

KJARASAMNINGUR

Sameykis stéttarfélags í
almannapjónustu og
fjármála- og efnahags-
ráðherra f.h. ríkissjóðs

Útgefið af Sameyki
Gildir til 31. mars 2023



SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

KJARASAMNINGUR

Sameykis - stéttarfélags í almannapjónustu

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

Kjarasamningurinn er gefinn út af Sameyki stéttarfélagi í almannapjónustu eins og hann er frá og með 1. maí 2021

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 25. maí 2008. Gildistími 1. maí 2008 - 31. mars 2009.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 3. júlí 2009. Gildistími 1. júlí 2009 - 30. nóvember 2010.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 29. maí 2011. Gildistími 1. maí 2011 - 31. mars 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 27. mars 2014. Gildistími 1. mars 2014 - 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 28. október 2015. Gildistími 1. október 2015 - 31. mars 2019.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 1. apríl 2019. Gildistími 1. apríl 2019 - 31. mars 2023.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu og byggir þessi útgáfa á þeim.

Kjarasamningurinn er gefinn út af Sameyki – stéttarfélagi og er á ábyrgð félagsins.

Við þessa útgáfu á kjarasamningnum er farin sú leið að miða hann við 1. maí 2021 þrátt fyrir að gildistaka samningsins sé frá og með 1. apríl 2019. Ástæða þess er að miklar breytingar á kjarasamningnum tóku ekki gildi fyrr en 1. maí 2021. Þessar breytingar á einstökum greinum kjarasamningsins koma fram í fylgiskjöllum samkomulagsins frá 1. apríl 2019 - 31. mars 2023.

Efnisyfirlit

1.	Kaup	7
1.1	Mánaðarlaun	7
1.2	Röðun starfa og mat álags	7
1.3	Viðbótarlaun	7
1.4	Tímavinnukaup	7
1.5	Yfirvinnukaup	8
1.6	Álagsgreiðslur - vaktaálag	8
1.7	Persónuuppbót í desember	9
2	Um vinnutíma	10
2.1	Almennt	10
2.2	Dagvinna	10
2.3	Yfirvinna	11
2.4	Hvíldartími	12
2.5	Bakvaktir, bakvaktafrí	14
2.6	Vaktavinna	15
3	Matar- og kaffitímar - fæði og mötuneyti	18
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	18
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	18
3.3	Vinna í matar- og kaffitíma	18
3.4	Fæði og mötuneyti	18
3.5	Skyldumatur, greiðslur	19
4	Orlof	20
4.1	Lengd orlofs	20
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót	20
4.3	Orlofsárið	20
4.4	Sumarorlof	20
4.5	Ákvörðun orlofs	20
4.6	Frestun orlofs	21
4.7	Áunninn orlofsréttur	21
4.8	Orlofssjóður	21
5	Ferðir og gisting	22
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	22
5.2	Dagpeningar innanlands	22
5.3	Greiðsluháttur	22
5.4	Vinnusókn og ferðir	22

5.5	Ferðatími erlendis	23
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis.....	23
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	23
5.8	Ferðakostnaðarnefnd.....	23
5.9	Heimflutningur fjarri vinnustað	23
5.10	Gistiaðstaða	24
6	Aðbúnaður og hollustuhættir	25
6.1	Réttur starfsmanna	25
6.2	Um vinnustaði	25
6.3	Lyf og sjúkragögn.....	25
6.4	Öryggiseftirlit.....	25
6.5	Slysaætta	25
6.6	Læknisskoðun / veikindi.....	25
7	Tryggingar	26
7.1	Slysatryggingar	26
7.2	Farangurstrygging	27
7.3	Persónulegir munir.....	27
8	Verkfæri og vinnuföt.....	28
8.1	Verkfæri	28
8.2	Einkennis- og hlífðarföt	28
8.3	Fatapeningar.....	28
9	Afleysingar	29
9.1	Staðgenglar.....	29
9.2	Launað staðgengilsstarf.....	29
9.3	Aðrir staðgenglar.....	29
10	Fræðslumál.....	30
10.1	Nám á grundvelli endurmenntunar / starfsþróunaráætlunar	30
10.2	Launalaust leyfi.....	30
10.3	Fræðslusjóðir	30
10.4	Fræðslusetrið Starfsmennt.....	31
11	Stofnanasamningur og samstarfsnefndir.....	32
11.1	Skilgreining	32
11.2	Markmið	32
11.3	Gerð stofnanasamnings.....	32
11.4	Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda.....	33
11.5	Starfshættir samstarfsnefnda.....	34
12	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....	35

12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður.....	35
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa.....	35
12.3	Starfshæfnisvottorð.....	37
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa.....	37
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns.....	37
12.6	Skráning veikindadaga.....	38
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi.....	38
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára.....	38
12.9	Samráðsnefnd.....	38
12.10	Ákvæði til bráðabirgða.....	38
13	Tilhögun fæðingarorlofs.....	39
13.1	Gildissvið.....	39
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi.....	39
14	Iðgjöld í Fjölskyldu- og styrktarsjóð og Starfsendurhæfingarsjóð.....	40
14.1	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Fjölskyldu- og styrktarsjóð.....	40
14.2	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð.....	40
15	Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar.....	41
15.1	Aðild að lífeyrissjóði.....	41
15.2	Iðgjaldagreiðslur.....	41
15.3	Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar.....	41
16	Uppsagnarfrestur.....	42
16.1	Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi.....	42
16.2	Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnumanna.....	42
17	Launaseðill og félagsgjöld.....	43
17.1	Launaseðill.....	43
17.2	Félagsgjöld.....	43
18	Félagsmálefni.....	44
18.1	Félagsmálefni.....	44
19	Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla.....	45
19.1	Gildistími samningsins.....	45
19.2	Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla.....	45
Bókanir 2020.....		46
Eldri bókanir.....		49
Fylgiskjal 1: Samkomulag um útfærslu vinnutíma.....		51
Dæmi um útfærslu styttingar vinnutíma.....		52
Fylgiskjal 2: Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.....		53
Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum.....		55

