

KJARASAMNINGUR

LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA

f.h. Innheimtustofnunar sveitarfélaga

og

STARFSMANNAFÉLAGS REYKJAVÍKURBORGAR

GILDISTÍMI:

1. sept. 2015 – 31. mars 2019

Efnisyfirlit

| | |
|--|-----------|
| INNGANGUR | 4 |
| 1 UM KAUP 4 | |
| 1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN | 4 |
| 1.2 LAUNAPREP OG STARFSALDUR | 5 |
| 1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA | 5 |
| 1.4 TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP | 5 |
| 1.5 YFIRVINNUKAUP | 6 |
| 1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR | 6 |
| 1.7 DESEMBERUPPBÓT | 6 |
| 1.8 ORLOFSUPPBÓT | 7 |
| 2 UM VINNUTÍMA | 8 |
| 2.1 ALMENNT | 8 |
| 2.2 DAGVINNA OG AFBRIGDILEGUR VINNUTÍMI | 9 |
| 2.3 YFIRVINNA | 9 |
| 2.4 LÁGMARKSHVÍLD | 10 |
| 2.5 BAKVAKTIR | 12 |
| 2.6 VAKTAVINNA | 13 |
| 3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA | 15 |
| 3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI | 15 |
| 3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU | 15 |
| 3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM | 15 |
| 3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI | 15 |
| 4 UM ORLOF | 17 |
| 4.1 LENGÐ ORLOFS | 17 |
| 4.2 ORLOFSLAUN | 17 |
| 4.3 ORLOFSÁRIÐ | 17 |
| 4.4 SUMARORLOFSTÍMI | 17 |
| 4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS | 17 |
| 4.6 VEIKINDI Í ORLOFI | 18 |
| 4.7 FRESTUN ORLOFS | 18 |
| 4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR | 18 |
| 5 FERÐIR OG GISTING | 19 |
| 5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI | 19 |
| 5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS | 19 |
| 5.3 GREIÐSLUHÁTTUR | 19 |
| 5.4 FARGJÖLD ERLENDIS | 19 |
| 5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS | 19 |
| 5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL. | 19 |
| 5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ | 20 |
| 5.8 ÓFÆRÐ | 20 |
| 6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR | 21 |
| 6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA | 21 |
| 6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN | 21 |
| 6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT | 21 |
| 6.4 SLYSAHÆTTA | 21 |
| 6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS | 21 |
| 6.6 LÆKNISSKOÐUN | 21 |
| 7 TRYGGINGAR | 22 |
| 7.1 SLYSATRYGGINGAR | 22 |
| 7.2 FARANGURSTRYGGING | 23 |
| 7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM | 24 |
| 7.4 SKAÐABÓTAKRAFA | 24 |
| 8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR | 25 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 8.1 | VERKFÆRI | 25 |
| 8.2 | EINKENNIS- OG HLÍÐARFÖT | 25 |
| 9 | AFLEYSINGAR | 26 |
| 9.1 | STAÐGENGLAR | 26 |
| 9.2 | LAUNAÐ STAÐGENGLISSTARF | 26 |
| 9.3 | AÐRIR STAÐGENGLAR | 26 |
| 10 | STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN | 27 |
| 10.1 | STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR | 27 |
| 10.2 | SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN | 27 |
| 10.3 | LAUNAÐ NÁMSLEYFI | 28 |
| 10.4 | LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI | 28 |
| 11 | ÝMIS ATRIÐI | 29 |
| 11.1 | RÉTTINDI OG SKYLDUR | 29 |
| 11.2 | UM SAMSKIPTI AÐILA | 32 |
| 11.3 | TÆKNIFRJVÖGUN | 32 |
| 11.4 | FRÁFALL | 32 |
| 12 | RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA | 33 |
| 12.1 | TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAÐUR KOSTNAÐUR | 33 |
| 12.2 | RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA | 33 |
| 12.3 | STARFSHÆFNISVOTTORÐ | 35 |
| 12.4 | LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA | 35 |
| 12.5 | LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS | 35 |
| 12.6 | SKRÁNING VEIKINDADAGA | 36 |
| 12.7 | FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM | 36 |
| 12.8 | VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA | 36 |
| 13 | LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR | 37 |
| 13.1 | LAUNASEÐILL | 37 |
| 13.2 | FÉLAGSGJÖLD | 37 |
| 13.3 | ORLOFSSJÓÐUR | 37 |
| 13.4 | STARFSMENNTUNARSJÓÐUR | 37 |
| 13.5 | VÍSINDASJÓÐUR | 37 |
| 13.6 | MANNAUÐSSJÓÐUR | 37 |
| 13.7 | LÍFEYRISSJÓÐUR | 37 |
| 13.8 | STYRKARSJÓÐUR BSRB | 38 |
| 13.9 | STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR | 38 |
| 14 | GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR | 39 |
| 14.1 | GILDISTÍMI OG GILDISSVIÐ | 39 |
| 14.2 | SAMNINGSFORSENDUR | 39 |
| | BÓKANIR | 40 |
| | SÉRÁKVÆÐI | 43 |
| | FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR | 44 |
| | FYLGISKJAL II: RAMMASAMKOMULAG MILLI AÐILA VINNUMARKAÐAR [2015] | 49 |
| | FYLGISKJAL III: SAMKOMULAG SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA OG BANDALAGS STARFSMANNA RÍKIS OG BÆJA. [2014] | 51 |

INNGANGUR

Aðilar eru sammála um að vinna samkvæmt þeirri launastefnu sem lagður var grunnur að með rammksamkomulagi milli aðila vinnumarkaðar, sem undirritað var 27. október 2015, sjá fylgiskjal II [2015].

1 UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt launatöflum í fylgiskjali I

| | |
|-----------------|--|
| Launatafla I: | Gildir frá 1. september 2015 til 31. maí 2016. |
| Launatafla II: | Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017. |
| Launatafla III: | Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018. |
| Launatafla IV: | Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019. |

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

| | |
|-------------------|--|
| 1. september 2015 | 25.000 kr. eða að lágmarki 7,7% sbr. meðfylgjandi launatöflu |
| 1. júní 2016 | 15.000 kr. eða að lágmarki 5,5% sbr. meðfylgjandi launatöflu |
| 1. júní 2017 | 4% sbr. meðfylgjandi launatöflu |
| 1. júní 2018 | 3% sbr. meðfylgjandi launatöflu |

1.1.1.1 Að afloknum þriggja mánaða reynslutíma skulu föst laun greidd fyrirfram, fyrsta virkan dag hvers mánaðar ef starfsmaður óskar þess.

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

| |
|--------------------------------|
| Frá 1. maí 2015, kr. 245.000. |
| Frá 1. júní 2016, kr. 260.000. |
| Frá 1. júní 2017, kr. 280.000. |
| Frá 1. júní 2018, kr. 300.000. |

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

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

1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

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

1.1.4 Eingreiðslur á samningstímanum

1.1.4.1 Sérstök eingreiðsla, kr. 48.000, greiðist þann 1. febrúar 2019 hverjum starfsmanni miðað við fullt starf sem er við störf í desember 2018 og er enn í

starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember.

1.2 LAUNAPREP OG STARFSALDUR

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

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

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

1.2.2 Eftir 15 ára starf hjá Innheimtustofnun sveitarfélaga skulu starfsmenn fá eins launaflokks hækkun.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

1.3.1 Röðun starfsheita í launaflokka:

| Starfsheiti | Grunnlaunaflokkur |
|--------------------------|-------------------|
| Skrifstofustjóri | 268 |
| Aðstoðarskrifstofustjóri | 264 |
| Aðalbókari | 263 |
| Tæknistjóri | 263 |
| Gjaldkeri | 259 |
| Ritari lögmanna | 259 |
| Þjónustufulltrúi | 259 |
| Innheimtufulltrúi A | 256 |
| Innheimtufulltrúi B | 251 |

1.3.2 Við röðun starfa í launaflokka skal að megin stefnu miða við:

Núverandi röðun:

Kjör launþega er vinna við sambærileg störf samkvæmt öðrum kjarasamningum. Kröfur sem gerðar eru til menntunar, ábyrgðar og sérhæfni starfsmanna. Enginn starfsmaður skal lækka í launum frá því sem nú er.

