mótuneyti	Error! Bookmark not defined.
3.5	Hádegisverður starfsfólks skóla/umönnunarstofnunar	Error! Bookmark not defined.
3.6	Frítt fæði.....	Error! Bookmark not defined.
4.	Orlof	Error! Bookmark not defined.
4.1	Lengd orlofs	Error! Bookmark not defined.
4.2	Orlofslaun.....	Error! Bookmark not defined.
4.3	Orlofsárið.....	Error! Bookmark not defined.
4.4	Sumarorlofstími	Error! Bookmark not defined.
4.5	Ákvörðun orlofs	Error! Bookmark not defined.
4.6	Veikindi í orlofi.....	Error! Bookmark not defined.
4.7	Frestun orlofs	Error! Bookmark not defined.
4.8	Áunninn orlofsréttur.....	Error! Bookmark not defined.
5.	Ferðir og gisting.....	Error! Bookmark not defined.
5.1	Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi....	Error! Bookmark not defined.
5.2	Dagpeningar innanlands	Error! Bookmark not defined.
5.3	Greiðsluháttur.....	Error! Bookmark not defined.
5.4	Fargjöld erlendis.....	Error! Bookmark not defined.
5.5	Dagpeningar á ferðum erlendis.....	Error! Bookmark not defined.
5.6	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.....	Error! Bookmark not defined.
5.7	Heimflutningur fjarri vinnustað.....	Error! Bookmark not defined.
5.8	Ófærð	Error! Bookmark not defined.
6.	Aðbúnaður og hollustuhættir á vinnustöðum	Error! Bookmark not defined.
6.1	Ráðningarstaður.....	Error! Bookmark not defined.
6.2	Aðbúnaður.....	Error! Bookmark not defined.
6.3	Mataraðstaða	Error! Bookmark not defined.
6.4	Öryggisbúnaður.....	Error! Bookmark not defined.
6.5	Tilkynningaskylda um vinnuslys	Error! Bookmark not defined.
7.	Tryggingar.....	Error! Bookmark not defined.
7.1	Slysatryggingar	Error! Bookmark not defined.
7.2	Farangurstrygging	Error! Bookmark not defined.
7.3	Tjón á persónulegum munum	Error! Bookmark not defined.

7.4	Skaðabótakrafa	Error! Bookmark not defined.
8.	Verkfæri og fatnaður	Error! Bookmark not defined.
8.1	Verkfæri.....	Error! Bookmark not defined.
8.2	Vinnu-, hlífðar- og einkennisföt	Error! Bookmark not defined.
9.	Afleysingar	Error! Bookmark not defined.
9.1	Staðgenglar.....	Error! Bookmark not defined.
9.2	Launað staðgengilsstarf	Error! Bookmark not defined.
9.3	Önnur afleysing	Error! Bookmark not defined.
10.	Fræðslumál.....	Error! Bookmark not defined.
10.1	Starfsþjálfun á vegum stofnunar	Error! Bookmark not defined.
10.2	Símenntun.....	Error! Bookmark not defined.
10.3	Launað námsleyfi	Error! Bookmark not defined.
11.	Ýmis atriði	Error! Bookmark not defined.
11.1	Ráðning og starfslok	Error! Bookmark not defined.
11.3	Tæknifrjóvgun	Error! Bookmark not defined.
11.4	Fráfall	Error! Bookmark not defined.
12.	Réttur starfsmanna vegna veikinda eða slysa.	Error! Bookmark not defined.
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	Error! Bookmark not defined.
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa.....	Error! Bookmark not defined.
12.3	Starfshæfnisvottorð	Error! Bookmark not defined.
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa.....	Error! Bookmark not defined.
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	Error! Bookmark not defined.
12.6	Skráning veikindadaga.....	Error! Bookmark not defined.
12.7	Forföll af óviðráðanlegum ástæðum.....	Error! Bookmark not defined.
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	Error! Bookmark not defined.
13.	Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur	Error! Bookmark not defined.
13.1	Launaseðill	Error! Bookmark not defined.
13.2	Félagsgjöld.....	Error! Bookmark not defined.
13.3	Orlofssjóður.....	Error! Bookmark not defined.
13.4	Starfsmenntunarsjóður.....	Error! Bookmark not defined.
13.5	Sjúkrasjóður	Error! Bookmark not defined.
13.6	Lífeyrissjóður.....	Error! Bookmark not defined.
14.	Félagsmálefni	Error! Bookmark not defined.
14.1	Um samskipti aðila	Error! Bookmark not defined.
14.2	Trúnaðarmenn.....	Error! Bookmark not defined.
14.3	Forgangsréttur til vinnu	Error! Bookmark not defined.
15.	Gildistími, gildissvið og samningsforsendur.....	Error! Bookmark not defined.
15.1	Gildistími	Error! Bookmark not defined.
16.	Bókanir.....	Error! Bookmark not defined.
	Bókun I	Error! Bookmark not defined.
	Bókun II	Error! Bookmark not defined.
	Bókun III	Error! Bookmark not defined.
	Bókun IV	Error! Bookmark not defined.
	Bókun V	Error! Bookmark not defined.
	Bókun VI	Error! Bookmark not defined.
	Bókun VII.....	Error! Bookmark not defined.
	Bókun VIII.....	Error! Bookmark not defined.
	Bókun IX	Error! Bookmark not defined.
	Bókun X	Error! Bookmark not defined.