Viðauki I - Innleiðing og eftirfylgni	61
Fylgiskjal 3.....	64
Vegna háskólamenntaðra félagsmanna Sameykis sem áður voru í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar	64
Fylgiskjal 4: Launatöflur	65
Fylgiskjal II 2015.....	74
Viðauki 1: Skipulag vinnutíma 1997	75
Viðauki 2: Skipulag vinnutíma 2001	79
Viðauki 11: Ráðningarsamningar	83
Viðauki 12: Trúnaðarmenn	86
Leiðbeiningar frá stýrihóp – Betri vinnutími.....	87
Lengd vakta vegna betri vinnutíma í vaktavinnu	87
Skilgreiningar á vaktavinnumanni	88
Orlof sumarið 2021.....	89
Meginreglur varðandi daglegan hvíldartíma.....	90
Jöfnun vinnuskila.....	92
Minnisblað um útreikning veikindalauna	95

<i>Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar.</i>
--

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi hækkar samkvæmt neðangreindum hætti:

1. apríl 2019: Laun hækka um 17.000 kr.

1. apríl 2020: Laun hækka um 24.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 18.000 kr. fyrir hærri launaflokka.

1. janúar 2021: Laun hækka um 24.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 15.750 kr. fyrir hærri launaflokka.

1. janúar 2022: Laun hækka um 25.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 17.250 kr. fyrir hærri launaflokka.

Sjá launatöflur í fylgiskjali 3.

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

1.1.3 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta m.a. verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.2.1.

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

1.3 Viðbótarlaun

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

1.4 Tímavinnukaup

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

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

Álagsgreiðslur í vaktavinnu reiknast sem 0,632%, af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

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

1.5 Yfirvinnukaup

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

Greiðsla fyrir yfirvinna skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

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

Tímakaup yfirvinna 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð) en tímakaup yfirvinna 1 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 38,92 stundir á viku (168,63 stundir miðað við meðalmánuð).

Föst yfirvinna sem er merkt sem slík í launakerfinu verði greidd sem yfirvinna 2 (1,0385%).

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

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

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi í vaktavinnu (0,635%) sbr. gr. 1.4.1. Vaktaálag skal vera:

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

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

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

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

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

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

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

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

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

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

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

1.7 Persónuuppbót í desember

- 1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019 92.000 kr.

Á árinu 2020 94.000 kr.

Á árinu 2021 96.000 kr.

Á árinu 2022 98.000 kr.

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

2 Um vinnutíma

2.1 Almenn

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

Sjá fylgiskjal 1 vegna breytts fyrirkomulags vinnutíma í dagvinnu og fylgiskjal 2 vegna breytts fyrirkomulags í vaktavinnu.

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

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

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

- 2.1.4 Frídagar

- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

2.2 Dagvinna

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

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

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímenn frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 - 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

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

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

starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

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

2.3.10 Fjarvistaruppbót

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

2.4 Hvíldartími

- 2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

- 2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknuðu 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 merкта 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.

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

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

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

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

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

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

2.4.4 Vikulegur hvöldardagur

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

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

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

2.4.5 Frítökuréttur

2.4.5.1 **Almenn skilyrði frítökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvöld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvöldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

2.4.5.2 **Samfelld hvöld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvöld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið

upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

- 2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.** Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 **Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfelld fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 **Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 **Frítaka.** Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.** Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.**

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

2.5 Bakvaktir, bakvaktafrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi og 72 mínútna frí jafngildir 120% álagi.
- 2.5.3 Bakvaktagreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

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

- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktastundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Röntgentæknar á röntgendeildum skulu fá vetrarfrí til viðbótar almennu orlofi sem svarar 16 dögum fyrir hvert heilt ár í starfi.
- 2.5.7 Leyfi skv. gr. 2.5.4 og 2.5.6 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4 og 2.5.6. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.
- 2.5.8 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktageiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktageiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

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

Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum teljast vaktavinnufólk. Vaktavinnufólk teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrirfram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími sé alltaf hinn sami. Einnig ef skipulagður vinnutími er að jafnaði 20% eða meira utan dagvinnumarka telst hann vaktavinnumaður. Sjá skilgreiningu á bls. 81.

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

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

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

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

- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomandi vegna starfsemi stofnunar. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.
- Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokað á sérstökum frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsmaður sem á vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar. Sjá skilgreiningu á bls. 81.
- 2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks
- Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarkna skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.
- 2.6.9
- Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar því verður við komið starfsins vegna.
- 2.6.10 Vaktahvati
- Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti.
- Vaktahvati greiðist sem hlutfall mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á launatímabili samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á hverju launatímabili utan dagvinnumarkna (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 42 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 15 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar til þess að njóta vaktahvata.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu:

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

2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

2.6.12 Um vinnutíma þeirra vaktavinnnumanna, er fyrir gildistöku kjarasamnings fjármálaráðherra og BSRB frá 19. desember 1970 unnu 36 og 37 klst. vinnuviku, skal eftirfarandi gilda:

Þegar skylduvinna er unnin kl. 24:00-08:00, á laugardögum eftir kl. 12:00 á hádegi eða sunnudögum, teljast 50 mín. jafngilda einni klst.

Regla þessi gildir einungis um þá starfsmenn persónulega sem fullnægja ofangreindum kröfum um vinnutíma, enda leggi BSRB fram lista með nöfnum þeirra einstaklinga sem njóta þessara sérstöku réttinda.

Ákvæði þetta tekur einungis til þeirra manna er voru í starfi 1. jan. 1974. Sjá samstarfsnefnd BSRB 23. febr. 1979.