1.4 TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP

1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 3. launaprep.

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

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í skólaleyfum og/eða með námi.
2. Lífeyrispegum, sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.

4. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

1.5 YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er starfsmaður tekur laun eftir. Þetta gildir þó ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

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

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

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

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

1.7 DESEMBERUPPBÓT

- 1.7.1 Desemberuppbót verður sem hér segir:

Á árinu 2015 kr. 100.700.
 Á árinu 2016 kr. 106.250.
 Á árinu 2017 kr. 110.750.
 Á árinu 2018 kr. 113.000.

Starfsmaður í fullu starfi fær greidda desemberuppbót (persónuuppbót) 1. desember ár hvert. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári,

skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfelld a.m.k. frá 1. september það ár.

Það sama gildir um tímavinnufólk og miðast óskert fjárhæð við 1.504 unnar dagvinnustundir á framangreindu viðmiðunartímabili.

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

- 1.7.2. Persónuuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfstarfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei hærrí en full persónuuppbót sbr. grein 1.7.1.
- 1.7.3 Framangreind persónuuppbót er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.8 ORLOFSUPPBÓT

- 1.8.1 Orlofsuppbót verður sem hér segir:

Á árinu 2016 kr. 44.500.

Á árinu 2017 kr. 46.500.

Á árinu 2018 kr. 48.000.

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

Tímavinnufólk fær greidda orlofsuppbót og miðast óskert fjárhæð hennar við 1.504 unnar dagvinnustundir á framangreindu viðmiðunartímabili.

- 1.8.2 Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall.

Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitenda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofslaun.

2 UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans.
- Forstöðumanni stofnunar/starfseiningar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.
- 2.1.4 Frídagar
- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur
- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:
1. Nýársdagur.
 2. Skírdagur.
 3. Föstudagurinn langi.
 4. Laugardagur fyrir páska.
 5. Páskadagur.
 6. Annar í páskum.
 7. Sumardagurinn fyrsti.
 8. 1. maí.
 9. Uppstigningardagur.
 10. Hvítasunnudagur.
 11. Annar í hvítasunnu.
 12. 17. júní.
 13. Frídagur verslunarmanna.
 14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
 15. Jóladagur.
 16. Annar í jólum.
 17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur.
 2. Föstudagurinn langi.
 3. Páskadagur.
 4. 1. maí.
 5. Hvítasunnudagur.
 6. 17. júní.
 7. Aðfangadagur eftir kl 12:00
 8. Jóladagur.
 9. Gamlársdagur eftir kl 12:00

2.2 DAGVINNA OG AFBRIÐILEGUR VINNUTÍMI.

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins (sjá 2.5.).
- 2.2.3 Afbriðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

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

2.3 YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímamann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

Starfsmannafundir og starfsþróunarsamtöl eru undanþeginn reglu um greiðslu fyrir útkall, enda séu þeir skipulagðir af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara. Þó ber að greiða 2 klst. að lágmarki ef starfsmannafundir og/eða starfsþróunarsamtöl eru skipulögð utan vinnutíma starfsmanns og eru hvorki beint á undan né í framhaldi af vinnutíma starfsmanns. Ákvæði greina 2.6.10 og 3.2 eiga ekki við um þessa fundi, enda standi þeir ekki lengur en tvær klukkustundir og ekki lengur en til kl. 19.

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupí, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.

- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið skal greitt við næstu reglulegu útborgun.

Frí vegna yfirvinnu frá fyrra ári, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, skal greitt út sem dagvinnustundir við næstu reglulegu útborgun.

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

2.4 LÁGMARKSHVÍLD

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.

Fylgiskjal: Samningur ASÍ, BHM, BSRB og KÍ um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma 23.01.1997 er hægt að nálgast á heimasíðu sambandsins, www.samband.is.

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 lágmarkshvöld

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

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

Þar sem hér er um 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 oft en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar 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 oft en 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. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

- 2.4.5.4 Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfelt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður 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 fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli. Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Fritaka. Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er, með reglubundnum hætti, þó innan 12 mánaða frá því að fritökuréttur myndast til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta fritökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í fritökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fýrnist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir. Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér fritökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölulið, a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framan greinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 BAKVAKTIR

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á 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 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1.200.*
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.

- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það milli ára.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar 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 vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal leggja fram drög að vaktskrá sex vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirliggjandi drögum að vaktskrá.
- Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
- Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.
- Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu að beiðni yfirmanns, með minna en 24 klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og á sérstökum frídögum, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár, eða hlutfallslega ef þjónusta fer ekki fram alla sérstaka frídaga og stórhátíðar daga. 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.

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

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

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

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

2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiðast sem yfirvinna.

2.6.9.1 Starfsmenn í vaktavinnu sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 336,94 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalín skilyrði:

- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða frá kl. 18:00 - 20:00 að frádregnu matarhléi.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 stig). (Greinin gildir frá 1.júní 2011).

2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.

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

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

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

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

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

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

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilvik, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsejenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2. skulu starfsmenn greiða kr. 605,5 fyrir hverja máltíð frá og með 1. júní 2016. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulíð (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (221,7). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

- 3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 402,2 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 - c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.

Vinnuveitanda er heimilt að ákvarða hærri fjárhæð fæðispeninga en grein þessi segir til um.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matar- og drykkjavöruliðar (01) í vísitölu neysluverð með vísitölu aprílmánaðar 2016 sem grunnvísitölu (222,74).

4 UM ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

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

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

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

4.2 ORLOFSLAUN

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

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

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

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

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

4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um $\frac{1}{4}$. Sama gildir um sumarleyfi, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil, samkvæmt 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 starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna þarfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær það skal hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

Í 4. gr. orlofslaga nr. 30/1987 segir: „Orlof samkvæmt lögum þessum skal veitt í einu lagi á tímabilinu frá 2. maí til 15. september. Heimilt er í kjarasamningum stéttarféлага að kveða á um skemmra orlof á fyrrgreindu tímabili, þó að lágmarki 14 daga á sumarorlofstímabilinu, ef sérstakar rekstrarástæður gera það brýnt.”

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

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

4.7 FRESTUN ORLOFS

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

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

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

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalags innanlands á vegum stofnunar skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.
- 5.1.4 Þeir félagsmenn viðkomandi starfsmannafélaga sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarra fundasetu á vegum félagsins skulu til þess fá frí á fullum launum enda sé haft samráð við viðkomandi yfirmann.

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

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

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

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

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

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

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 - Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 150 km eða meira.
- Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. b-lið.
- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Akstur til og frá vinnu þar sem almenningsvagnar eru starfandi.
- 5.7.7.1 Sé vinnustaður á vegum sveitarfélags staðsettur í a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélag um greiðslu ferðakostnaðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.

Í slíkum samningnum skal vegalengdin milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar liggja til grundvallar. Þú starfsmaður annars staðar en í næsta þéttbýli og í a.m.k. 5 km fjarlægð frá stofnun skal einnig semja vegna hans þó að hámarki um sömu vegalengd og er á milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar.

Um heimaþjónustu í dreifbýli sem sinnt er af starfsmanni sem býr í nágrenni þjónustuþega gildir það sama um vegalengdina milli heimila starfsmanns og þjónustuþega sé hún 5 km eða meiri.

- 5.7.7.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.

5.8 ÓFÆRÐ

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

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

6.1.1 Vinnustaður er umhverfi innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustuhátta.

Allir starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og reglugerðum settum á grundvelli laganna.

6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

6.2.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerðir í slysatilfellum. Lyfja- og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð forstöðumanna, verkstjóra eða trúnaðarmanna.

6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT

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

6.3.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB.