Bókun XI **Error! Bookmark not defined.**

Fylgiskjal 1:

Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagafrís skv. gr. 2.11

- 1. Ávinnsla** miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið. Þegar um fasta starfsmenn er að ræða eða starfsmenn sem ráðnir eru til a.m.k. eins árs, skal að jafnaði 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 eða starf hluta úr ári.
 - 1.2 Veikindi á ávinnslutíma. Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríð.
 - 1.3 Fæðingarorlof. Engin ávinnsla reiknast í fæðingarorlofi.
 - 1.4 Launað leyfi á ávinnslutíma. Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum aðfrátöldu orlofi og helgidaga- eða gæsluvaktafríi.
- 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 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, sbr. gr. 4.8.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti eru þau ekki tekin gild.
- 3. Framlenging töku.** Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafrís um allt að 2 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 fjarvera vegna fæðingarorlofs.
- 4. Fyrning fría.** Helgidagafrí fyrnist ekki, sbr. tl. 1.3 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 starfsmanns.
- 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.
- 7. Gildistaka.** Vinnureglur þessar skulu koma til framkvæmda við ávinnslu helgidagafrís 2005.

Fylgiskjal með sérákvæðum einstakra félaga

Í fylgiskjali þessu er að finna sérákvæði einstakra félaga sem ganga lengra eða eru öðruvísi en fram kemur í grunnkjarasamningi LN og SGS.

Vökull- Stéttarfélag

**Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við
kjarasamning Launaneftndar sveitarfélaga og Starfsgreinasambands
Íslands frá 29. maí 2005.**

Sérákvæði vegna Sveitarfélagsins Hornafjarðar

1. Sérákvæði sjúkraflutningamanna:

Bakvaktarálag

Í stað bakvaktarálags greiðast 2 tímar í yfirvinnu fyrir hvern sólarhring sem bakvakt er staðin. Yfirvinnukaup á bakvakt reiknast út frá launaflokki 120-5 þrepi, óháð launaflokki viðkomandi starfsmanns að öðru leyti. Lágmarks útkall er 4 klst. Sé unnið lengur greiðist að auki fyrir þann tíma sem unnið er. Ef annað útkall kemur innan tveggja klukkustunda frá því að vinnu lauk skal greitt eins og um samfellda vinnu sé að ræða.

Yfirvinna í útköllum

Vegna takmarkana á matar- og kaffitímum, skal greiða sem svarar 15 mínútur í yfirvinnu fyrir hvert 4 klst. útkall og hlutfallslega ef unnið er lengur. Séu útköll styttri en 4 klst. fellur þessi greiðsla niður.

Orlof í tengslum við vaktir

Sumarleyfi sjúkraflutningamanna skal vera 1 frídagur fyrir hverjar tvær vikur á vakt. Fastráðnir starfsmenn fái sumarleyfi í tvær bakvaktarvikur samtals 14 daga.

Vinnuskýrslur

Sjúkraflutningsmenn skulu halda vinnuskýrslu og skila henni til HSSA fyrir 20. hvers mánaðar. Aðstaða til líkamspjálfunar skal standa þeim til boða þrisvar í viku í aðstöðu sjúkrabjálfa HSSA. Skulu þeir vera með farsíma þegar þeir eru á bakvakt og bregðast við strax og boð koma um útkall.