3 Matar- og kaffitímar - fæði og mötuneyti¹

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

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

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

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

3.3 Vinna í matar- og kaffitíma

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

3.4 Fæði og mötuneyti

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

¹ Ef vinnustaðasamningur er í gildi með styttingu vinnuvikunnar þá óvirkjast grein 3.1 (sjá fylgiskjal I, bls. 49)

- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.
- 3.4.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.
- 3.4.5 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.
- 3.4.6 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (140,7 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.7 Þar sem mötuneyti er á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði tilnefna tvo trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

3.5 Skyldumatur, greiðslur

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

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir miðað við 40 stunda vinnuviku) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019 50.000 kr.

Á árinu 2020 51.000 kr.

Á árinu 2021 52.000 kr.

Á árinu 2022 53.000 kr.

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

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

4.3 Orlofsárið

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

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

4.4 Sumarorlof

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

- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar.

Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

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

4.6 Frestun orlofs

- 4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.

- 4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

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

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

Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 4.6.2.

- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.

- 4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2019, allt að 60 daga, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

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

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

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

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Frá grein 5.4.1 eru eftirtalin frávik:
- 5.4.2.1 Starfsmanni skal séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað ef öll eftirfarandi skilyrði eru uppfyllt:
- Að starfsmaður hefji eða ljúki vinnu á þeim tímum sem strætisvagnar ganga ekki.
 - Að heimili starfsmanns sé lengra en 1,5 km (loftlína) frá vinnustað.
 - Að vinnustaður sé innan leiðakerfis strætisvagna. Með leiðakerfi er átt við skipulagðar ferðir þar sem gert er ráð fyrir að minnsta kosti einni ferð á klukkustund innan hvers skilgreinds þéttbýliskjarna í viðkomandi tilviki.
 - Að ekki sé lengra en 1,5 km frá biðstöð að vinnustað.
- Starfsmanni er ekki séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður fyrir lengri vegalengd en sem nemur 15 km (loftlína) frá vinnustað.
- 5.4.2.2 Ef ákvæði greinar 5.4.2.1 eiga ekki við, en vinnustaður er innan þéttbýlis, skal starfsmanni séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 15 km fjarlægðar (loftlína), en þó utan 1,5 km (loftlína), þegar starfsmaður hefur eða lýkur vinnu á tímabilinu frá kl. 00:00 til kl. 07:00 virka daga og frá kl. 00:00 til kl. 12:00 á almennum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3.
- 5.4.2.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

- 5.4.2.4 Ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum er í stofnanasamningi skv. kafla 11, heimilt að semja um greiðslu ferðakostnaðar.
- 5.4.2.5 Vegna aksturs til og frá Keflavíkurflugvelli reiknast ferðatími 30 mínútur hvern vinnudag.

5.5 Ferðatími erlendis

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:
- Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi skv. gr. 1.6.1 fyrir hvort tilvik.
- Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.
- Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma, sbr. gr. 2.5.2.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.6.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.7.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minniháttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

- 5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar - og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

- 5.8.1 Upphæð dagpeninga skv. samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess, þó eigi sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.
- 5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiða starfsmanna, sé notkun þeirra nauðsynleg vegna starfsins.
- 5.8.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.9.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrr, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
1. Vikulega ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.

2. Hálfsmánaðarlega ef sú vegalengd er 151 km eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. þessum lið.

- 5.9.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.8.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.9.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skulu þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunar eða á eigin bifreið gegn km-gjaldi.
- 5.9.4 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.
- 5.9.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meira en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis ef þess er kostur og óskað er enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.9.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

5.10 Gistiaðstaða

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

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

- 6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.
- 6.2.2 Gert er ráð fyrir að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.

6.3 Lyf og sjúkragögn

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

6.4 Öryggiseftirlit

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

6.5 Slysahætta

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

6.6 Læknisskoðun / veikindi

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

7 Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs 1.114.000 kr.

vegna slyss í starfi 1.114.000 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs 3.512.500 kr.

vegna slyss í starfi 8.157.200 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs 4.668.200 kr.

vegna slyss í starfi 13.312.200 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

vegna slyss utan starfs 1.114.000 kr.

vegna slyss í starfi 2.662.100 kr.

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

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

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

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

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 8.973.600 kr.

vegna slyss í starfi 23.674.900 kr.

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

- 7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í maí 2021, 501,4 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í september 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysluverðs frá september 2004, 235,6 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.

Bótafjárhæðir eru uppfærðar mánaðarlega og birtar á vef fjármálaráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.

- 7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur samkvæmt slysstryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

- 7.1.6 Verði starfsmaður fyrir líkams- eða munatjóni í starfi sínu við að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, eða sinna einstaklingi sem dæmdur hefur verið til fangelsisvistar eða vistaður í fangelsi eða á stofnun af öðrum orsökum skal honum bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns.

Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Embætti ríkislögmanns fjallar um bótakröfu samkvæmt grein þessari og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins.

7.2 Farangurstrygging

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

Sjá „Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins“ á vefsíðu fjármálaráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.