6.4 SLYSAHÆTTA

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

6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

6.5.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.

6.5.2 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Sjúkratryggingum Íslands um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá slysatryggingadeild.

6.6 LÆKNISSKOÐUN

6.6.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, geta starfsmannafélög óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji trúnaðarlæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. júlí 2016 til 1. janúar 2017:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.34.952.
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr. 8.416.075.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 11.564.130. Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð, sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabil, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.413.381. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið nr. 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 20.527.758, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á framfærsluvísitölu. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 435,5 stig í nóvember 2016.

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

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

7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.

Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysstryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar m.t.t. vægi tryggingakafans í heild.

- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysstryggingar, er stofnunin kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysstryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum stofnunarinnar skal skaðinn bættur af stofnuninni í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna stofnunarinnar, er þeir ferðast á vegum hennar. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 570.911 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 109.424 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. 2. lið. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 9.512. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.
- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða

þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu stofnunarinnar.

- 7.2.9 Launadeild stofnunarinnar sér um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast stofnunin kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af stofnuninni, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 30/2004, um váttryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal stofnunin tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu stofnunin og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

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

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

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

8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

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

8.2 EINKENNIS- OG HLÍFÐARFÖT

- 8.2.1 Þar sem krafist er, einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg t.d. vinnusloppar, skal hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Það er á valdi stofnunar hvort að fatnaður sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum, sem settar eru af viðkomandi stofnun, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- Þegar um er að ræða vinnu, þar sem fataslit er óvenju mikið, störf sérstaklega óhreinleg eða hætt er við slysaskemmdum á fatnaði, þörf er fyrir öryggishjálma, gasgrímur, eyrnaskjól eða högghelda skó, skulu starfsmenn fá slík hlífðarföt eða hlífðarbúnað til afnota á vinnustað og annað, sem nauðsynlegt telst í þessu skyni samkvæmt ákvörðun yfirmanns.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2. skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af stofnunarinnar hálfu. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.
- 8.2.4 Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslur í stað fatnaðar.
- 8.2.5 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila þeim einkennis-, vinnu eða hlífðarfatnaði er hann hefur fengið, enda hafi hann ekki fengið fatnaðinn til eignar.
- 8.2.6 Heimilt er að setja nánari reglur um einkennis eða hlífðarbúnað að viðhöfðu samráði við trúnaðarmann um þær leiðir.

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

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

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

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

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 hins forfallaða starfsmanns án persónubundinna launamyndunarþátta þann tíma er hann gegnir starfi hans. Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

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

10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

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

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

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

10.2 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN

- 10.2.1 Símenntun og starfsþróunarsamtöl

- 10.2.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja reglubundna þjálfun, námskeið eða annars konar fræðslu til að viðhalda og auka við þekkingu sína og færni. Gert er ráð fyrir að allar stofnanir og/eða starfseiningar setji fram símenntunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna. Markmið þeirra verði að samræma áhuga starfsmanna fyrir símenntun heildarmarkmiðum stofnana/starfseininga

Falli ferðatími vegna námskeiða utan dagvinnumarka skal Innheimtustofnun sveitarfélaga og starfsmaður ná samkomulagi fyrirfram um hvernig greitt verði fyrir ferðir og ferðatíma. Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu fyrir ferðatíma.

- 10.2.1.2 Starfsmaður á rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári.

Í starfsþróunarsamtali er farið yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og símenntunar og hvernig starfstengt nám geti nýst viðkomandi starfsmanni og vinnustaðnum.

Starfsmaður getur óskað eftir starfsþróunarsamtali og skal það veitt svo fljótt sem auðið er.

- 10.2.2 Launaflokkar vegna símenntunar.

- 10.2.2.1 Starfsmenn skulu fá launaflokka vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

1 launaflokk eftir 1 árs starf hjá Innheimtustofnun sveitarfélaga.

1 launaflokk til viðbótar að loknu 5 ára starfi hjá Innheimtustofnun sveitarfélaga.

1 launaflokk til viðbótar að loknu 9 ára starfi hjá Innheimtustofnun sveitarfélaga.

1 launaflokk til viðbótar að loknu 15 ára starfi hjá Innheimtustofnun sveitarfélaga.

Heimilt er að meta starfsreynslu, allt að 5 árum, vegna starfa hjá öðrum aðilum sem eru sambærileg því starfi sem viðkomandi starfsmaður gegnir hjá Innheimtustofnun sveitarfélaga.

Við mat á starfsreynslu úr sambærilegum störfum ber að gæta jafnræðis milli starfa og starfsmanna. Ágreiningsmálum vegna mats á starfsreynslu má vísa til samstarfsnefndar aðila.

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

Heimilt er forstöðumanni að meta símenntun sem sótt er með stuðningi endurmenntunarsjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætlun stofnunarinnar.

10.3 LAUNAD NÁMSLEYFI

10.3.1 Starfsmenn sem starfað hafa hjá Innheimtustofnun sveitarfélaga samfelld í 2 ár skulu eiga kost á launuðu námsleyfi til að sækja skipulagt starfsnám, framhalds- eða endurmenntunarnám. Leyfi skv. framanskráðu er einungis veitt til náms sem nýtist í starfi hjá stofnuninni.

10.3.2 Umsókn um námsleyfi berist yfirmanni stofnunarinnar sem tekur ákvörðun um veitingu leyfis. Til hliðsjónar ákvörðun skal hafa eftirfarandi viðmið:

Eftir 2ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 1 mánuð.

Eftir 3ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 2 mánuði.

Eftir 5 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 3 mánuði.

Eftir 7 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 6 mánuði.

Eftir 10 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 9 mánuði.

Dreifa má leyfi á lengri tíma, eða allt að þrjú ár, t.d. ef lagt er stund á fjarnám eða nám með vinnu.

Líða þurfa a.m.k. 18 mánuðir milli námsleyfa. Eftir 6 mánaða eða lengra leyfi þurfa að líða a.m.k. 36 mánuðir.

10.3.3 Starfsmaður haldi föstum launum í námsleyfi. Miðað skal við meðaltalsstarfshlutfall hafi starfsmaður ekki verið í fullu starfi þann tíma er hann ávinnur sér réttindi.

Heimilt er að binda námsstyrki og greiddan kostnað stofnunar vegna starfsmanna, svo sem vegna viðamikillar endurmenntunar þeirra, skilyrði um áframhaldandi starf hjá stofnuninni í allt að 12 mánuði að námi loknu.

Verði ágreiningur um framkvæmd ofangreindra ákvæða skal leggja hann undir starfskjaranefnd.

10.4 LÖGBUNDIN STARFSRÉTTINDI

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

11 ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

11.1.1 Um gildissvið

Um starfsmenn Innheimtustofnunar sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra, þó þannig að um þá starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gilda að auki eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

"Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu stofnunarinnar skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur.

Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar. Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu stofnunarinnar er losna kann, ef hann sækir um það.

Starfsaldur hans áður og eftir skal þá saman lagður og veitir þá sömu réttindi sem óslitin þjónusta.

Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 1. mgr. við starfi hjá stofnuninni, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau er nýja starfinu fylgja, eru jöfn eða hærri en þau er hann naut í fyrri stöðunni. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins."

11.1.2. Um auglýsingu starfa.

11.1.2.1 Að jafnaði skulu laus störf auglýst en heimilt er að gera undantekningar t.d. þegar um er að ræða tímabundnar ráðningar eða tilfærslu í starfi.

11.1.3 Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur

11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og Evróputilskipun. Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum samkvæmt almennum reglum skaðabótaréttar.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum er rétt að staðfesta skriflega eigi síðar en mánuði eftir að breytingarnar taka gildi.

11.1.3.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda starfsmanns er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráð hann í tímavinnu. Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu, skv. grein 1.4.3.