Fjöldi sjúkraflutningamanna

Fastráðnir sjúkraflutningamenn skulu vera a.m.k. fjórir, og skal að því stefnt að fimmti starfsmaðurinn vinni við afleysingar að staðaldri.

Desember- og orlofsuppbót

Fastráðnir sjúkraflutningamenn og sjúkrabílstjórar skulu fá greidda fulla desember- og orlofsuppbót í réttu hlutfalli við ráðningartíma, sbr. þó greinar 1.7 og 1.8 (um ráðningartíma).

2. Almenn ákvæði

Veikindi barna undir 13 ára

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

Fatapeningar

Greiða skal eina greiðslu fatapeninga 25% af 112. flokki 1. þrepi, þann 1. september ár hvert til fastráðins starfsfólks á leikskóla. Afleysingarfólk skal fá greidda fatapeninga kr. 13,38 pr. klst. sem taki sömu hækkun og laun. Sumarvinnufólk 16 ára og eldri fá greitt 60% af fatapening leikskóla 1. júlí.

Sjúkrasjóður

Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar til 0,5% af heildarlaunum starfsmanna til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði.

Ferðir með nemendum

Þegar starfsmenn leikskóla/skóla ferðast með og annast nemendur á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður 12 klst. (8 dv.+4yv.). Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur greiðast að auki 4 klst. í yfirvinnu. Þegar starfsmenn vistheimilis fylgja heimilismönnum á sjúkrahús eða endurhæfingarstöðvar skal greitt skv. reglum Tryggingarstofnunar ríkisins.

3. Starfsmenn Heilbrigðisstofnunar Suðausturlands

Aukafrídagur fyrir vaktavinnufólk

Starfsmenn, sem vinna samkvæmt vaktskrá þannig, að vinna þeirra fellur á sérstaka frídaga, sjá lið 2.1.4.2 í kjarasamningi aðila skulu fá 1 auka frídag (virkan) fyrir hvern unnin mánuð. Miðað við fullt ársstarf teljast þessir dagar 12, (laugardagar teljast ekki virkir). Þessir 12 dagar fylgja sumarorlofstíma.

Í stað stórhátíðarálags, sem fellur þá alfarið niður, (sjá þó lið 1.5.6. (Á alla vinnu, sem unnin er eftir kl. 12.00 aðfangadag jól til kl. 24.00 á jóladag og frá kl. 12.00 á gamlársdag til kl. 24.00 á nýársdag, er vaktaálag tvöfalt (90% í stað 45%))) skal veita starfsfólki 6 daga vetrarfrí, eða sem svarar hálfum degi fyrir hvern mánuð í fullu ársstarfi. Sé ekki hægt að

veita starfsmanni þetta frí, eða hann æskir þess að fá það greitt, skal hver frídagur bættur með 1 daglaunum án álags. Starfsmenn sem vinna hlutastarf, fá fullt frí, en greiðslu sem svarar starfshlutfalli. Vetrarfrí skal veitt á tímabilinu 15. okt-30 nóv. og 15. janúar-15. apríl.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 5. júní 2001 og voru þá að störfum og hafa ekki valið að nýta sér almenn ákvæði kjarasamnings, sbr. gr. 2.6.7 en það geta starfsmenn gert fyrir 1. september ár hvert.

4. Störf og fyrirkomulag í mötuneyti Nesjaskóla

Mönnun í mötuneyti Nesjaskóla

Í gildi er samkomulag um störf og fyrirkomulag mönnunar mötuneytis Nesjaskóla milli Sveitarfélagsins Hornafjarðar og Vökuls Stéttarfélags, dags. 12. desember 2001.

5. Íþróttahús:

Yfirvinnugreiðslur vaktavinnufólks

Meðan núverandi fjöldi stöðugilda og vaktafyrirkomulag er við lýði, greiðist vaktaálag eftir kl. 17:00, en um helgar greiðist yfirvinna.

Þrif eftir sérstakar samkomur

Vegna óreglulegs vinnutíma við þrif eftir þorrablót Hornfirðinga, Humarhátíð og Sjómannadagshátíðahöld skal greiða 4 klst. í yfirvinnu til viðbótar unnum tíma. Í öðrum tilvikum þar sem um óeðlilegt álag skapast vegna þrifa á íþróttahúsi skal um greiðslu samið fyrirfram við yfirmann.