7.3 Persónulegir munir

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

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8 Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

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

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

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

8.3 Fatapeningar

- 8.3.1 Á heilbrigðisstofnunum þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr. 8.2, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð 3.800 kr. á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.
- Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fataliðar í vísitölu neysluverðs (031 Föt) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (169,6 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

10.1 Nám á grundvelli endurmenntunar / starfsþróunaráætlunar

- 10.1.1 Í þeim námskerfum sem samningsaðilar standa að, á starfsmaður sem unnið hefur a.m.k. fjóra mánuði hjá sömu stofnun, rétt á leyfi til að stunda þær námsleiðir sem þar er boðið upp á.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun ávinnur sér einnar viku leyfi á hverju ári til að stunda aðra endurmenntun en um getur í 1. mgr. þessarar greinar, sem fellur að starfsþróunaráætlun stofnunar og/eða starfsmanns, þannig að eftir fyrstu fjögur árin í starfi á starfsmaður uppsafnaðar fjórar vikur í námsleyfi. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun og starfs síns vegna sækir sér menntun á hæfnisprepi 5 (bakkalárpróf) eða ofar samkvæmt hinu íslenska hæfnisprepakkerfi, á grundvelli starfsþróunaráætlunar stofnunar og/eða starfsmanns, ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Í stofnun sem ekki hefur sett sér starfsþróunaráætlun á starfsmaður sama rétt til leyfis vegna náms og um getur í 2. og 3. mgr. þessarar greinar, enda sé um nám að ræða sem tengist starfi viðkomandi.

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

- 10.1.2 Launagreiðslur í námsleyfi

Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.

Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.

- 10.1.3 Stofnun er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsmanna sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar.

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Fræðslusjóðir

- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag er nemur 0,82% af heildarlaunum félaga í Sameyki og skiptist sem hér segir:

- 10.3.1.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,32% af heildarlaunum félaga í Sameyki.

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

10.4 Fræðslusetrið Starfsmennt

- 10.4.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlegt framlag er nemur 0,25% af heildarlaunum félagsmanna Sameykis.

11 Stofnanasamningur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining

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

11.2 Markmið

- 11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna. Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.
- 11.2.2 Markmið stofnanasamningsins er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

11.3 Gerð stofnanasamnings

- 11.3.1 Við gerð stofnanasamningsins skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.2.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins. Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsprep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspáttu skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi. Sinni félagsmaður Sameykis – stéttarfélags í almannaðjónustu starfi sem jafnframt er samið um í stofnanasamningi annars stéttarfélags við sömu stofnun skal stofnun leitast við að gæta jafnræðis hvað varðar launaröðunarviðmið og launasetningu fyrir starfið.
- 11.3.2 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

11.3.2.1 Röðun starfs

Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

11.3.2.2 Persónubundnir þættir

Laun fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.
- Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

11.3.2.3 Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

11.3.2.4 Þættir skv. 11.3.2.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

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

11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

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

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

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

11.5 Starfshættir samstarfsnefnda

- 11.5.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings telji þeir að umtalsverðar breytingar hafi orðið á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa.

Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst.

Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á samningnum.

Verði aðilar sammála um breytingar skal fella þær inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

- 11.5.2

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skýlt 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 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. lögum nr. 45/2015.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri 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, vaktahvata, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

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

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

12.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

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

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

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

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

12.9 Samráðsnefnd

- 12.9.1 Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu.

12.10 Ákvæði til bráðabirgða

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

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

14 Løggjöld í Fjölskyldu- og styrktarsjóð og Starfsendurhæfingarsjóð

14.1 Løggjaldagreiðslur launagreiðanda í Fjölskyldu- og styrktarsjóð

14.4.1 Løggjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Løggjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

14.2 Løggjaldagreiðslur launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð

14.2.1 Løggjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

15 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Aðild að lífeyrissjóði

- 15.1.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), ýmist A- eða B-deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

15.2 Iðgjaldagreiðslur

- 15.2.1 Sé starfsmaður í A-deild LSR skal iðgjald hans vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvoru tveggja af heildarlaunum.
- 15.2.2 Sé starfsmaður í B-deild LSR skal um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

- 15.3.1 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir vinnuveitandi mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.

16 Uppsagnarfrestur

16.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

16.1.1 Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrír mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi.

16.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

16.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldt starf

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

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

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

16.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna

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

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

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

17 Launaseðill og félagsgjöld

17.1 Launaseðill

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

17.2 Félagsgjöld

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

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

18 Félagsmálefni

18.1 Félagsmálefni

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

19 Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

19.1 Gildistími samningsins

- 19.1.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

19.2 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

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

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjöllum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 31. mars 2020 skoðast hann samþykktur.

Bókanir 2020

með samkomulagifjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

og

Sameykis – stéttarfélags í almannabjónustu

9. mars 2020

Bókun 1

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

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

Bókun 2

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafla 12 í kjarasamningnum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakaflans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljóta skiptist á milli opinberra launagreiðenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

Bókun 3

Stofnanir ríkisins eru þekkingarvinnustaðir og starfsemi þeirra byggir á þeim mannauði sem þær búa yfir. Tæknibreytingar munu hafa áhrif á starfsumhverfi og inntak starfa hjá ríkinu í náninni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að stuðla þarf að því með markvissum hætti að starfsfólk hafi viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Auk þess verði skoðað hvernig starfsþróunaráætlanir, framkvæmd fræðslu og námsleyfi nýtast í sama tilgangi. Samhliða verður lagt mat á hvaða áhrif aukin áhersla á stafræna þjónustu og breytingar á vinnumarkaði munu hafa á hæfniskröfur til starfsmanna ríkisins sem eiga aðild að aðildarfélögum BSRB. Jafnframt skal meta áhrif breytinganna á fjölda stöðugilda og starfsmanna. Vinna hefst í september 2020 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggi fyrir í apríl 2021.

Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu Sameyki og KMR ræða hvernig fræðslusjóðir Sameykis og eftir atvikum fleiri geta nýst til að ná framangreindum markmiðum, eftir atvikum endurmeta stefnu þeirra og leggja fram sérstaka áætlun. Jafnframt verði leitast við að starfsfólk geti þróast í starfi innan sömu stofnunar og/eða fái möguleika á að flytjast milli starfa innan ríkisins. Sérstök áhersla verður lögð á þau störf og starfsfólk í störfum sem fyrirséð er að taki verulegum breytingum eða leggist af.