11.1.3.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, sjá þó grein 11.1.6. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Í undantekningartilvikum getur vinnuveitandi í samráði við viðkomandi stéttarfélag þó ákveðið að reynslutími skuli vera fimm mánuðir enda byggji það á málefnalegum sjónarmiðum.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá Innheimtustofnun sveitarfélaga, er uppsagnarfrestur fjórir mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára.

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðarmót, sjá þó 11.1.3.4.

Ákvæði um aukinn uppsagnarfrest á einungis við þegar starfsmanni er sagt upp starfi.

11.1.3.4 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningasamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfellt lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

11.1.3.6 Starfslýsingar

Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf og skal starfslýsing vera aðgengileg þeim starfsmanni sem sinnir viðkomandi starfi.

Í starfslýsingu koma m.a. fram starfsheiti, hver er næsti yfirmaður, meginhlutverk, ábyrgðarsvið og helstu verkefni sem starfinu fylgja. Þá geta einnig komið fram í starfslýsingu menntunar- og hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsmanns. Í starfslýsingu geta að auki verið lýsing á verkfærum og/eða tækjabúnaði sem starfsmanni er nauðsynlegur til að sinna starfinu. Starfslýsing er ekki tæmandi upptalning á verkefnum starfsmanns.

11.1.4 Breytingar á störfum

11.1.4.1 Skyld er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.

Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

11.1.5.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

Skyld er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem vinnuveitandi telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skyld að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmæltum vikulegum vinnutíma.

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

11.1.6.1 Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning.

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá vinnuveitandi ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemina, aðra starfsmenn eða viðskiptavinum. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

Við þær aðstæður þegar frávikning úr starfi er til skoðunar þarf að gæta að andmælarétti starfsmanns áður en endanleg ákvörðun er tekin. Á meðan á slíkri málsmeðferð stendur er heimilt að afþakka vinnuframlag starfsmanns en starfsmaður heldur þó launum sínum.

- 11.1.6.2 Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísni eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal vinnuveitandi veita honum skriflega áminningu.

Vinnuveitandi skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Vinnuveitandi skal kynna honum þann rétt.

Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í 3.-5. mgr. gr. 11.1.6.1.

Vinnuveitandi skal upplýsa starfsmann um rétt hans til að leita aðstoðar trúnaðarmanns og/eða stéttarfélags í tengslum við meðferð mála samkvæmt þessari grein.

11.1.7 Starfslok

- 11.1.7.1 Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar.

Rétt er að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með þriggja til sex mánaða fyrirvara.

11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

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

Starfsmaður sem er í a.m.k. 20% starfi og starfað hefur í samfelld sex mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðenda nýtur í fæðingarorlofi 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 og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

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

11.2 UM SAMSKIPTI AÐILA

11.2.1. Samningsaðilar hvor um sig skipa tvo fulltrúa í samstarfsnefnd og tvo til vara.

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

11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

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

11.4 FRÁFALL

11.4.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður ef nauðsyn krefur eiga rétt á allt að ½ mánaðar fríi á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi auk fastra greiðslna svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslu fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns.

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

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

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

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

| Starfstími | Fjöldi daga |
|----------------------|-------------|
| Eftir 12 ár í starfi | 273 dagar |
| Eftir 18 ár í starfi | 360 dagar |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Í langtímaveikindum vaktavinnustarfsmanns (eftir fyrstu viku veikinda) á vinnustað sem ekki hefur fastar vaktarúllur allt árið heldur breytilegar milli mánaða að teknu tilliti til óska starfsmanna hverju sinni, þykir rétt að hafa eftirfarandi framkvæmd á föstum greiðslum sem koma til viðbótar mánaðarlaunum: Taka meðaltal af einingafjölda fastra greiðslna sem viðkomandi hefur fengið vegna skipulagðra vinnuskylduvakta síðustu 12 mánuði (að frádregnu orlofstímabili og launalausum tímabilum) og greiða samkvæmt því. Tekið er meðaltal allrar yfirvinnu þar með talið tilfallandi yfirvinnu skv. gr. 12.2.7.

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

12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

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

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

12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.

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

12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

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

Talning veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikinda) skal þannig framkvæmd að skilja að talningu líkt og um tvo starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlutastarfinu, annar er veikur en hinn frískur. Telja skal veikindadaga hjá hinum veika en sá fríski ávinnur sér veikindarétt í samræmi við unnið starfshlutfall.

12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

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

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

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

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

Styrktarsjóður BSRB

Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar á aðild að Styrktarsjóði BSRB sem var stofnaður með reglugerð 6. desember 2001. Starfsmenn/sjóðfélagar geta sótt um bætur til sjóðsins í slysa- og veikindatilvikum eftir að veikindarétti lýkur hjá vinnuveitanda. Þá geta þeir sótt um styrki vegna fyrirbyggjandi aðgerða á sviði heilsueflingar og forvarna gegn sjúkdómum og veitir fæðingarstyrki. Upplýsingar um hann er að finna á vefsíðunni: <http://styrktarsjodur.bsrb.is/forsida/>

VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Hlutverk VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs er að draga markvisst úr líkum á að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna langvarandi veikinda eða slysa. Áhersla er lögð á að koma snemma að málum og viðhalda vinnusambandi einstaklinga með virkni og öðrum úrræðum. Einstaklingar sem ekki geta sinnt starfi sínu sökum heilsubrests og stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði eiga rétt á þjónustu ráðgjafa VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs. Um er að ræða ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og miðuð við metnar þarfir hvers og eins.

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

13.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu.

Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns, það tímabil sem greiðslan tekur til, launaflokk, persónuálagsstig, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

Stofnuninni er heimilt að senda launaseðla með rafrænum hætti. Óski starfsmaður eftir því að fá seðil á pappírformi sendan heim, skal verða við því.

13.2 FÉLAGSGJÖLD

13.2.1 Starfsmannafélagið á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Skal það afhenda honum lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 10. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag. Samningsaðilar munu sameiginlega leitast við að gera og viðhalda félagsskrám starfsmannafélagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

13.3.1 Launagreiðandi greiðir 0,30% af öllum launum félaga í orlofssjóð St.Rv.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð félagsmanna í St.Rv. Gjald þetta skal nema 0,40% af heildarlaunagreiðslum til félaga starfsmannafélagsins.

13.5 VÍSINDASJÓÐUR

13.5.1 Innheimtustofnun sveitarfélaga greiðir sérstakt gjald í Vísindasjóð háskólamenntaðra starfsmanna í St.Rv. Gjald þetta nemur 1,5% af dagvinnulaunum háskólamenntaðra starfsmanna.

13.6 MANNAUÐSSJÓÐUR

13.6.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald mannauðssjóð starfsmannafélagsins. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunagreiðslum til félaga starfsmannafélagsins. Fyrirkomulag um skipan og starfsemi mannauðssjóðsins verði ákveðið af samstarfsnefnd aðila fyrir 01.10.2011.

13.7 LÍFEYRISSJÓÐUR

13.7.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4,0% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það

viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild sem frá 1. janúar 2009 er 12,0%.

Kjósi sjóðfélagi í A-deild að flytja sig yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðenda 11,5% af heildarlaunum.

Þeir starfsmenn sem þegar eru í starfi hjá Innheimtustofnun sveitarfélaga hafa þrátt fyrir 1. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði sem þeir eru í óski þeir þess.

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

13.8 STYRKTARSJÓÐUR BSRB

13.8.1 Iðgjald launagreiðanda í styrktarsjóð BSRB skal nema 0,75% af heildarlaunum starfsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

13.9 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

13.9.1 Iðgjald launagreiðanda í VIRK starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

14 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 GILDISTÍMI OG GILDISSVIÐ

- 14.1. Kjarasamningur aðila framlengist frá 1. september 2015 til 31. mars 2019 með þeim breytingum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

14.2 SAMNINGSFORSENDUR

- 14.1. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningnum skulu BSRB og Samband íslenskra sveitarfélaga taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart þessum samningi aðildarfélaga BSRB.

Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðarmót.