6. Sundlaug

Yfirvinnugreiðslur vaktavinnufólks

Meðan núverandi fjöldi stöðugilda og vaktafyrirkomulag er við lýði, greiðist vaktaálag virka daga utan hefðbundins dagvinnutíma skv. gildandi kjarasamningi en um helgar greiðist yfirvinna.

Sérákvæði vegna Austurbyggðar og Djúpavogshrepps

Veikindi barna undir 13 ára

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

Afleysingarfolk á Djúpavogi

Það afleysingastarfsfolk sem var við störf hjá Djúpavogshreppi 1. febrúar 2004 fær greitt 25% af mánaðarlaunaviðmiðun umfram unnin

afleysingartíma, enda má áfram kalla á það til vinnu án fyrirvara ef þörf krefur.

Greiðslufyrirkomulag skv. þessari grein gildir ekki fyrir þá sem ráðnir eru til viðkomandi afleysingarstarfa frá 1. feb. 2004.

Afleysingarfólk í Austurbyggð

Það afleysingastarfsfólk sem var við störf hjá Austurbyggð á Stöðvarfirði 1. feb. 2004 fær áfram greidda 1 klst. á dagvinnulaunum umfram unnin afleysingartíma, enda má áfram kalla á það til vinnu án fyrirvara ef þörf krefur.

Greiðslufyrirkomulag skv. þessari grein gildir ekki fyrir þá sem ráðnir eru til viðkomandi afleysingarstarfa frá 1. feb. 2004.

Útvegum fatnaðar og fatapeningar

Með vísan til kafla 8 í kjarasamningi þessum ber vinnuveitanda að framkvæma hann þannig að útvegum fatnaðar sé aðalreglan. Sé þess ekki kostur ber vinnuveitanda að láta viðkomandi starfsmönnum í té fé til kaupa á umsömdum fatnaði eins og kveðið er á um í kaflanum.

Ferðir með nemendum

Þegar starfsmenn leikskóla/skóla ferðast með og annast nemendur á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður 12 klst. (8 dv.+4yv.). Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur greiðast að auki 4 klst. í yfirvinnu. Þegar starfsmenn vistheimilis fylgja heimilismönnum á sjúkrahús eða endurhæfingarstöðvar skal greitt skv. reglum Tryggingarstofnunar ríkisins.

Sérákvæði vegna Breiðdalshrepps

1. Sjúkraflutningamenn

Yfirvinna vegna bakvakta

Í stað bakvaktarálags greiðast 2 tímar í yfirvinnu fyrir hvern sólarhring sem bakvakt er staðin. Yfirvinnukaup á bakvakt reiknast út frá launaflokki 120-5. Þrepi, óháð launaflokki viðkomandi starfsmanns að öðru leiti. Lágmarks útkall er 4 klst. Sé unnið lengur greiðist að auki fyrir þann tíma sem unnið er. Ef annað útkall kemur innan tveggja klukkustunda frá því að vinnu lauk skal greitt eins og um samfellda vinnu sé að ræða.

Yfirvinna í útköllum

Vegna takmarkana á matar og kaffitímum, skal greiða sem svarar 15 mínútur í yfirvinnu fyrir hvert 4 klst. útkall og hlutfallslega ef unnið er lengur. Séu útköll styttri en 4 klst. fellur þessi greiðsla niður.

Orlof í tengslum við vaktir

Sumarleyfi sjúkraflutningamanna skal vera 1 frídagur fyrir hverjar tvær vikur á vakt. Fastráðnir starfsmenn fái sumarleyfi í tvær bakvaktarvikur samtals 14 daga.

2. Almenn ákvæði

Veikindi barna undir 13 ára

Auk ákvæðis 12.8.1 er starfsmanni heimilt að ráðstafa allt að 7 dögum af áunnum veikindarétti sínum til að vera frá vinnu vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Um réttindi og skyldu vegna slíkrar fjarveru gildir ákvæði greinar 12.1.1.

Fatapeningar

Greiða skal eina greiðslu fatapeninga 25% af 112. flokki 1. þrepi, þann 1. september ár hvert til fastráðins starfsfólks á leikskóla. Afleysingarfolk skal fá greidda fatapeninga kr. 13,38 pr. klst. sem taki sömu hækkun og laun. Sumarvinnufólk 16 ára og eldri fá greitt 60% af fatapening leikskóla 1. júlí.