Bókun 4

BSRB og opinberir vinnuveitendur stefna að því í samvinnu við önnur heildarsamtök opinberra starfsmanna að semja um launaþróunartryggingu fyrir tímabilið 2019 til 2022. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

Bókun 5

Í grein 1.4.2 í kjarasamningi aðila er mælt fyrir um heimild vinnuveitanda til að greiða tímavinnukaup í afmörkuðum tilvikum. Heimild þessi er undanþága frá þeirri meginreglu að starfsmenn skuli ráðnir ótímabundið og fái greitt mánaðarkaup. Samningsaðilar eru ásáttir um að fara sameiginlega yfir notkun stofnana ríkisins á þessari heimild í grein 1.4.2, sér í lagi með það markmið að kanna hvort stofnanir séu að fylgja þeim skilyrðum sem sett eru fyrir greiðslu tímavinnukaups með réttum hætti. Einnig skal skoða réttindi starfsmanna sem fá greitt tímavinnukaup vegna persónuuppbóta og eingreiðslna, sem og dagvinnu- og tímamörk á ráðningu þeirra.

Í framhaldi af þessari athugun munu samningsaðilar koma sér saman um leiðbeiningar um greiðslu tímavinnukaups stofnunum til handa. Vinnuhópur, skipaður fulltrúum frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, Sameyki og eftir atvikum öðrum samtökum launafólks, skal hefja störf 3. nóvember 2020 og er gert ráð fyrir að leiðbeiningarnar liggi fyrir 10. mars 2021.

Bókun 6

Á samningstímanum lengist launatafla skv. gr. 1.1.1 í nokkrum skrefum um samtals tíu launaflokka. Sú framkvæmd hefur ekki áhrif á núgildandi forsendur launaröðunar samkvæmt gildandi stofnanasamningum og leiðir ekki til kostnaðarauka. Mælt er til að stofnanir noti aukið rými í launatöflu til þessa að endurhugsa hvort launasetning í launatöflu samræmist inntaki starfsins samhliða endurskoðun á stofnanasamningi. Sérstaklega skal skoða hvort heppilegra sé að greiða mánaðarlaun auk fastrar greiðslu fyrir önnur laun í stað tímamældrar yfirvinnu, skv. gr. 1.1.3.

Bókun 7

Samkomulag um aðild að Fræðslusetrinu Starfsmennt

Aðilar að samkomulagi þessu eru tiltekin aðildarfélög BSRB², ásamt viðsemdjendum hjá ríkinu, Reykjavíkurborg og Sambandi íslenskra sveitarfélaga

Fræðslusetrið Starfsmennt vinnur að öfluggu og fjölbreyttu námsframboði og góðri þjónustu, þar sem hagur starfsmanna og stofnana fara saman. Setrið vinnur að þessu markmiði með því að gera tillögur um fræðslu, vera umsjónaraðili og/eða framkvæmdaaðili náms og þjálfunar, veita ráðgjöf og leiðsögn, bjóða upp á greiningar og vera stefnumótandi á vettvangi góðrar þjónustu á sviði menntamála. Fræðslusetrið Starfsmennt leggur áherslu á að meta þörf fyrir fræðslu og þróa leiðir til að mæta breytilegum kröfum um þjálfun og nám, bæði meðal starfsmanna og stofnana.

Stjórn Fræðslusetursins skal skipuð þremur fulltrúum frá stéttarfélagunum og þremur fulltrúum frá atvinnurekendum nema viðsemdjendur ákveði annað.³

Starfsemi setursins skal fjármögnuð með framlagi sem nemur 0,25% af heildarlaunum þeirra félagsmanna er starfa hjá þeim atvinnurekendum sem aðild eiga að setrinu.

Bókun 8

Við sameiningu Ríkisspítala og Sjúkrahúss Reykjavíkur var samþykkt að starfsmenn sem þá voru í ráðningarsambandi á Sjúkrahúsi Reykjavíkur fengju að halda óbreyttri stéttarfélagsaðild. Hópur háskólamenntaðra starfsmann kaus að halda áfram aðild að Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar sem nú hefur sameinast SFR – stéttarfélagi í almannaðjónustu undir heitinu Sameyki.

Samningsaðilar hafa verið sammála um að heppilegast sé að launaröðun og launaþróun háskólamenntaðra starfsmanna í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar, nú Sameyki, sé með sambærilegum hætti og hjá þeim stéttarfélagum háskólamenntaðra starfsmanna sem þeir ella myndu tilheyra. Viðkomandi starfsmönnum verður því raðað til launa í viðkomandi launatöflu BHM og munu taka sömu hækkunum á samningstímanum og kveðið er á um í viðkomandi kjarasamningi.

Vegna ofangreinds eru kaflar 10 og 11 hjá háskólamenntuðum starfsmönnum Sameykis sem áður voru í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar frábrugðnir því sem kveðið er á um í kjarasamningi þessum, sbr. fylgiskjal 4.

Aðild að öllum sjóðum, s.s. fjölskyldusjóði, starfsendurhæfingarsjóði og lífeyrissjóði (Brú eða LSR B-deild), helst óbreytt. Iðgjald í orlofssjóð hækkar úr 0,25% í 0,5% sbr. grein 4.9.1 í fylgiskjali 4.

² Sameyki - stéttarfélag í almannaðjónustu, Kjölur - stéttarfélag starfsmanna í almannaðjónustu, Samflot bæjarstarfsmannafélaga, Félag flugmálastarfsmanna ríkisins, Félag starfsmanna Stjórnarráðsins.

³ Stjórnina skipa fulltrúar frá samningsaðilum hjá ríki, Reykjavíkurborg og sveitarfélagunum.

Bókun 9

Í nýju heimildarákvæði í grein 1.1.3 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og annars starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa kjarasamningsbundnum hækkunum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda um inntak starfs.

