

Kjarasamningur

SFR - stéttarfélag í almannapjónustu

og

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

Gildistími 1. febrúar 2005 - 30. apríl 2008



**STÉTTARFÉLAG
Í ALMANNAPJÓNUSTU**

Efnisyfirlit

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | Kaup..... | 5 |
| 1.1 | Mánaðarlaun | 5 |
| 1.2 | Launabrep (gildir til 30. apríl 2006) | 9 |
| 1.2 | Launabrep (gildir frá 1. maí 2006)..... | 10 |
| 1.3 | Skilgreiningar starfa (gildir til 30. apríl 2006)..... | 10 |
| 1.3 | Sérstök tímabundin umbun (tekur gildi 1. maí 2006)..... | 11 |
| 1.4 | Tímavinnu - og unglingskaup | 11 |
| 1.5 | Yfirvinnukaup..... | 11 |
| 1.6 | Álagsgreiðslur - vaktaálag | 12 |
| 1.7 | Persónuuppbót í desember | 12 |
| 2 | Um vinnutíma..... | 13 |
| 2.1 | Almennt | 13 |
| 2.2 | Dagvinna | 13 |
| 2.3 | Yfirvinna | 14 |
| 2.3.10 | Fjarvistaruppbót..... | 15 |
| 2.4 | Hvíldartími | 15 |
| 2.5 | Bakvaktir, bakvaktafrí | 17 |
| 2.6 | Vaktavinna | 18 |
| 3 | Matar- og kaffitímar - fæði og mótuneyti..... | 19 |
| 3.1 | Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili | 19 |
| 3.2 | Matar- og kaffitímar í yfirvinnu | 20 |
| 3.3 | Vinna í matar- og kaffitíma..... | 20 |
| 3.4 | Fæði og mótuneyti..... | 20 |
| 3.5 | Skyldumatur, greiðslur..... | 21 |
| 4 | Orlof..... | 21 |
| 4.1 | Lengd orlofs..... | 21 |
| 4.2 | Orlofsfé og orlofsuppbót | 21 |
| 4.2.2 | Orlofsuppbót..... | 21 |
| 4.3 | Orlofsárið..... | 22 |
| 4.4 | Sumarorlofstími | 22 |
| 4.5 | Ákvörðun orlofs | 22 |
| 4.6 | Veikindi í orlofi | 22 |
| 4.7 | Frestun orlofs | 22 |
| 4.8 | Áunninn orlofsréttur | 22 |
| 4.9 | Orlofssjóður | 23 |
| 5 | Ferðir og gisting | 23 |
| 5.1 | Ferðakostnaður skv. reikningi..... | 23 |
| 5.2 | Dagpeningar innanlands..... | 23 |
| 5.3 | Greiðsluháttur..... | 23 |
| 5.4 | Vinnusókn og ferðir..... | 23 |
| 5.5 | Dagpeningar á ferðum erlendis | 23 |
| 5.6 | Dagpeningar vegna námskeiða o.fl. | 24 |
| 5.7 | Ferðakostnaðarnefnd | 24 |
| 5.8 | Heimflutningur fjarri vinnustað | 24 |
| 5.9 | Gistiaðstaða | 25 |
| 6 | Aðbúnaður og hollustuhættir | 25 |
| 6.1 | Réttur starfsmanna..... | 25 |
| 6.2 | Um vinnustaði..... | 25 |
| 6.3 | Lyf og sjúkragögn | 25 |
| 6.4 | Öryggiseftirlit | 25 |
| 6.5 | Slyshætta | 26 |
| 6.6 | Læknisskoðun / veikindi | 26 |
| 7 | Tryggingar..... | 26 |
| 7.1 | Slysatryggingar..... | 26 |

| | | |
|-------|--|----|
| 7.2 | Farangurstrygging | 28 |
| 7.3 | Persónulegir munir | 28 |
| 8 | Verkfæri og vinnuföt | 28 |
| 8.1 | Verkfæri | 28 |
| 8.2 | Einkennis- og hlífðarföt | 28 |
| 8.3 | Fatapeningar | 29 |
| 9 | Afleysingar | 29 |
| 9.1 | Staðgenglar | 29 |
| 9.2 | Launað staðgengilsstarf | 29 |
| 9.3 | Aðrir staðgenglar | 29 |
| 10 | Fræðslumál | 29 |
| 10.1 | Starfsþjálfun á vegum stofnana | 29 |
| 10.2 | Launalaust leyfi | 30 |
| 10.3 | Fræðslusjóðir | 30 |
| 11 | Stofnanapáttur og samstarfsnefndir | 30 |
| 11.1 | Skilgreining | 30 |
| 11.2 | Markmið | 30 |
| 11.3 | Gerð stofnanasamnings | 31 |
| 11.4 | Breyttar forsendur | 32 |
| 11.5 | Skipan og hlutverk samstarfsnefnda | 32 |
| 11.6 | Starfshættir samstarfsnefnda | 33 |
| 12 | Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa | 33 |
| 12.1 | Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður | 33 |
| 12.2 | Réttur til launa vegna veikinda og slysa | 34 |
| 12.3 | Starfshæfnisvottorð | 35 |
| 12.4 | Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa | 36 |
| 12.5 | Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns | 36 |
| 12.6 | Skráning veikindadaga | 36 |
| 12.7 | Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi | 36 |
| 12.8 | Veikindi barna yngri en 13 ára | 36 |
| 12.9 | Samráðsnefnd | 36 |
| 12.10 | Ákvæði til bráðabirgða | 37 |
| 13 | Tilhögun fæðingarorlofs | 37 |
| 13.1 | Gildissvið | 37 |
| 13.2 | Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi | 37 |
| 14 | Fjölskyldu- og styrktarsjóður | 37 |
| 14.1 | Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs | 37 |
| 14.2 | Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði | 38 |
| 14.3 | Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs | 38 |
| 14.4 | Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð | 38 |
| 15 | Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar | 38 |
| 15.1 | Framlag í séreignarsjóð | 38 |
| 16 | Uppsagnarfrestur | 38 |
| 16.1 | Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi | 38 |
| 16.2 | Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna | 39 |
| 17 | Launaseðill og félagsgjöld | 39 |
| 17.1 | Launaseðill | 39 |
| 17.2 | Félagsgjöld | 39 |
| 18 | Félagsmálefni | 40 |
| 18.1 | Félagsmálefni | 40 |
| 19 | Gildistími og forsendur samningsins | 40 |
| 19.1 | Gildistími samningsins | 40 |
| 19.2 | Samningsforsendur | 40 |