Sjúkrasjóður

Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar til 0,5% af heildarlaunum starfsmanna til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði.

Ferðir með nemendum

Þegar starfsmenn leikskóla/skóla ferðast með og annast nemendur á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður 12 klst. (8 dv.+4yv.). Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur greiðast að auki 4 klst. í yfirvinnu. Þegar starfsmenn vistheimilis fylgja heimilismönnum á sjúkrahús eða endurhæfingarstöðvar skal greitt skv. reglum Tryggingarstofnunar ríkisins.

Verkalýðsfélag Húsavíkur

Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við kjarasamning Launaneftndar sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands frá 29. maí 2005.

Sérákvæði vegna Húsavíkurkaupstaðar

Skólaliðar

Skólaliðar II sem vinna svokölluð blönduð störf í Borgarhólsskóla skulu fá greitt 6% álag á þann launaflokk sem þeim er raðað í skv. fylgiskjali með kjarasamningi aðila frá 7. apríl 2001 (launaflokkur 111).

Launaflokkahækkun eftir eins árs starf

Eftir eins árs samfelldu starf hjá Húsavíkurkaupstað eða fyrirtækjum hans skulu laun hækka um einn launaflokk, sbr. gr. 2.2 í kjarasamningi aðila frá 29. apríl 1997.

Starfsmenntunarsjóður

Húsavíkurkaupstaður greiðir áfram 0,5% í starfsmenntunarsjóð Verkalýðsfélags Húsavíkur, sbr. gr. 18.2 í kjarasamningi aðila frá 29. apríl 1997.

Desemberuppbót

Desemberuppbót verður áfram 50% af mánaðarlaunum, sbr. gr. 19.1 í kjarasamningi aðila frá 29. apríl 1997, þó að lágmarki 44,5% af launaflokki 113, 7. þrepi, sbr. gr. 1.3.1.1 í samningi aðila frá 7. apríl 2001.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

Flokkstjórar í vinnuskóla sem skila vinnuskýrslur

Flokkstjóra í vinnuskóla sem falið er að hafa umsjón með skilum á vinnuskýrslum skal ráðast einum launaflokk hærra en ella.

Aðalhreingerning í Borgarhólsskóla

Þann tíma sem skólaliðar starfa við aðalhreingerningu í Borgarhólsskóla fyrir upphaf skólaárs skulu þeir fá greitt þann mun sem er á tímakaupi þeirra skv. launatöflu og tímakaupi skv. grein 1.9.1.1 í kjarasamningi aðila um tímamælda ákvæðisvinnu við ræstingu, sbr. bókun II í kjarasamningi aðila frá 17. maí 2000.

Orlof við 15 ára starfsaldur

Við 15 ára starfsaldur skal starfsmaður til viðbótar sumarorlofi hafa vetrarorlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

Sérákvæði vegna Skútustaðahrepps

Aðalhreingerning

Þann tíma sem skólaliðar starfa við aðalhreingerningu í Reykjahlíðaskóla fyrir upphaf skólaárs skulu þeir fá greitt þann mun sem er á tímakaupi þeirra skv. launatöflu og tímakaupi skv. grein 10.1.1.2 í kjarasamningi aðila um tímamælda ákvæðisvinnu við ræstingu.

Launaflokkahækkun eftir eitt ár

Eftir eins árs starf hjá Skútustaðahrepp skulu laun hækka um einn launaflokk sbr. grein 1.1. í samningi aðila frá 19. september 1997.

Vetrarorlof eftir 15 ár

Aðilar eru sammála um, að við 15 ára starfsaldur fái starfsmenn vetrarorlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu skv. grein 7.1. í samningi aðila frá 29. apríl 1997. Starfsaldur til orlofs skal reiknaður eftir sömu reglum og starfsaldur til launa.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

Ferðakostnaður

Aðilar eru sammála um að grein 9.1 í samningi aðila frá 29. apríl 1997 haldi sér. Það er að starfsmenn með lögheimili í Skútustaðahreppi skuli ferðast á eigin kostnað, án þess að sérstök greiðsla komi fyrir, innan þess svæðis sem markast að 6 km. vegalengd frá heimili til vinnustaðar. Með vinnustað er átt við þann stað sem starfsmanni er almennt gert að mæta til vinnu. Ferðir sem starfsmaður tekst á hendur vegna starfa síns eða í þágu vinnuveitenda, skal þó greiða fyrir án tillits til fjarlægðarmarka.