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til afgreiðslu fyrir 8. janúar 2016. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 16:00 þann 8. janúar 2016 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 23. desember 2015

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga,

F.h. Starfsmannafélags. Reykjavíkurborgar með fyrirvara um meðsamþykki félagsmanna

BÓKANIR

Bókanir með samningi með gildistíma frá 1. september 2015 til 31. mars 2019. Undirritað 24. október 2015.

BÓKUN 1 [2015]

Endurskoðun á vinnutímakafla kjarasamninga

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi um grunnendurskoðun á 2. kafla kjarasamninga, um vinnutíma. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika sem þjóni bæði hagsmunum starfsmanna og vinnuveitenda.

Endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar að öðru jöfnu.

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

BÓKUN 2 [2015]

Endurskoðun á veikindakafla kjarasamninga

Aðilar eru sammála um að taka þátt í samstarfi þeirra aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Tekið verði þátt í starfi nefndar sem falið verður að endurskoða í heild 12. kafla kjarasamninga aðila.

BÓKUN 3 [2015]

Um launaupplýsingar

Samningsaðilar eru sammála um að á gildistíma kjarasamnings verði samkomulag um skil á launaupplýsingum endurskoðað.

BÓKUN 5 [2015]

Trúnaðarmenn

Aðilar eru sammála um að kanna hvernig ákvæðum um rétt trúnaðarmanna til að sækja trúnaðarmannanámskeið án skerðingar á reglubundnum launum í allt að eina viku á ári er framkvæmd hjá þeim stofnunum ríkisins þar sem vaktavinna er ríkjandi vinnufyrirkomulag. Markmiðið er að auka samræmi við framkvæmd ákvæðisins milli ríkis og sveitarfélaga. Niðurstaða könnunarinnar skal liggja fyrir í lok febrúar 2016.

Bókanir með samningi með gildistíma frá 1. ágúst 2014 til 31. ágúst 2015. Undirritað 2. júlí 2014.

Bókun 1, um launaupplýsingar [2014]

BSRB og Samband íslenskra sveitarfélaga eru sammála um að gera samkomulag um skil á reglulegum launaupplýsingum til BSRB við valin sveitafélög, sem gefi góða mynd af verkefnum sveitarfélaga. Útfærsla samkomulagsins liggja fyrir í október 2014 og launaupplýsingar berist frá 1. janúar 2015.

Bókun 2, um málefni vaktavinnufólks [2014]

Aðilar eru sammála um að frá og með 30. apríl 2015 verði eftirfarandi breyting á gr. 2.6.2:

Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.

Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.

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

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

Bókun 3, um tilhögun vakta [2014]

Aðilar eru sammála um að skipulag vaktavinnu þar sem vaktir eru mislangar, fleiri og styttri en starfshlutfall starfsmanns kveður á um þannig að hann þurfi að koma til starfa oftar en einu sinni á sólarhring sé íþyngjandi fyrir viðkomandi starfsmann umfram það sem almennt gerist.

Í septembermánuði 2014 munu aðilar kanna vaktafyrirkomulag hjá þeim sveitarfélögum sem um ræðir og í samvinnu við þau leita leiða til úrbóta.

Bókun 4, um vaktavinnunámskeið [2014]

Aðilar stefna að því að þeir stjórnendur sem skipuleggja vinnu á reglubundnum vöktum og starfsmenn sem ganga reglubundnar vaktir, skuli eiga þess kost að sækja námskeið í gerð vaktskráa sem taka mið af líkamsklukku og heilsuvernd. Einnig með hvaða hætti hægt sé að tryggja að tekið sé tillit til nýjustu þekkingar á áhrifum vaktavinnu á starfsmenn við skipulagningu vinnunnar. BSRB kallar saman starfshóp BSRB, ASÍ og SNS til að vinna málið áfram.

Bókun 5, um skólanefnd [2014]

Á samningstímanum munu samningsaðilar vinna sameiginlega að því að koma á námskeiðum í „Starfsnámi stuðningsfulltrúa“ í samræmi við eftirspurn og þarfir starfsmanna og starfsstaða.

Undirbúningur aðila mun hefjast í september 2014 og miðað er við að fyrstu námskeiðin verði haldin fyrir áramót 2014/2015 á vegum fræðslusetursins Starfsmenntar og í samstarfi við aðrar Fræðslumiðstöðvar þar sem það á við. Aðilar munu standa sameiginlega að kynningarátaki á náminu og Samband íslenskra sveitarfélaga mun beita sér fyrir því að sveitarfélög styðji við verkefnið með því að skipuleggja og liðka fyrir þátttöku starfsmanna. Starfsmaður sem sækir námskeiðin skv. heimild skal halda reglubundnum launum á meðan ef námskeiðstími rekst á skipulagða vakt skv. vaktskrá.

Bókun 6, um starfsmannamál í málefnum fatlaðra [2014]

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp með tveimur frá hvorum aðila og áheyrnarfulltrúa frá velferðarráðuneytinu sbr. bréf frá ráðuneytinu til BSRB dagsett 23. maí 2014.

Hlutverk hópsins er að skoða þróun starfsmannamála í málefnum fatlaðra en málaflokkurinn var fluttur frá ríki til sveitarfélaganna 2011.

Hópurinn skal skoða hvernig staðið var að flutningi starfsmannanna með tilliti til kjara-mennta- og réttindamála. Hópurinn skal skilgreina í byrjun hvernig og hvað hópurinn tekur fyrir en þar má nefna sem dæmi eftirfarandi:

- Stéttarfélagsaðild
- Launaþróun
- Hvernig hefur gengið að viðhalda menntunarstigi starfsmanna
- Framboð á starfsmenntun t.d stuðningsfulltrúa, félagsliða og sjúkraliða nú, miðað við áður
- Viðhorfskönnun

Starfshópurinn skal skila af sér eigi síðar en 31. desember 2014.

Fulltrúar BSRB í starfshópnum skulu kalla saman hópinn.

Bókanir með samningi með gildistíma frá 1. maí 2011 til 30. september 2014. Undirritað 6. júlí 2011.

BÓKUN 1 [2011]

Aðilar eru sammála um að vísa erindi til samráðsnefndar um veikindarétt þar sem óskað er eftir leiðbeiningum um framkvæmd á grein 12.1.6 um greiðslu útgjalda sem starfsmaður verður fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki.

BÓKUN 2 [2011]

Aðilar eru sammála um að gefa út leiðbeiningar um skráningu hlutaveikinda fyrir 15. september 2011.

BÓKUN 3 [2011]

Samningsaðilar eru sammála um að efla samstarf við viðurkennda fræðsluaðila í framhaldsfræðslu. Í því skyni verður gengið til viðræðna við Fræðslusetrið Starfsmennt um frekara samstarf í formi aukaaðildar til reynslu. Verði af samstarfi við Fræðslusetrið Starfsmennt hefur samstarfsnefnd samningsaðila heimild til að ganga frá samningi um aukaaðild.

Heimilt er að St.Rv. flytji greiðslur vinnuveitenda í fræðslusjóð, mannauðssjóð og/eða orlofssjóð til Fræðslusetursins Starfsmenntar vegna aukaaðildar.

Bókanir með samningi með gildistíma frá 1. desember 2008 til 31. ágúst 2009. Undirritað 22. desember 2008.

Bókun III [2008]

Trúnaðarmannaskóli BSRB

Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3. grein samkomulags um trúnaðarmenn (3 x 5 daga lotur).

SÉRÁKVÆÐI

Sbr. kjarasamning LN og St.Rv. frá 22. desember 2008 með breytingum 2011

1.GREIN

Árlegur kaupauki

Starfsmaður í fullu starfi fær greiddan kaupauka einu sinni á ári skv. neðangreindu. Kaupaukinn kemur til útborgunar eigi síðar en 20. desember ár hvert.

Hafi starfsmaður verið í hlutastarfi eða starfað hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma..