K J A R A S A M N I N G U R

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

og

SFR – stéttarfélag í almannajónustu

Gildistími 1. febrúar 2005 - 30. apríl 2008

Undirritaður 9. mars 2005

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. febrúar 2005 greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu:

| Lífaldur Lfl. | <20 ár 1. þrep | 20 ár 2. þrep | 23 ár 3. þrep | 26 ár 4. þrep | 30 ár 5. þrep | 35 ár 6. þrep |
|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| A01 | 92.585 | 95.384 | 98.267 | 99.741 | 101.237 | 102.756 |
| A02 | 95.384 | 98.267 | 101.237 | 102.756 | 104.297 | 105.861 |
| A03 | 98.267 | 101.237 | 104.297 | 105.861 | 107.449 | 109.061 |
| A04 | 101.237 | 104.297 | 107.449 | 109.061 | 110.697 | 112.357 |
| A05 | 104.297 | 107.449 | 110.697 | 112.357 | 114.042 | 115.753 |
| A06 | 107.449 | 110.697 | 114.042 | 115.753 | 117.489 | 119.251 |
| A07 | 110.697 | 114.042 | 117.489 | 119.251 | 121.040 | 122.856 |
| A08 | 114.042 | 117.489 | 121.040 | 122.856 | 124.699 | 126.569 |
| A09 | 117.489 | 121.040 | 124.699 | 126.569 | 128.468 | 130.395 |
| A10 | 121.040 | 124.699 | 128.468 | 130.395 | 132.351 | 134.336 |
| A11 | 124.699 | 128.468 | 132.351 | 134.336 | 136.351 | 138.396 |
| A12 | 128.468 | 132.351 | 136.351 | 138.396 | 140.472 | 142.579 |
| A13 | 132.351 | 136.351 | 140.472 | 142.579 | 144.718 | 146.889 |
| A14 | 136.351 | 140.472 | 144.718 | 146.889 | 149.092 | 151.328 |
| A15 | 140.472 | 144.718 | 149.092 | 151.328 | 153.598 | 155.902 |
| A16 | 144.718 | 149.092 | 153.598 | 155.902 | 158.241 | 160.615 |
| A17 | 149.092 | 153.598 | 158.241 | 160.615 | 163.024 | 165.469 |

| Lífaldur Lfl. | <23 ár 1. þrep | 23 ár 2. þrep | 25 ár 3. þrep | 27 ár 4. þrep | 30 ár 5. þrep | 35 ár 6. þrep |
|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| B01 | 117.489 | 121.040 | 124.699 | 126.569 | 128.468 | 130.395 |
| B02 | 121.040 | 124.699 | 128.468 | 130.395 | 132.351 | 134.336 |
| B03 | 124.699 | 128.468 | 132.351 | 134.336 | 136.351 | 138.396 |
| B04 | 128.468 | 132.351 | 136.351 | 138.396 | 140.472 | 142.579 |
| B05 | 132.351 | 136.351 | 140.472 | 142.579 | 144.718 | 146.889 |
| B06 | 136.351 | 140.472 | 144.718 | 146.889 | 149.092 | 151.328 |
| B07 | 140.472 | 144.718 | 149.092 | 151.328 | 153.598 | 155.902 |
| B08 | 144.718 | 149.092 | 153.598 | 155.902 | 158.241 | 160.615 |
| B09 | 149.092 | 153.598 | 158.241 | 160.615 | 163.024 | 165.469 |
| B10 | 153.598 | 158.241 | 163.024 | 165.469 | 167.951 | 170.470 |
| B11 | 158.241 | 163.024 | 167.951 | 170.470 | 173.027 | 175.622 |
| B12 | 163.024 | 167.951 | 173.027 | 175.622 | 178.256 | 180.930 |
| B13 | 167.951 | 173.027 | 178.256 | 180.930 | 183.644 | 186.399 |
| B14 | 173.027 | 178.256 | 183.644 | 186.399 | 189.195 | 192.033 |
| B15 | 178.256 | 183.644 | 189.195 | 192.033 | 194.913 | 197.837 |