Breyting á inntaki starfs er ein af forsendum endurskoðunar á öðrum launum. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeirra geta tekið breytingum, að efni og umfangi.

Eldri bókanir

Eftirfarandi bókanir úr kjarasamningi undirrituðum 28. október 2015 halda gildi sínu:

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að skipa stýrihóp með fulltrúum ríkis, aðildarféлага BSRB og fulltrúa frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, í því augnamiði að setja á laggirnar *ráðgjafamiðstöð/stuðningsteymi* um stofnanasamningsgerð í samstarfi við hlutaðeigandi starfsmenntunarsjóði og/eða fræðslusetur. Ráða skal sérfræðing/-a á sviði stofnanasamningsgerðar til að halda utan um verkefnið. Stuðningsteymið annist fræðslu og ráðgjöf til samstarfsnefnda á stofnunum og eftir atvikum komi að stofnanasamningsgerðinni sjálfri sem utanaðkomandi óháður ráðgjafi. Markmiðið er að auka gæði stofnanasamningsgerðar, efla þátt stofnanasamninga og virkni í starfi stofnana og bæta þekkingu samstarfsnefndanna með það að leiðarljósi að auka gæði opinberrar þjónustu. Fjármögnun þessa verkefnis verði á hendi þróunar- og símenntunarsjóða.

Stýrihópnum er heimilt að leita eftir samstarfi við fleiri stéttarfélög.

Bókun 8

Aðilar eru sammála um að starfsmönnum með viðeigandi háskólamenntun verði ekki gert að skipta um stéttarfélag við það eitt að ábyrgðarsviði og kröfum í starfi þeirra sé breytt þannig að gerð verði krafa um háskólamenntun í þeim störfum sem um ræðir. Óski starfsmaðurinn eftir óbreyttri stéttarfélagsaðild skal samstarfsnefnd stofnunar taka ákvörðun um röðun og röðunarforsendur starfs þannig að laun og starfskjör verði sambærileg fyrir sömu og sambærileg störf á stofnun án tillits til stéttarfélagsaðildar. Í þessu sambandi verði sérstaklega litið til þeirra breytinga sem koma til framkvæmda 1. júní 2016 á 11. kafla kjarasamninga háskólafélaga.

Eftirfarandi bókun úr kjarasamningi undirrituðum 29. maí 2011 heldur gildi sínu:

Bókun 5

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja bótarétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Ljóst er að starfsmenn sem eru félagsmenn í SFR þurfa í mörgum tilfellum að umgangast og vera innan um fólk sem ekki gengur að öllu leyti heilt til skógar eða getur verið sjálfum sér og öðrum hættulegt. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í og stöðva hættulegt atferli hjá viðkomandi. Komið geta upp aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns. Þekkt eru dæmi um að starfsmenn hafa orðið fyrir áverkum í slíkum tilfellum.

Þá er jafnframt ljóst að auknar líkur eru á að starfsmenn sem vinna við slíkar aðstæður verði fyrir árás af hendi þeirra sem þeim er ætlað að hafa umsjón eða eftirlit með. Rétt þykir að tryggja þessum starfsmönnum bótarétt vegna þess tjóns sem þeir þannig verða fyrir.

Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á hvað sé slys í skilningi váttryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna. Þannig geta komið upp tilfelli þar sem starfsmaður þarf vísitandi að leggja líf sitt og heilsu í hættu vegna þess að starf hans beinlínis krefst þess. Því er í ákvæði greinar 7.1.6 lagt til að starfsmaður fái bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns við þessar aðstæður. Um lækkun bóta vegna eigin sakar starfsmanns og ákvörðun bótafjárhæðar að öðru leyti gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Með grein 7.1.6 er kveðið á um sambærilega bótaábyrgð og framkvæmd og gildir um lögreglumenn samkvæmt 30. grein lögreglulaga.

Fylgiskjal 1: Samkomulag um útfærslu vinnutíma

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

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

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

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

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

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

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

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

Dæmi um útfærslu styttingar vinnutíma

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

Dagleg stytting

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

Dæmi: Vinnutími kl. 8 -15:12.

Vikuleg stytting

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

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

Hálfsmánaðarleg stytting

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

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

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

Dagleg stytting

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

Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.

Vikuleg stytting

- Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé s.s 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.

Hálfsmánaðarleg stytting

- Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en tíunda daginn frá kl. 8-13:50.

Fylgiskjal 2: Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks

Inngangur

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

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

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

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

Forsendur

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

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

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

Mikilvægt er að tryggð sé festa í starfsemi stofnunar, mönnun og vinnutíma starfsmanna. Fyrir 15. janúar 2021 skulu stjórnendur bjóða starfsfólki sínu hækkun á starfshlutfalli sem nemur a.m.k. styttingu vinnuvikunnar. Þegar fyrir liggur hvort og þá hversu mörg stöðugildi eru ómönnuð vegna styttingar vinnutíma skal stýrihópur meta hvort áætlaður kostnaður launagreiðenda standist. Fari kostnaður ekki fram úr áætlunum tekur kerfisbreytingin gildi án breytinga. Sé hins vegar fyrirséð að kostnaður vegna yfirvinnu fari umfram áætlanir samkvæmt mælikvörðum í viðauka II skal stýrihópur fjalla um málið og meta hvort og hvaða breytinga sé þörf á forsendum yfirvinnuálags í nýju vaktavinnukerfi. Þó skal yfirvinna 1 aldrei fara undir 0,85% af mánaðarlaunum. Slíka ákvörðun skal taka eigi síðar en þremur mánuðum fyrir gildistöku breytinga og skulu stjórnendur og stéttarfélag tryggja að allt vaktavinnufólk hjá hinu opinbera sé upplýst um það. Að öðru leyti skal eftirfylgni með yfirvinnu og öðrum forsendum nýs vaktavinnukerfis vera samkvæmt viðauka II.