Á árinu 2015 kr. 270.000

Á árinu 2016 kr. 290.000

Á árinu 2017 kr. 310.000

Á árinu 2018 kr. 330.000

2.GREIN

Heilsuefling starfsmanna

Stjórn Innheimtustofnunar ákvarðar árlegt framlag til heilsueflingar starfsmanna. Framlaginu er m.a. ætlað að styðja starfsmenn til þátttöku í líkamsrækt.

FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum:

- Launatafla I, gildistími: 1. maí 2015 – 31. maí 2016.
- Launatafla II, gildistími: 1. júní 2016 – 31. maí 2017.
- Launatafla III, gildistími: 1. júní 2017 – 31. maí 2018.
- Launatafla IV, gildistími: 1. júní 2018 – 31. mars 2019.

| Launatafla I | | | | | |
|--|---------------|---------|---------|---------|---------|
| Gildir frá 1. september 2015 til 31. maí 2016 | | | | | |
| þrep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| L.fl. | Byrjunar-laun | 20 ára | 25 ára | 31 árs | 36 ára |
| 250 | 287.659 | 292.442 | 296.605 | 301.915 | 309.693 |
| 251 | 291.654 | 295.637 | 299.887 | 307.591 | 315.580 |
| 252 | 294.688 | 300.072 | 305.509 | 313.423 | 321.626 |
| 253 | 298.084 | 303.448 | 311.283 | 319.409 | 327.836 |
| 254 | 301.405 | 309.166 | 317.213 | 325.558 | 334.212 |
| 255 | 307.068 | 315.037 | 323.303 | 331.873 | 340.760 |
| 256 | 312.884 | 321.068 | 329.556 | 338.358 | 347.486 |
| 257 | 318.856 | 327.262 | 335.979 | 345.019 | 354.756 |
| 258 | 324.992 | 333.623 | 342.577 | 352.028 | 362.395 |
| 259 | 331.291 | 340.156 | 349.350 | 359.593 | 370.241 |
| 260 | 337.761 | 346.865 | 356.818 | 367.365 | 378.499 |
| 261 | 344.405 | 354.069 | 364.514 | 375.419 | 387.128 |
| 262 | 351.348 | 361.691 | 372.417 | 383.963 | 394.757 |
| 263 | 358.895 | 369.518 | 380.829 | 391.507 | 399.632 |
| 264 | 366.646 | 377.724 | 389.519 | 399.363 | 409.303 |
| 265 | 374.608 | 386.332 | 395.983 | 405.757 | 416.818 |
| 266 | 383.174 | 393.940 | 402.242 | 413.058 | 427.353 |
| 267 | 390.697 | 398.764 | 409.437 | 423.488 | 438.169 |
| 268 | 398.502 | 408.412 | 419.662 | 434.201 | 449.278 |
| 269 | 404.872 | 415.873 | 430.272 | 445.204 | 460.688 |
| 270 | 412.138 | 426.380 | 441.168 | 456.504 | 472.407 |
| 271 | 422.525 | 437.173 | 452.359 | 468.108 | 484.439 |
| 272 | 433.212 | 448.255 | 463.851 | 480.026 | 496.799 |
| 273 | 444.188 | 459.636 | 475.655 | 492.267 | 509.491 |
| 274 | 455.460 | 471.325 | 487.775 | 504.835 | 522.526 |
| 275 | 467.037 | 483.331 | 500.224 | 517.744 | 535.912 |
| 276 | 478.926 | 495.657 | 513.011 | 531.003 | 549.662 |
| 277 | 491.135 | 508.321 | 526.140 | 544.618 | 563.780 |
| 278 | 503.674 | 521.324 | 539.624 | 558.601 | 578.283 |

| Launatafla II | | | | | |
|---|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Gildir frá 1. júní 2016 til 31. maí 2017 | | | | | |
| þrep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| L.fl. | Byrjunar-laun | 20 ára | 25 ára | 31 árs | 36 ára |
| 250 | 303.480 | 308.526 | 312.918 | 318.520 | 326.726 |
| 251 | 307.695 | 311.897 | 316.381 | 324.509 | 332.937 |
| 252 | 310.896 | 316.576 | 322.312 | 330.661 | 339.315 |
| 253 | 314.479 | 320.138 | 328.404 | 336.976 | 345.867 |
| 254 | 317.982 | 326.170 | 334.660 | 343.464 | 352.594 |
| 255 | 323.957 | 332.364 | 341.085 | 350.126 | 359.502 |
| 256 | 330.093 | 338.727 | 347.682 | 356.968 | 366.598 |
| 257 | 336.393 | 345.261 | 354.458 | 363.995 | 374.268 |
| 258 | 342.867 | 351.972 | 361.419 | 371.390 | 382.327 |
| 259 | 349.512 | 358.865 | 368.564 | 379.371 | 390.604 |
| 260 | 356.338 | 365.943 | 376.443 | 387.570 | 399.316 |
| 261 | 363.347 | 373.543 | 384.562 | 396.067 | 408.420 |
| 262 | 370.672 | 381.584 | 392.900 | 405.081 | 416.469 |
| 263 | 378.634 | 389.841 | 401.775 | 413.040 | 421.612 |
| 264 | 386.812 | 398.499 | 410.943 | 421.328 | 431.815 |
| 265 | 395.211 | 407.580 | 417.762 | 428.074 | 439.743 |
| 266 | 404.249 | 415.607 | 424.365 | 435.776 | 450.857 |
| 267 | 412.185 | 420.696 | 431.956 | 446.780 | 462.268 |
| 268 | 420.420 | 430.875 | 442.743 | 458.082 | 473.988 |
| 269 | 427.140 | 438.746 | 453.937 | 469.690 | 486.026 |
| 270 | 434.806 | 449.831 | 465.432 | 481.612 | 498.389 |
| 271 | 445.764 | 461.218 | 477.239 | 493.854 | 511.083 |
| 272 | 457.039 | 472.909 | 489.363 | 506.427 | 524.123 |
| 273 | 468.618 | 484.916 | 501.816 | 519.342 | 537.513 |
| 274 | 480.510 | 497.248 | 514.603 | 532.601 | 551.265 |
| 275 | 492.724 | 509.914 | 527.736 | 546.220 | 565.387 |
| 276 | 505.267 | 522.918 | 541.227 | 560.208 | 579.893 |
| 277 | 518.147 | 536.279 | 555.078 | 574.572 | 594.788 |
| 278 | 531.376 | 549.997 | 569.303 | 589.324 | 610.089 |

| Launatafla III | | | | | |
|---|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Gildir frá 1. júní 2017 til 31. maí 2018 | | | | | |
| þrep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| L.fl. | Byrjunar-laun | 20 ára | 25 ára | 31 árs | 36 ára |
| 250 | 315.619 | 320.867 | 325.435 | 331.261 | 339.795 |
| 251 | 320.003 | 324.373 | 329.036 | 337.489 | 346.254 |
| 252 | 323.332 | 329.239 | 335.204 | 343.887 | 352.888 |
| 253 | 327.058 | 332.944 | 341.540 | 350.455 | 359.702 |
| 254 | 330.701 | 339.217 | 348.046 | 357.203 | 366.698 |
| 255 | 336.915 | 345.659 | 354.728 | 364.131 | 373.882 |
| 256 | 343.297 | 352.276 | 361.589 | 371.247 | 381.262 |
| 257 | 349.849 | 359.071 | 368.636 | 378.555 | 389.239 |
| 258 | 356.582 | 366.051 | 375.876 | 386.246 | 397.620 |
| 259 | 363.492 | 373.220 | 383.307 | 394.546 | 406.228 |
| 260 | 370.592 | 380.581 | 391.501 | 403.073 | 415.289 |
| 261 | 377.881 | 388.485 | 399.944 | 411.910 | 424.757 |
| 262 | 385.499 | 396.847 | 408.616 | 421.284 | 433.128 |
| 263 | 393.779 | 405.435 | 417.846 | 429.562 | 438.476 |
| 264 | 402.284 | 414.439 | 427.381 | 438.181 | 449.088 |
| 265 | 411.019 | 423.883 | 434.472 | 445.197 | 457.333 |
| 266 | 420.419 | 432.231 | 441.340 | 453.207 | 468.891 |
| 267 | 428.672 | 437.524 | 449.234 | 464.651 | 480.759 |
| 268 | 437.237 | 448.110 | 460.453 | 476.405 | 492.948 |
| 269 | 444.226 | 456.296 | 472.094 | 488.478 | 505.467 |
| 270 | 452.198 | 467.824 | 484.049 | 500.876 | 518.325 |
| 271 | 463.595 | 479.667 | 496.329 | 513.608 | 531.526 |
| 272 | 475.321 | 491.825 | 508.938 | 526.684 | 545.088 |
| 273 | 487.363 | 504.313 | 521.889 | 540.116 | 559.014 |
| 274 | 499.730 | 517.138 | 535.187 | 553.905 | 573.316 |
| 275 | 512.433 | 530.311 | 548.845 | 568.069 | 588.002 |
| 276 | 525.478 | 543.835 | 562.876 | 582.616 | 603.089 |
| 277 | 538.873 | 557.730 | 577.281 | 597.555 | 618.580 |
| 278 | 552.631 | 571.997 | 592.075 | 612.897 | 634.493 |