| Lífaldur Lfl. | <30 ár 1. þrep | 30 ár 2. þrep | 35 ár 3. þrep | 40 ár 4. þrep | 45 ár 5. þrep |
|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| C01 | 144.718 | 146.889 | 149.092 | 151.328 | 153.598 |
| C02 | 149.092 | 151.328 | 153.598 | 155.902 | 158.241 |
| C03 | 153.598 | 155.902 | 158.241 | 160.615 | 163.024 |
| C04 | 158.241 | 160.615 | 163.024 | 165.469 | 167.951 |
| C05 | 163.024 | 165.469 | 167.951 | 170.470 | 173.027 |
| C06 | 167.951 | 170.470 | 173.027 | 175.622 | 178.256 |
| C07 | 173.027 | 175.622 | 178.256 | 180.930 | 183.644 |
| C08 | 178.256 | 180.930 | 183.644 | 186.399 | 189.195 |
| C09 | 183.644 | 186.399 | 189.195 | 192.033 | 194.913 |
| C10 | 189.195 | 192.033 | 194.913 | 197.837 | 200.805 |
| C11 | 194.913 | 197.837 | 200.805 | 203.817 | 206.874 |
| C12 | 200.805 | 203.817 | 206.874 | 209.977 | 213.127 |
| C13 | 206.874 | 209.977 | 213.127 | 216.324 | 219.569 |
| C14 | 213.127 | 216.324 | 219.569 | 222.863 | 226.206 |
| C15 | 219.569 | 222.863 | 226.206 | 229.599 | 233.043 |

| Lífaldur Lfl. | <40 ár 1. þrep | 40 ár 2. þrep | 45 ár 3. þrep |
|------------------|-------------------|------------------|------------------|
| D01 | 183.644 | 186.399 | 189.195 |
| D02 | 189.195 | 192.033 | 194.913 |
| D03 | 194.913 | 197.837 | 200.805 |
| D04 | 200.805 | 203.817 | 206.874 |
| D05 | 206.874 | 209.977 | 213.127 |
| D06 | 213.127 | 216.324 | 219.569 |
| D07 | 219.569 | 222.863 | 226.206 |
| D08 | 226.206 | 229.599 | 233.043 |
| D09 | 233.043 | 236.539 | 240.087 |
| D10 | 240.087 | 243.688 | 247.343 |
| D11 | 254.819 | 262.521 | 270.456 |
| D12 | 270.456 | 278.631 | 287.052 |
| D13 | 287.052 | 295.728 | 304.666 |
| D14 | 304.666 | 313.875 | 323.362 |
| D15 | 323.362 | 333.135 | 343.204 |

1.1.1.1 Launatölur skulu frá 1. febrúar 2005 vera samkvæmt neðangreindri töflu:

| Nr. | Kr. | Nr. | Kr. | Nr. | Kr. | Nr. | Kr. |
|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|
| 1 | 92.585 | 24 | 130.395 | 46 | 180.930 | 68 | 251.053 |
| 2 | 93.974 | 25 | 132.351 | 47 | 183.644 | 69 | 254.819 |
| 3 | 95.384 | 26 | 134.336 | 48 | 186.399 | 70 | 258.641 |
| 4 | 96.815 | 27 | 136.351 | 49 | 189.195 | 71 | 262.521 |
| 5 | 98.267 | 28 | 138.396 | 50 | 192.033 | 72 | 266.459 |
| 6 | 99.741 | 29 | 140.472 | 51 | 194.913 | 73 | 270.456 |
| 7 | 101.237 | 30 | 142.579 | 52 | 197.837 | 74 | 274.513 |
| 8 | 102.756 | 31 | 144.718 | 53 | 200.805 | 75 | 278.631 |
| 9 | 104.297 | 32 | 146.889 | 54 | 203.817 | 76 | 282.810 |
| 10 | 105.861 | 33 | 149.092 | 55 | 206.874 | 77 | 287.052 |
| 11 | 107.449 | 34 | 151.328 | 56 | 209.977 | 78 | 291.358 |
| 12 | 109.061 | 35 | 153.598 | 57 | 213.127 | 79 | 295.728 |
| 13 | 110.697 | 36 | 155.902 | 58 | 216.324 | 80 | 300.164 |
| 14 | 112.357 | 37 | 158.241 | 59 | 219.569 | 81 | 304.666 |
| 15 | 114.042 | 38 | 160.615 | 60 | 222.863 | 82 | 309.236 |
| 16 | 115.753 | 39 | 163.024 | 61 | 226.206 | 83 | 313.875 |
| 17 | 117.489 | 40 | 165.469 | 62 | 229.599 | 84 | 318.583 |
| 18 | 119.251 | 41 | 167.951 | 63 | 233.043 | 85 | 323.362 |
| 19 | 121.040 | 42 | 170.470 | 64 | 236.539 | 86 | 328.212 |
| 20 | 122.856 | 43 | 173.027 | 65 | 240.087 | 87 | 333.135 |
| 21 | 124.699 | 44 | 175.622 | 66 | 243.688 | 88 | 338.132 |
| 22 | 126.569 | 45 | 178.256 | 67 | 247.343 | 89 | 343.204 |
| 23 | 128.468 | | | | | | |