Desemberuppbót

Desemberuppbót verður áfram 50% af desemberlaunum skv. grein 2.12. í samningi aðila frá 29. apríl 1997, þó að lágmarki 44,5% af launaflokki 113, 7. þrepi sbr. gr. 1.3.1.1 í samningi Starfgreinasambands Íslands og Launaneftar sveisarfélaganna frá 7. apríl 2001.

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

Verkalýðsfélag Suðurlands

**Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við
kjarasamning Launanefndar sveitarfélaga og Starfsgreinasambands
Íslands frá 29. maí 2005.**

Sérákvæði vegna dvalarheimilanna Lundar og Kirkjuhvols 12 daga auka frí

Starfsfólk sem var við störf fyrir 1. febrúar 2001 á Lundi, hjúkrunar og dvalarheimili og Dvalarheimilinu Kirkjuhvoli skal fá frí á óskertum föstum launum í 12 virka daga á ári miðað heils árs starf, sbr. grein 2.6.1 (sbr. grein 2.6.7 í nágildandi samningi) í samningi milli aðila frá 1. maí 1997.

Verkalýðsfélag Vestfirðinga

**Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við
kjarasamning Launanevndar sveitarfélaga og Starfsgreinasambands
Íslands frá 29. maí 2005.**

Sérákvæði á öllu starfssvæði félagsins

**Taxti skv. gr. 1.9.2.1 fyrir ræstingu á fermetra skal vera
eftirfarandi:**

Gólfræsting á fermetra á mánuði:

Frá 01. 05. 2005	kr. 194,64
Frá 01. 01. 2006	kr. 202,42
Frá 01. 01. 2007	kr. 208,50
Frá 01. 01. 2008	kr. 214,75

Salerni, tækjastofur, rannsóknarstofur, verknámsstofur og anddyri, á
fermetra á mánuði:

Frá 01. 05. 2005	kr. 219,52
Frá 01. 01. 2006	kr. 228,31
Frá 01. 01. 2007	kr. 235,15
Frá 01. 01. 2008	kr. 242,21

Framangreindar upphæðir taka mið af þeim taxta sem nú er miðað við hjá
Ísafjarðarbæ. Náist samkomulag í héraði um breytingar á grunntaxta
skulu framangreindar fjárhæðir hækka samsvarandi.

13 daga auka frí

Vaktavinnufólk sem var við störf fyrir 1. febrúar 2001 og átti rétt á 13
daga aukafrí á óskertum föstum launum árlega miðað heils árs starf (sbr.
grein 2.6.7 í núgildandi samningi) skal halda þeim rétti.

Verkalýðsfélagið Vaka

**Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við
kjarasamning Launanevndar sveitarfélaga og Starfsgreinasambands
Íslands frá 29. maí 2005.**

Sérákvæði vegna Siglufjarðar

Í gildi er samningur milli Siglufjarðarkaupstaðar og Verkalýðsfélagsins
Vöku um störf skólaliða við Grunnskóla Siglufjarðar frá 2. október 2003.

Vetrarorlof starfsmanna Leikskála og starfsmanna heimaþjónustu

Þeir starfsmenn Siglufjarðarkaupstaðar sem starfa við heimaþjónustu og
við Leikskála skulu eftir að hafa verið eitt ár eða lengur í starfi, eiga rétt á
vetrarorlofi með þessum hætti:

Eftir 1 ár í starfi	5 dagar
Eftir 5 ár í starfi	6 dagar
Eftir 10 ár í starfi	7 dagar

Grein þessi gildir eingöngu gagnvart þeim starfsmönnum sem ráðnir voru
fyrir 29. maí 2005 og voru þá að störfum.

Eining- Iðja

**Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við
kjarasamning Launanefndar sveitarfélaga og Starfsgreinasambands
Íslands frá 29. maí 2005.**

Sérákvæði vegna Akureyrarkaupstaðar

Kaupaukakerfi við sorphreinsun

Í gildi er samningur milli Akureyrarkaupstaðar og Einingar-Iðju um kaupaukakerfi við sorphreindun frá 23. maí 2001.