| Launatafla IV | | | | | |
|--|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Gildir frá 1. júní 2018 til 31. mars 2019 | | | | | |
| þrep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| L.fl. | Byrjunar-laun | 20 ára | 25 ára | 31 árs | 36 ára |
| 250 | 325.088 | 330.493 | 335.198 | 341.199 | 349.989 |
| 251 | 329.603 | 334.104 | 338.907 | 347.614 | 356.642 |
| 252 | 333.032 | 339.116 | 345.260 | 354.204 | 363.475 |
| 253 | 336.870 | 342.932 | 351.786 | 360.969 | 370.493 |
| 254 | 340.622 | 349.394 | 358.487 | 367.919 | 377.699 |
| 255 | 347.022 | 356.029 | 365.370 | 375.055 | 385.098 |
| 256 | 353.596 | 362.844 | 372.437 | 382.384 | 392.700 |
| 257 | 360.344 | 369.843 | 379.695 | 389.912 | 400.916 |
| 258 | 367.279 | 377.033 | 387.152 | 397.833 | 409.549 |
| 259 | 374.397 | 384.417 | 394.806 | 406.382 | 418.415 |
| 260 | 381.710 | 391.998 | 403.246 | 415.165 | 427.748 |
| 261 | 389.217 | 400.140 | 411.942 | 424.267 | 437.500 |
| 262 | 397.064 | 408.752 | 420.874 | 433.923 | 446.122 |
| 263 | 405.592 | 417.598 | 430.381 | 442.449 | 451.630 |
| 264 | 414.353 | 426.872 | 440.202 | 451.326 | 462.561 |
| 265 | 423.350 | 436.599 | 447.506 | 458.553 | 471.053 |
| 266 | 433.032 | 445.198 | 454.580 | 466.803 | 482.958 |
| 267 | 441.532 | 450.650 | 462.711 | 478.591 | 495.182 |
| 268 | 450.354 | 461.553 | 474.267 | 490.697 | 507.736 |
| 269 | 457.553 | 469.985 | 486.257 | 503.132 | 520.631 |
| 270 | 465.764 | 481.859 | 498.570 | 515.902 | 533.875 |
| 271 | 477.503 | 494.057 | 511.219 | 529.016 | 547.472 |
| 272 | 489.581 | 506.580 | 524.206 | 542.485 | 561.441 |
| 273 | 501.984 | 519.442 | 537.546 | 556.319 | 575.784 |
| 274 | 514.722 | 532.652 | 551.243 | 570.522 | 590.515 |
| 275 | 527.806 | 546.220 | 565.310 | 585.111 | 605.642 |
| 276 | 541.242 | 560.150 | 579.762 | 600.094 | 621.182 |
| 277 | 555.039 | 574.462 | 594.599 | 615.482 | 637.137 |
| 278 | 569.210 | 589.157 | 609.837 | 631.284 | 653.528 |

FYLGISKJAL II: RAMMASAMKOMULAG MILLI AÐILA VINNUMARKAÐAR [2015]

Rammisamkomulag milli aðila vinnumarkaðar

Með samkomulagi þessu er lagður grunnur að meiri sátt á vinnumarkaði með breyttum og bættum vinnubrögðum við gerð kjarasamninga. Markmiðið er að auka kaupmátt við efnahagslegan og félagslegan stöðugleika á grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægra vaxtastigs. Þar leikur vinnumarkaðurinn stórt hlutverk í samspili við stjórn opinberra fjármála og peningamála.

1. Stofnun Þjóðhagsráðs

Þjóðhagsráð verði stofnað en hlutverk þess verður að greina stöðuna í efnahagsmálum og ræða samhengi ríkisfjármála, peningastefnu og vinnumarkaðar í tengslum við helstu viðfangsefni hagstjórnar hverju sinni.

2. Sameiginleg launastefna til ársloka 2018

Sameiginleg launastefna til ársloka 2018 felist í eftirfarandi:

- a. Launastefnan er samræmd í sameiginlegri kostnaðarvísitölu miðað við skýrslu aðila (í aðdraganda kjarasamninga, febrúar 2015) þar sem nóvember 2013=100.¹
- b. Unnið er út frá sameiginlegum kostnaðarramma fyrir yfirstandandi samningatímabil, þar sem kostnaðaráhrif kjarasamninga (að meðtöldum kostnaði vegna jöfnunar lífeyrisréttinda og frádrætti sameiginlegs mats af ábataskiptum²), mega ekki leiða til hærri niðurstöðu en 132 í árslok 2018.
- c. Opinberum starfsmönnum verður á næstu þremur árum tryggt það launaskrið sem verður á almennum vinnumarkaði umfram launaskrið á opinberum vinnumarkaði (launaskriðstrygging).³ Horft verður til launapróunar þeirra hópa á opinberum vinnumarkaði sem skilgreindir eru í skýrslunni „Í aðdraganda kjarasamninga 2015“ (kafli 3.2) í þessu samhengi. Launaskriðstrygging verður metin og framkvæmd miðað við árslok ár hvert (í fyrsta sinn nóvember 2016)⁴, en tekur ekki gildi fyrir en:
 - i. Samningsaðilar hafa lokið gerð kjarasamnings á forsendum sameiginlegrar launastefnu til ársloka 2018. SA, ríki, Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skuldbinda sig til að framfylgja þessari launastefnu gagnvart þeim hópum sem utan samkomulagsins standa.
 - ii. Samkomulag um jöfnun lífeyrisréttinda á opinberum og almennum vinnumarkaði liggur fyrir.
 - iii. Samningsaðilar hafa náð samkomulagi um forsenduákvæði.
- d. Að skilyrðum c - liðar uppfylltum verði öll forsenduákvæði núgildandi kjarasamninga er lúta að launastefnu, þ.m.t. tenging við launapróun annarra hópa og kaupmáttarviðmiðun felld út. Þeir aðilar sem eiga ósamið á tímabilinu setji inn forsenduákvæði með vísan í lið 2. c – iii.
- e. Verði kostnaðarhækkun á tímabilinu (að meðtöldu endurgjaldi vegna jöfnunar lífeyrisréttinda) meiri en samkvæmt fyrrgreindum kostnaðarramma (sbr. b –liður) dregst sú hækkun frá launaauka vegna launaskriðstryggingar uns jöfnuði er náð. ⁵
- f. Samkomulag verði gert við stjórnvöld fyrir 1. febrúar 2016 um mótvægisáðgerðir til að stuðla að efnahagslegum stöðugleika á tímabilinu.

¹ Miðað verði við árið 2013 sem 100 en þar sem samið var áður um endurskoðun starfsmats hjá sveitarfélögum en leiðrétting kom til greiðslu 2014 og 2015 eru aðilar sammála um að eingreiðslur vegna þeirra leiðréttinga séu undanskildar í þessum samanburði.