1.1.1.2 Launatölur raðast í ramma og þrep samkvæmt eftirfarandi töflu:

| Rammi A | <20 ára | 20 ára | 23 ára | 26 ára | 30 ára | 35 ára |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Lfl. | 1. þrep | 2. þrep | 3. þrep | 4. þrep | 5. þrep | 6. þrep |
| A01 | 1 | 3 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| A02 | 3 | 5 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| A03 | 5 | 7 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| A04 | 7 | 9 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| A05 | 9 | 11 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| A06 | 11 | 13 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| A07 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| A08 | 15 | 17 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| A09 | 17 | 19 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| A10 | 19 | 21 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| A11 | 21 | 23 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| A12 | 23 | 25 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| A13 | 25 | 27 | 29 | 30 | 31 | 32 |
| A14 | 27 | 29 | 31 | 32 | 33 | 34 |
| A15 | 29 | 31 | 33 | 34 | 35 | 36 |
| A16 | 31 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 |
| A17 | 33 | 35 | 37 | 38 | 39 | 40 |

| Rammi B | <23 ára | 23 ára | 25 ára | 27 ára | 30 ára | 35 ára |
|----------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Lfl. | 1. þrep | 2. þrep | 3. þrep | 4. þrep | 5. þrep | 6. þrep |

| | | | | | | |
|------------|----|----|----|----|----|----|
| B01 | 17 | 19 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| B02 | 19 | 21 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| B03 | 21 | 23 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| B04 | 23 | 25 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| B05 | 25 | 27 | 29 | 30 | 31 | 32 |
| B06 | 27 | 29 | 31 | 32 | 33 | 34 |
| B07 | 29 | 31 | 33 | 34 | 35 | 36 |
| B08 | 31 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 |
| B09 | 33 | 35 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| B10 | 35 | 37 | 39 | 40 | 41 | 42 |
| B11 | 37 | 39 | 41 | 42 | 43 | 44 |
| B12 | 39 | 41 | 43 | 44 | 45 | 46 |
| B13 | 41 | 43 | 45 | 46 | 47 | 48 |
| B14 | 43 | 45 | 47 | 48 | 49 | 50 |
| B15 | 45 | 47 | 49 | 50 | 51 | 52 |

| Rammi C | <30 ára | 30 ára | 35 ára | 40 ára | 45 ára |
|----------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Lfl. | 1. þrep | 2. þrep | 3. þrep | 4. þrep | 5. þrep |

| | | | | | |
|------------|----|----|----|----|----|
| C01 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 |
| C02 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 |
| C03 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 |
| C04 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 |
| C05 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 |
| C06 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 |
| C07 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 |
| C08 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 |
| C09 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 |
| C10 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 |
| C11 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 |
| C12 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 |
| C13 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 |
| C14 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 |
| C15 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |

| Rammi D | <40 ára | 40 ára | 45 ára |
|----------------|-------------------|----------------|----------------|
| Lfl. | 1. þrep | 2. þrep | 3. þrep |

| | | | |
|------------|----|----|----|
| D01 | 47 | 48 | 49 |
| D02 | 49 | 50 | 51 |
| D03 | 51 | 52 | 53 |
| D04 | 53 | 54 | 55 |
| D05 | 55 | 56 | 57 |
| D06 | 57 | 58 | 59 |
| D07 | 59 | 60 | 61 |
| D08 | 61 | 62 | 63 |
| D09 | 63 | 64 | 65 |
| D10 | 65 | 66 | 67 |
| D11 | 69 | 71 | 73 |
| D12 | 73 | 75 | 77 |
| D13 | 77 | 79 | 81 |
| D14 | 81 | 83 | 85 |
| D15 | 85 | 87 | 89 |

- 1.1.2 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.
- 1.1.3 Frá 1. febrúar 2005 skal heimila sérstaka hækkun, 1,5%, vegna tilfærslna einstakra hópa.
- Laun skv. grein 1.1.1 hækki sem hér segir:
- | | |
|----------------|-------|
| 1. janúar 2006 | 2,50% |
|----------------|-------|
- 1.1.4 Heimilt er að tiltekinn hluti umsaminna launahækkana verði nýttur til handa einstökum hópum/stofnunum.
- 1.1.5 Til að fylgjast með launaþróun starfsmanna mun Kjararannsóknanefnd opinberra starfsmanna taka saman tvisvar á ári upplýsingar um sundurliðuð laun starfsmanna, skipt eftir stofnunum og starfaflokkum ef stéttarfélag óskar þess. Ef starfsmenn á tiltekinni stofnun eru færri en 10 skal sameina niðurstöður um laun þeirra öðrum sambærilegum stofnunum, skv. Íslenski atvinnugreinaflokkun útg. 2. Sama gildir um greiningu niðurstaðna eftir starfaflokkum.
- 1.1.6 1. maí 2006 tekur ný launatafla gildi samkvæmt fylgiskjali. Aðlögun stofnanasamninga að nýrri launatöflu verði lokið fyrir þann tíma. Heimilt er að kostnaður við flutning yfir í hina nýju launatöflu kosti allt að 2,4%.
- Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu við yfirfærslu í nýja launatöflu.
- 1.1.7 Laun skv. grein 1.1.6 hækki sem hér segir:
- | | |
|----------------|-------|
| 1. janúar 2007 | 2,25% |
| 1. janúar 2008 | 2,00% |
- 1.1.8 Auk þess skal bætast við hækkun vegna styrkingar/þróunar launakerfis sem skal fara óskipt til stofnunar og þar verði í samstarfsnefnd samið um hvernig það greinist á hin mismunandi störf:
- | | |
|-------------|-------|
| 1. maí 2007 | 2,00% |
|-------------|-------|