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

Innleiðing og eftirfylgni

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

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

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

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

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

Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum

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

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

Núgildandi greinar eru með gráum bakgrunni og nýjar án bakgrunns.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

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

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

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

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

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

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

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

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

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

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

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

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

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

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

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

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

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

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

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

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

- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi og 72 mínútna frí jafngildi 120% álagi.

- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.

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

12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

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

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

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

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

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

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

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

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

Þann 1. maí 2021 taka eftirfarandi greinar gildi:

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

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

2.6.10 Vaktahvati

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

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

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu:

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

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

X Tímakaup í dagvinnu

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

Y Yfirvinna

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

Greiðsla fyrir yfirvinna skal vera með eftirtöldum hætti:

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

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

Viðauki I - Innleiðing og eftirfylgni

Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum

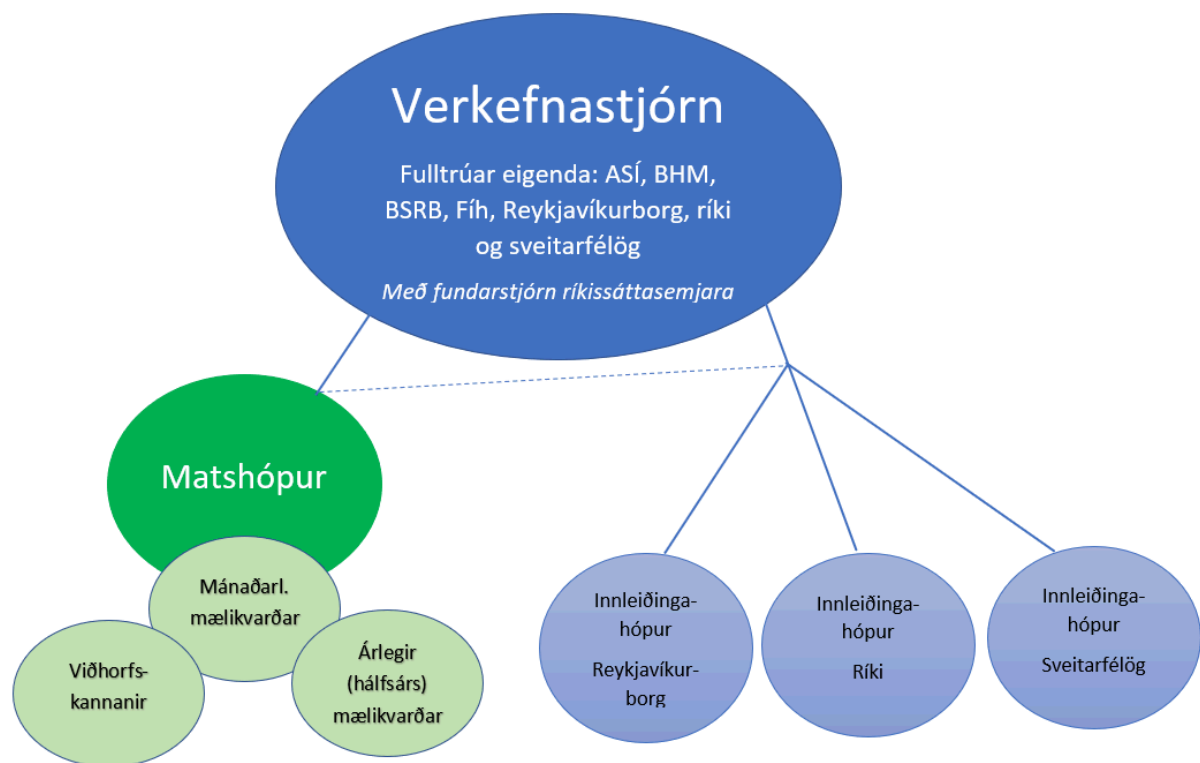
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Viðauki II – Markmið og mælikvarðar

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

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

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

Mánaðarlegir mælikvarðar

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

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

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

Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins

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

Fylgiskjal 3

Vegna háskólamenntaðra félagsmanna Sameykis sem áður voru í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar

- 4.9.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð Sameykis. Gjald þetta skal nema 0,5% af heildarlaunum félagsmanna. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

Kafli 10 um endurmenntun

- 10.1 Endurmenntun, framhaldsnám
- 10.1.1 Starfsmaður viðheldur menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi.
- 10.1.2 Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá sömu stofnun á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar eða starfsmanns sé hún til staðar. Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6. Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok. Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili. Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.
- 10.2 Launalaust leyfi
- 10.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi í hæfilegan tíma ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.
- 10.3 Starfsmenntunarsjóður
- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð St.Rv. er nemi 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.
- 10.4 Vísindasjóður
- 10.4.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóð sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna.

Fylgiskjal 4: Launatöflur

**með kjarasamningi Sameykis – stéttarfélags í almannapjónustu og fjármála- og
efnahagsráðherra f.h. rikissjóðs dags. 9. mars 2020**

(sjá launatöflur Sameyki.is eða fjr.is)