² Ábataskipti nánar útfærð í fylgiskjali.

³ Ef samið er um tiltekið fjármagn til stofnanasamninga í tengslum við kjarasamningsgerð, mælist það ekki sem kostnaður samkvæmt b-lið, heldur sem hluti launaskriðs á opinberum markaði.

⁴ Aðilar eru sammála um að við mat á vísitölu verði tekið tillit til áhrifa upphafshækkana þeirra kjarasamninga sem gerðir eru eftir 1. október 2015.

⁵ Á grundvelli launaskriðsmælingar 2017 munu aðilar samkomulags þessa útfæra þetta ákvæði nánar.

3. Meginstoðir nýs íslensks samningalíkans til framtíðar

Samkomulag er milli aðila um að þróa nýtt samningalíkan sem gilda muni við gerð kjarasamninga á Íslandi. Meðal annars verði leitað ráðgjafar frá vinnumarkaðssérfræðingum á Norðurlöndum í

undirbúningi þess, sbr. minnisblað frá ríkissáttasemjara til SALEK hópsins frá 21. september 2015. Unnið verður að móttun þessa líkans á grundvelli neðangreindra meginstoða. Reiknað er með að niðurstaða í þeirri vinnu liggi fyrir eigi síðar en í árslok 2017.

a. Gengið verður út frá samkeppnisstöðu samkeppnis- og útflutningsgreina⁶ gagnvart helstu viðskiptalöndum við skilgreiningu á svigrúmi til launabreytinga, að teknu tilliti til framleiðniþróunar og viðskiptakjara. Kjarasamningar miði að því að auka kaupmátt á grundvelli stöðugs raungengis sem samrýmist viðskiptajöfnuði til lengri tíma.

b. Samningsaðilar í þessum greinum semji fyrst og móti þannig það svigrúm sem til launabreytinga er. Öllum stéttarfélögum er þó tryggt raunverulegt tækifæri til að semja um sín mál innan þessa svigrúms, þó þannig að jafnræði ríki. Ákveða þarf hvernig skapaður verði sveigjanleiki til útfærslu sameiginlegrar launastefnu innan svigrúmsins.

c. Mikilvægt er að skilgreina svigrúm til dreifðra samninga (stofnanasamninga, fyrirtækjasamninga) þar sem fjallað verði um framleiðni og ábataskipti af skipulagsbreytingum og áhrifa slíkra breytinga á „launavísitölu“.

d. Verði launaskrið á almennum vinnumarkaði skili það sér í sambærilegum launabreytingum á opinberum vinnumarkaði að teknu tilliti til áhrifa frá stofnanasamningum (launaskriðstrygging). Jafnframt verði staða taxtalaunahópa á almennum vinnumarkaði sérstaklega skoðuð með hliðsjón af launaskriði.

e. Aðilar samkomulags þessa eru sammála um að bæta skipulag við gerð kjarasamninga, með það að markmiði að nýr kjarasamningur taki gildi um leið og sá fyrri rennur út.

Þegar aðilar þessa samkomulags hafa sammælt um nýtt samningalíkan verði skoðað hvort og þá hvaða breytingar þurfi mögulega að gera á vinnulöggjöf til að treysta nýtt samningalíkan í sessi.

4. Samspil aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda

Í tengslum við þróun nýs samningalíkans þarf að nást sameiginlegur skilningur á milli aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda um eftirfarandi:

a. Stöðu, stjórnun og fjármögnun lykilstofnana vinnumarkaðarins, þ.e. Atvinnuleysistryggingasjóðs, Ábyrgðarsjóðs launa og Fæðingarorlofssjóðs.

b. Aukið vægi samstarfs aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda á hverjum tíma, enda er það forsenda ábyrgra vinnubragða á vinnumarkaði.

i. Virkt samráð sé á milli stjórnvalda og aðila vinnumarkaðar.

ii. Unnið sé sameiginlega að því að tryggja félagslegan stöðugleika og víðtæka sátt um forgangsröðun í velferðarmálum.

c. Endurskoðun og samhæfing peningastefnu við nýtt samningalíkan á vinnumarkaði.

d. Lokið verði innleiðingu laga um opinber fjármál sem stuðli að efnahagslegum stöðugleika.

⁶ Hér er átt við fyrirtæki sem eru í beinum útflutningi eða framleiða vöru og þjónustu í beinni samkeppni við innflutta vöru og þjónustu.

Reykjavík, 24. október 2015

F.h. Alþýðusambands Íslands

F.h. Samtaka atvinnulífsins

F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Fjármálaráðuneytisins

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga

FYLGISKJAL III: SAMKOMULAG SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA OG BANDALAGS STARFSMANNA RÍKIS OG BÆJA. [2014]

Samkomulag Sambands íslenskra sveitarfélaga og Bandalags starfsmanna ríkis og bæja undirritað 2. júlí 2014

Samkomulag þetta verður hluti af kjarasamningum aðildarfélaganna BSRB við Samband íslenskra sveitarfélaga.

Forsendur samkomulags

Aðilar eru sammála um að vinna áfram með öðrum aðilum vinnumarkaðarins að sameiginlegum markmiðum, svo sem lægri verðbólgu, auknum kaupmætti og stöðugleika í íslensku efnahagslífi til lengri tíma. Þá er einnig markmið að stuðla að bættum vinnubrögðum við samningagerð meðal annars til að skapa samfellu og einfalda og samræma kjarasamninga auk þess sem lögð verði áhersla á að nýr kjarasamningur taki við af eldri samningi.

Viðræður um endurnýjun næstu kjarasamninga hefjist í september 2014. Unnið verður eftir viðræðuáætlun sem fylgir þessu samkomulagi og í samræmi við sameiginlegar forsendur og markmið aðila vinnumarkaðarins.

Launaþróun á opinberum og almennum vinnumarkaði

Aðilar eru sammála um að farið verði í að þróa aðferðarfræði við að meta laun og launaþróun á opinberum og almennum vinnumarkaði. Slík vinna er fyrirhuguð, m.a. í tengslum við endurskoðun lífeyrismála og munu aðilar beita sér fyrir því að hún verði unnin eins faglega og hagkvæmt og kostur er.

Þegar niðurstöður slíkrar vinnu liggja fyrir munu aðilar taka til umfjöllunar sín á milli hvort og þá með hvaða hætti hægt sé að nýta þá aðferðarfræði, annars vegar til að draga úr launamun þar sem hann er fyrir hendi og hins vegar með hvaða hætti samspil launaákvæðana á almennum og opinberum vinnumarkaði verði metið svo launaþróun milli markaða haldist í hendur.

Aðilar eru sammála um að þetta sé verkefni sem vinna eigi á vettvangi SALEK samstarfsins.

Viðbótarframlag í starfsmenntasjóði/starfsþróunarsjóði

Í samningi aðila dags. 13. febrúar 2013 var samkomulag um að framlög til fræðslusjóða/starfsmenntasjóða eða styrktarsjóða/sjúkrasjóða hækki í áföngum um 0,1% eigi síðar en 1. janúar 2015, sem útfært yrði nánar í næstu kjarasamningum.

Aðilar eru sammála um að frá og með 1. maí 2014 verði iðgjald sem nemur 0,1% af heildarlaunum félagsmanna lagt inn í viðeigandi fræðslusjóði samkvæmt nánari ákvörðun stéttarfélaganna.

Þetta iðgjald skal annars vegar nýtt til að stuðla að aukinni þekkingu um mannauðsmál og hins vegar til að styrkja stöðu þeirra sem starfa í umboði stéttarfélaganna hjá sveitarfélögum og stofnunum þeirra.

Skrifleg staðfesting ráðninga

Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun. Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum samkvæmt almennum reglum skaðabótaréttar.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum er rétt að staðfesta skriflega eigi síðar en mánuði eftir að breytingarnar taka gildi.