1.2 Launaþrep (gildir til 30. apríl 2006)

- 1.2.1 Í ramma A eru 6 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:
1. þrep: yngri en 20 ára
 2. þrep: frá 20 ára aldri
 3. þrep: frá 23 ára aldri
 4. þrep: frá 26 ára aldri
 5. þrep: frá 30 ára aldri
 6. þrep: frá 35 ára aldri
- 1.2.2 Í ramma B eru 6 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:
1. þrep: yngri en 23 ára.
 2. þrep: frá 23 ára aldri
 3. þrep: frá 25 ára aldri
 4. þrep: frá 27 ára aldri
 5. þrep: frá 30 ára aldri
 6. þrep: frá 35 ára aldri

- 1.2.3 Í ramma C eru 5 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:
1. þrep: yngri en 30 ára
 2. þrep: frá 30 ára aldri
 3. þrep: frá 35 ára aldri
 4. þrep: frá 40 ára aldri
 5. þrep: frá 45 ára aldri
- 1.2.4 Í ramma D eru 3 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:
1. þrep: yngri en 40 ára
 2. þrep: frá 40 ára aldri
 3. þrep: frá 45 ára aldri
- 1.2.5 Þrep reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.
- 1.2.6 Frá 1. maí 2006 breytist kafli 1.2 og orðast sem hér segir:

1.2 Launþrep (gildir frá 1. maí 2006)

- 1.2.1 Í launatöflu eru 6 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri sem hér segir:
1. þrep: yngri en 23 ára
 2. þrep: frá 23 ára aldri
 3. þrep: frá 25 ára aldri
 4. þrep: frá 27 ára aldri
 5. þrep: frá 30 ára aldri
 6. þrep: frá 35 ára aldri
- 1.2.2 Þrep reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.3 Skilgreiningar starfa (gildir til 30. apríl 2006)

- 1.3.1 Skilgreiningar starfa í ramma A, B, C og D:
- 1.3.2 Rammi A
Almenn störf sem að jafnaði eru unnin undir stjórn annarra.
- 1.3.3 Rammi B
Starfið getur falist í umsjón verkefna er krefjast töluverðrar þekkingar á ákveðnu sviði stofnunar. Starfsmaður skal geta veitt fullnægjandi upplýsingar og leiðbeiningar til viðskiptamanna/skjólstæðinga, geta leiðbeint og stýrt starfsmönnum. Verkstjórn getur falist í starfinu en er ekki meginhluti starfsins.
- 1.3.4 Rammi C
Starfið felst fyrst og fremst í að skipuleggja, stjórna og samhæfa starfsemi einnar eða fleiri deilda, eða umsjón verkefna og/eða málaflokka. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og/eða stjórnun á áætlanagerð, kostnaðareftirliti eða viðvarandi verkefnastjórnun. Í starfinu getur falist að koma fram fyrir hönd stofnunar.
- 1.3.5 Rammi D
Starfið felst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Í starfinu felst ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki.
- 1.3.6 Frá 1. maí 2006 breytist kafli 1.3 og orðast sem hér segir:

1.3 Sérstök tímabundin umbun (tekur gildi 1. maí 2006)

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. greinum 1.1.4 og 1.2.1 sem aldrei skal þó nema hærrí fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki eru sambærilegir ákvæðum stofnanasamnings og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

1.4 Tímavinnu - og unglíngakaup

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

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

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

1.4.3 Laun ungmenna skulu vera sem hér segir:

16 ára 90 % af lfl. A1 1. þrepi

17 ára 95 % af lfl. A1 1. þrepi

Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af sama launaflokki og þrepi og í sömu hlutföllum eftir aldri.

Ungmenni skulu taka laun skv. þeim aldursflokki sem þeir tilheyra í lok almanaksársins.

1.4.4 Frá 1. maí 2006 breytast laun ungmenna og verða sem hér segir:

16 ára 90 % af lfl. 01 1. þrepi

17 ára 95 % af lfl. 01 1. þrepi

1.5 Yfirvinnukaup

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

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

1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við félagið.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

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

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

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

1.7 Persónuuppbót í desember

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

| | |
|--------------|------------|
| Á árinu 2005 | kr. 39.700 |
| Á árinu 2006 | kr. 40.700 |
| Á árinu 2007 | kr. 41.800 |

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

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

2 Um vinnutíma

2.1 Almennt

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

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

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

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

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags.

- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímamark frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 - 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síður en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 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.
- 2.3.9 Þegar starfsmenn vistheimila ferðast með og annast vistmenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður allt að 12 klst. Vinnutíma umfram reglubundna vinnuskyldu greiðist sem yfirvinna. Vegna næturgistingar á ferðalögum með vistmönnum greiðast að auki 2 klst.

2.3.10 Fjarvistaruppbót

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

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

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

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

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

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

Þar sem hér er um frávík 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 frávík 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 lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til 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 lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

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

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

2.4.5 Frítökuréttur

2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 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 samfelld 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 fýrnist ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.** Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir, bakvaktafrí

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

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

- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.

- 2.5.6 Röntgentæknar á röntgendeildum skulu fá vetrarfrí til viðbótar almennu orlofi sem svarar 16 dögum fyrir hvert heilt ár í starfi.
- 2.5.7 Leyfi skv. gr. 2.5.4 og 2.5.6 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4 og 2.5.6. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.4.1.
- 2.5.8 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag 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 bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 - 168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
- Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.
- Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.*
- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:

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

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

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

- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.
- Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.
- 2.6.12 Um vinnutíma þeirra vaktavinnumanna, er fyrir gildistöku kjarasamnings fjármálaráðherra og BSRB frá 19. desember 1970 unnu 36 og 37 klst. vinnuviku, skal eftirfarandi gilda:
- Þegar skylduvinna er unnin kl. 24:00-08:00, á laugardögum eftir kl. 12:00 á hádegi eða sunnudögum, teljast 50 mín. jafngilda einni klst.
- Regla þessi gildir einungis um þá starfsmenn persónulega sem fullnægja ofangreindum kröfum um vinnutíma, enda leggi BSRB fram lista með nöfnum þeirra einstaklinga sem njóta þessara sérstöku réttinda.
- Ákvæði þetta tekur einungis til þeirra manna er voru í starfi 1. jan. 1974. Sjá samstarfsnefnd BSRB 23. febr. 1979.

3 Matar- og kaffitímar - fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími, 30 mín., skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30 og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. gr. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffítímar, 15 mín. og 20 mín., og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffítíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffítímar í yfirvinnu

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

3.3 Vinna í matar- og kaffítíma

- 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 kaffítímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffítímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.
- 3.4.4 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. gr. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 227,91 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
1. Vinnuskylda starfsmanna sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysliverðs með vísitölu febrúarmánaðar 2005 sem grunnvísitölu (195,7 stig).

- 3.4.5 Þar sem mötuneyti er á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði tilnefna tvo trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

3.5 Skyldumatur, greiðslur

- 3.5.1 Starfsmenn á vistunarstofnunum fyrir þroskahefta og fatlaða, sem gert er skylt að matast með vistmönnum og aðstoða þá við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem styttri vinnutíma eða greiðslu.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

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

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

4.2.2 Orlofsuppbót

- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

| | |
|--------------|------------|
| Á árinu 2005 | kr. 21.800 |
| Á árinu 2006 | kr. 22.400 |
| Á árinu 2007 | kr. 23.000 |
| Á árinu 2008 | kr. 23.600 |

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

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

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstími

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september. Frá 1. maí 2006 og eftirleiðis verður tímabil sumarorlofs frá 1. maí til 15. september.

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

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

4.5 Ákvörðun orlofs

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

4.6 Veikindi í orlofi

4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

4.7 Frestun orlofs

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

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

4.7.3 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum leyfi þar til fullu orlofi er náð.

4.8 Áunninn orlofsréttur

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

- 4.9.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð SFR. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunum félagsmanna SFR í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi

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

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, skal þeim séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.
- 5.4.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 5 km. utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslu ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.
- 5.4.4 Vegna aksturs til og frá Keflavíkurlugvelli reiknast ferðatími 30 mínútur hvern vinnudag.

5.5 Dagpeningar á ferðum erlendis

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

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, minniháttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.6 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.7 Ferðakostnaðarnefnd

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

5.7.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiða starfsmanna, sé notkun þeirra nauðsynleg vegna starfsins.

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

5.8 Heimflutningur fjarri vinnustað

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

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

5.8.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.8.1 eiga vinnuflokkar rétt á 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.

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

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

5.8.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meira 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.

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

5.9 Gistiaðstaða

- 5.9.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnæði sem er í eigu eða umráðum vinnuveitanda, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðlegubúnaður sambærilegur við það sem gerist á gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.9.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði, handlaugum og rennandi vatni í salernum.
- 5.9.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti eru starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.
- 5.9.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða eigi vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal lagður til allur viðlegubúnaður.
- 5.9.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal vinnuveitandi leggja flokkunum til útvarpstæki.
- 5.9.6 Á tímabilinu júní - ágúst er heimilt að nota tjöld til gistingar þar sem torvelt er að sjá fyrir gistiaðstöðu með öðru móti. Tjöldin skulu vera traust og vönduð og í þeim skulu vera rúmstæði og hitunartæki.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

6.3 Lyf og sjúkragögn

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

6.4 Öryggiseftirlit

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

6.5 Slysahætta

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

Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

6.6 Læknisskoðun / veikindi

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

7 Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

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

Frá 1. janúar 2005 taka gildi nýjar bótafjárhæðir sem taka til uppgjors vegna slysa sem verða frá og með þeim tíma. Sjá hér síðar í kaflanum.