Reglur um kaupgreiðslur

Í gildi er sérstakur samningur milli Akureyrarkaupstaðar og Einingar-Iðju um kaupgreiðslur frá 23. maí 2001.

Dagvinna og kaffitímar í sorphreinsun

Heimilt er með samþykki viðkomandi verkamanna að hefja vinnu við sorphreinsun kl. 05:50 að morgni og sé vinnu þá lokið kl. 12:00 að hádegi. Kaffitímar eru frá kl. 07:00 til kl. 07:20 og frá kl. 09:30 til kl. 09:50. Fyrir þennan vinnutíma reiknast 8 klst. í dagvinnu. Sé unninn hálfur dagur skal unnið frá kl. 05:50 til kl. 08:15.

Skólaliðar

Sumarfrí skólaliða skal standa yfir frá 16. júní ár hvert og skal það tekið í einu lagi. Samkomulag skal vera milli samningsaðila um starfslýsingu fyrir störf er tilheyra samningi þessum.

Drífandi stéttarfélag

Eftirfarandi eru sérákvæði viðkomandi stéttarfélags við kjarasamning Launanevndar sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands frá 29. maí 2005.

Sérákvæði vegna Vestmannaeyjakaupstaðar

Sérstök júníuppbót

Þeir starfsmenn sem voru í starfi þann 29. maí 2005 skulu hinn 1. júní ár hvert frá greiddar kr. 19.000,- miðað við fullt starf á meðan ráðning helst samfelld hjá Vestmannaeyjabæ. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða látið af störfum á árinu, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma.

Þjóðhátíðardagur

Þjóðhátíðardagur Vestmannaeyðinga (föstudagurinn fyrir þjóðhátíð) skal vera sérstakur frídagur sbr.gr.2.1.4.2.

Malbikunarvinna

Starfsmenn sem vinna við malbikunarstöð svo og stjórnendur útlagningarvélar skulu fá greidda fatapeninga kr. 18.398.- á verðlagi í mars 2001 fyrir hverja 20 unna daga við malbikun.

- a) 1-12 dagar malbikun gerir ½ fatapeninga
- b) 13-24 daga malbikun gerir 1 fatapening
- c) 25-36 daga malbikun gerir 1 1/2 fatapening
- d) 37-48 daga malbikun gerir 2 fatapeninga o.s.frv.

Malbikunardagur telst sá dagur þegar malbik er framleitt.

Afleysingamenn fá greidda fatapeninga sem hér segir:

1-10 daga malbikun greitt hlutfallslega fyrir hvern dag. Umfram 10 daga malbikun gildi sama regla og hjá fastamönnum. Greiðsla á fatapeningum við malbikun skerðir ekki önnur réttindi skv.greinum 8.2.1 og 8.2.2.

Starfsmenn Hraunbúða

Starfsmenn fá "rapport" 15 mín x 2 starfsmenn við vaktaskipti á næturvakt.

Næturvaktaálag hjá næturvaktastarfmönnum, sem ekki taka aðrar vaktir en næturvaktir á Hraunbúðum, beri 25% viðbótarálag aðfararnætur laugardaga, sunnudaga og stórhátíðardaga.

Eftirfarandi ákvæði eru upplýsingar um samþykktir

Vestmannaeyjabæjar og eru þau ekki hluti af kjarasamningi þessum.

Aðilar eru sammála um að allir starfsmenn sem ráðnir voru fyrir gildistöku þessa samnings, haldi áunnum réttindum. Í þeim sveitarfélögum þar sem gilt hafa sérstakar reglur um réttindi og skyldur, þá verði öll ákvæði sem ganga lengra en í lögum nr. 38/1954 sett í sérstaka viðauka í viðkomandi kjarasamningum.

Aðilar samningsins eru sammála um þá skoðun að biðlaunaréttur eigi ekki að stofnast þegar opinber starfsmaður flyst á milli opinberra vinnuveitenda að því gefnu að ekki verði breyting á réttindum og ráðningarkjörum í grundvallaratriðum. Sama eigi við þótt starfsmenn sveitarfélags flytjist t.d. til byggðasamlags. Áherslan liggi á því að ráðningarkjörin haldist óbreytt í grundvallaratriðum.