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

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

| | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 532.500 kr. |
| vegna slyss í starfi | 1.064.900 kr. |

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

| | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 1.631.400 kr. |
| vegna slyss í starfi | 3.263.000 kr. |

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

| | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 2.231.700 kr. |
| vegna slyss í starfi | 5.324.900 kr. |

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

| | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 532.500 kr. |
| vegna slyss í starfi | 1.064.900 kr. |

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

| | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 4.289.900 kr. |
| vegna slyss í starfi | 6.702.600 kr. |

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í febrúar 2005, 239,7 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í apríl 1989, sbr. reglur nr. 30 og 31/1990, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysliverðs frá apríl 1989, 119,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

7.1.5 Verði ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

Frá 1. janúar 2005 breytist grunnur bótafjárhæða og gilda þær svo breyttar um slys verða frá þeim tíma:

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

| | | |
|----|-------------------------|---------------|
| 1. | vegna slyss utan starfs | 526.100 kr. |
| | vegna slyss í starfi | 526.100 kr. |
| 2. | vegna slyss utan starfs | 1.611.600 kr. |
| | vegna slyss í starfi | 3.852.400 kr. |
| 3. | vegna slyss utan starfs | 2.204.700 kr. |
| | vegna slyss í starfi | 6.287.000 kr. |
| 4. | vegna slyss utan starfs | 526.100 kr. |
| | vegna slyss í starfi | 1.257.300 kr. |

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

| | |
|-------------------------|----------------|
| vegna slyss utan starfs | 4.238.000 kr. |
| vegna slyss í starfi | 11.181.100 kr. |

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í janúar 2005, 239,2 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir þær sem samið var um í samkomulagi aðila 22. desember 2004 og miðast við nóvembermánuð 2004, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu

neysluverðs frá þeim tíma, 237,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

Frá 1. janúar 2005 bætist ný grein við kaflann sem verður gr. 7.1.6 og tekur hún til slysa sem verða frá þeim tíma:

- 7.1.6 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

7.2 Farangurstrygging

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

7.3 Persónulegir munir

- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal tjónið metið af einum fulltrúa frá hvorum aðila.

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8 Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

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

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.

- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum, (svo sem öryggisskó, eyrnaskjól, gasgrímur og öryggishjálma), enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af vinnuveitandans hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.

- 8.2.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.

- 8.2.5 Samið skal við SFR nánar um þessi atriði, svo sem að hvaða marki skuli taka tillit til sérstaklega mikilla óhreininda við störf.

8.3 Fatapeningar

- 8.3.1 Á heilbrigðisstofnunum og sambýlum fyrir fatlaða þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða að starfsmaður noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr. 8.2.1, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð kr. 1.458 á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.

Fatapeningar taka hækkunum skv. áfangahækkunum launa.

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

10 Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnana

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

- 10.1.2 Sérmenntað starfsfólk á heilbrigðisviði, þ.m.t. hjá svæðisskrifstofum og á stofnunum fyrir fatlaða, sem með samþykki stjórnar viðkomandi stofnunar stundar viðurkennt sérnám varðandi starf sitt eða sækir framhalds- eða

endurmenntunarnámskeið sem nýtur viðurkenningar heilbrigðisyfirvalda, haldi föstum launum með fullu vaktaálagi meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum 5 starfsárum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.

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

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Fræðslusjóðir

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag er nemi 0,72% af heildarlaunum félaga í SFR og skiptist sem hér segir:

10.3.1.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,22% af heildarlaunum félaga í SFR.

10.3.1.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Þróunar- og símenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum félaga í SFR.

11 Stofnanabáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining

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

11.2 Markmið

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

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

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

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

11.3 Gerð stofnanasamnings

11.3.1 (gildir til 30. apríl 2006)

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

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

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

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

11.3.1 Röðun starfa (gildir frá 1. maí 2006)

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

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

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

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

11.3.2 **Persónubundnir þættir**

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

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

1. Aukin reynsla starfsmanns, t.d. starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum.
2. Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun, eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t. d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.
3. Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

11.3.3 **Tímabundnir þættir**

Eins er heimilt að semja um tímabundna þætti:

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

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

11.4 **Breyttar forsendur**

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

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

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

11.4.2 Verði ágreiningur um hvort ástæða sé til breytinga skal honum vísað til samningsaðila, þ.e. fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SFR.

11.5 **Skipan og hlutverk samstarfsnefnda**

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

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

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

11.6 Starfshættir samstarfsnefnda

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

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

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

lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.

- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.
- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.
- Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfshæfnisvottorð

- 12.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelt í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni 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 samfelldur frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.

12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

12.8.1 Annað foreldri 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.

12.9 Samráðsnefnd

12.9.1 Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h.

ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu.

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

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

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður

14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:
1. að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,

2. að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
3. að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

- 14.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaga samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.
- 14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélag sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.
- 14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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

15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Framlag í séreignarsjóð

- 15.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti sem nemur 2% gegn a.m.k. 2% framlagi starfsmanns.

16 Uppsagnarfrestur

16.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

- 16.1.1 **Uppsögn á reynslutíma**
Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrjú mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi.
- 16.1.2 **Uppsögn að loknum reynslutíma**
Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

16.1.3 **Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelld starf**

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

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

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

16.2 **Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnumanna**

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

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

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

17 **Launaseðill og félagsgjöld**

17.1 **Launaseðill**

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

17.2 **Félagsgjöld**

16.2.1 Nú óskar SFR þess að launagreiðandi sjái um innheimtu félagsgjalda og skal félagið þá afhenda honum véltæk gögn yfir þá félagsmenn sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem launagreiðandi óskar. Félagsgjöld skv. þessari grein skulu tekin af kaupi félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 10. næsta mánaðar á eftir.

Launagreiðanda er rétt að krefjast staðfestingar SFR á félagaskránni, svo og að fella niður af henni starfsmenn ef vafi þykir leika á hvort um aðild að félaginu sé að ræða.

18 Félagsmálefni

18.1 Félagsmálefni

- 18.1.1 Félagið fer með forsvar fyrir félagsmenn sína í þjónustu ríkisins, sem gegna störfum á samningssviði félagsins sbr. ákv. laga nr. 94/1986 og í samræmi við 2. lið yfirlýsingar fjármálaráðherra frá 3. september 1982.
- 18.1.2 Öll ákvæði persónulegra sérsamninga stofnana við félagsmenn SFR sem fela í sér skerðingu á kjörum sem starfsmönnum ber skv. lögum, reglugerðum og kjarasamningi skulu ógild.
- Óheimilt er að gera samninga sem fela í sér slíka skerðingu lögbundinna eða umsaminna réttinda.

19 Gildistími og forsendur samningsins

19.1 Gildistími samningsins

- 19.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

19.2 Samningsforsendur

- 19.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa, skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði, nái samkomulagi um breytingu á samningum, skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 9. mars 2005

F.h. samninganefndar ríkisins
með fyrirvara um samþykki
fjármálaráðherra

(sign)

F.h. SFR –stéttarfélags í almannþjónustu
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

(sign)

B Ó K A N I R

með kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SFR - stéttarfélags í almannajónustu

Bókun 1

Upplýsingagjöf til stéttarféлага um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarin ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf við innleiðingu nýrra upplýsingakerfa ríkisins. Vinnu við grunnskilgreiningar fyrir slíkar upplýsingar og framsetningu þeirra skal lokið innan ársins eða í tæka tíð fyrir upptöku nýs launakerfis, þ.e. að Fjársýslu ríkisins veitist ráðrúm til að formgera slíkar upplýsingar í kerfum ríkisins fyrir 1. maí 2006.

Bókun 2

Við úttekt sem framkvæmd var af samningsaðilum þar sem borin voru saman meðallaun karla og kvenna innan SFR í október 2004 og störfuðu hjá sömu stofnun í október 2003, kom í ljós nokkur launamunur. Eru aðilar sammála um að leita þurfi frekari skýringa á því hvað valdi þessum launamun.

Skipa skal vinnuhóp sem skoða skal nánar ástæður þessa launamunar.

Skoða skal hverja stofnun fyrir sig miðað við ofangreinda úttekt með það að markmiði að bera saman störf karla og kvenna innan sömu stofnunar og athuga hvort um launamun er að ræða á milli sömu starfa. Vinnuhópurinn skal leita eftir samstarfi við samstarfsnefndir þeirra stofnana sem við á varðandi vinnu þessa.

Vinnuhópurinn skal skipaður tveim fulltrúum frá hvorum aðila auk fulltrúa tilnefndum af Jafnréttisstofu. Vinnuhópurinn skal setja sér nánari starfsreglur.

Vinnuhópurinn skal ljúka störfum fyrir 1. maí 2006 og leggja tillögur fyrir samningsaðila til úrbóta.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að greiða áfram sérstakt framlag til Fræðslusetursins Starfsmenntar. Framlag þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum frá 1. febrúar 2005 til aprílloka 2008. Fræðslusetrið verður áfram vettvangur samstarfs stéttarféлага og ríkisins og skal vera opið fyrir samstarfi við fleiri félög en nú standa að því.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði athugað með hvaða hætti hægt er að aðlaga kjarasamning SFR að launakerfi meginþorra háskólamanna. Þegar sameiginleg niðurstaða liggur fyrir, skulu aðilar taka ákvörðun um hvort og þá hvenær aðlögun kerfisins verður gerð.

Bókun 5

Vegna þeirra tafa, m.a. vegna tilrauna til kerfisbreytinga, sem urðu á samningsgerðinni frá lokum síðasta samningstímabils til undirritunar, eru aðilar sammála um að þær verði bættar með eingreiðslu til þeirra starfsmanna sem nú eru í starfi. Upphæð þeirrar eingreiðslu skal vera 20.000 kr. fyrir fullt starf mánuðina desember og janúar sl. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur skulu fá hlutfallslega greiðslu.