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2019

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	283.775	290.869	297.964	305.058	312.153	319.247	326.341	333.436	340.530
02	290.362	297.621	304.880	312.139	319.398	326.657	333.916	341.175	348.434
03	297.113	304.541	311.969	319.396	326.824	334.252	341.680	349.108	356.536
04	304.031	311.632	319.233	326.833	334.434	342.035	349.636	357.236	364.837
05	311.118	318.896	326.674	334.452	342.230	350.008	357.786	365.564	373.342
06	318.382	326.342	334.301	342.261	350.220	358.180	366.139	374.099	382.058
07	325.825	333.971	342.116	350.262	358.408	366.553	374.699	382.844	390.990
08	333.451	341.787	350.124	358.460	366.796	375.132	383.469	391.805	400.141
09	341.266	349.798	358.329	366.861	375.393	383.924	392.456	400.988	409.519
10	349.274	358.006	366.738	375.470	384.201	392.933	401.665	410.397	419.129
11	357.479	366.416	375.353	384.290	393.227	402.164	411.101	420.038	428.975
12	365.887	375.034	384.181	393.329	402.476	411.623	420.770	429.917	439.064
13	374.503	383.866	393.228	402.591	411.953	421.316	430.678	440.041	449.404
14	383.332	392.915	402.499	412.082	421.665	431.249	440.832	450.415	459.998
15	392.378	402.187	411.997	421.806	431.616	441.425	451.235	461.044	470.854
16	401.648	411.689	421.730	431.772	441.813	451.854	461.895	471.936	481.978
17	411.147	421.426	431.704	441.983	452.262	462.540	472.819	483.098	493.376
18	420.881	431.403	441.925	452.447	462.969	473.491	484.013	494.535	505.057
19	430.855	441.626	452.398	463.169	473.941	484.712	495.483	506.255	517.026
20	441.075	452.102	463.129	474.156	485.183	496.209	507.236	518.263	529.290
21	451.548	462.837	474.125	485.414	496.703	507.992	519.280	530.569	541.858
22	462.278	473.835	485.392	496.949	508.506	520.063	531.620	543.177	554.734
23	473.274	485.106	496.938	508.770	520.601	532.433	544.265	556.097	567.929
24	484.543	496.657	508.770	520.884	532.997	545.111	557.224	569.338	581.452
25	496.088	508.490	520.892	533.295	545.697	558.099	570.501	582.903	595.306
26	507.920	520.618	533.316	546.014	558.712	571.410	584.108	596.806	609.504
27	520.043	533.044	546.045	559.046	572.047	585.048	598.049	611.051	624.052
28	532.466	545.778	559.089	572.401	585.713	599.024	612.336	625.648	638.959
29	545.195	558.825	572.455	586.085	599.715	613.344	626.974	640.604	654.234
30	558.239	572.195	586.151	600.107	614.063	628.019	641.975	655.931	669.887
31	571.605	585.895	600.185	614.475	628.766	643.056	657.346	671.636	685.926
32	585.301	599.934	614.566	629.199	643.831	658.464	673.096	687.729	702.361
33	599.335	614.318	629.302	644.285	659.269	674.252	689.235	704.219	719.202
34	613.716	629.059	644.402	659.745	675.088	690.431	705.773	721.116	736.459
35	628.452	644.163	659.875	675.586	691.297	707.009	722.720	738.431	754.142
36	643.552	659.641	675.730	691.818	707.907	723.996	740.085	756.174	772.262
37	659.024	675.500	691.975	708.451	724.926	741.402	757.878	774.353	790.829
38	674.880	691.752	708.624	725.496	742.368	759.240	776.112	792.984	809.856

39	691.126	708.404	725.682	742.960	760.239	777.517	794.795	812.073	829.351
40	707.774	725.468	743.163	760.857	778.551	796.246	813.940	831.634	849.329
41	724.832	742.953	761.074	779.194	797.315	815.436	833.557	851.678	869.798
42	742.312	760.870	779.428	797.985	816.543	835.101	853.659	872.217	890.774
43	760.224	779.230	798.235	817.241	836.246	855.252	874.258	893.263	912.269
44	778.577	798.041	817.506	836.970	856.435	875.899	895.364	914.828	934.292
45	797.385	817.320	837.254	857.189	877.124	897.058	916.993	936.927	956.862
46	816.656	837.072	857.489	877.905	898.322	918.738	939.154	959.571	979.987
47	836.405	857.315	878.225	899.135	920.046	940.956	961.866	982.776	1.003.686
48	856.639	878.055	899.471	920.887	942.303	963.719	985.135	1.006.551	1.027.967
49	877.374	899.308	921.243	943.177	965.111	987.046	1.008.980	1.030.914	1.052.849
50	898.621	921.087	943.552	966.018	988.483	1.010.949	1.033.414	1.055.880	1.078.345
51	920.393	943.403	966.413	989.422	1.012.432	1.035.442	1.058.452	1.081.462	1.104.472

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2020

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	307.775	315.469	323.164	330.858	338.553	346.247	353.941	361.636	369.330
02	314.362	322.221	330.080	337.939	345.798	353.657	361.516	369.375	377.234
03	321.113	329.141	337.169	345.196	353.224	361.252	369.280	377.308	385.336
04	328.031	336.232	344.433	352.633	360.834	369.035	377.236	385.436	393.637
05	335.118	343.496	351.874	360.252	368.630	377.008	385.386	393.764	402.142
06	342.382	350.942	359.501	368.061	376.620	385.180	393.739	402.299	410.858
07	349.825	358.571	367.316	376.062	384.808	393.553	402.299	411.044	419.790
08	357.451	366.387	375.324	384.260	393.196	402.132	411.069	420.005	428.941
09	365.266	374.398	383.529	392.661	401.793	410.924	420.056	429.188	438.319
10	373.274	382.606	391.938	401.270	410.601	419.933	429.265	438.597	447.929
11	381.479	391.016	400.553	410.090	419.627	429.164	438.701	448.238	457.775
12	389.887	399.634	409.381	419.129	428.876	438.623	448.370	458.117	467.864
13	398.503	408.466	418.428	428.391	438.353	448.316	458.278	468.241	478.204
14	407.332	417.515	427.699	437.882	448.065	458.249	468.432	478.615	488.798
15	416.378	426.787	437.197	447.606	458.016	468.425	478.835	489.244	499.654
16	424.848	435.469	446.090	456.712	467.333	477.954	488.575	499.196	509.818
17	433.547	444.386	455.224	466.063	476.902	487.740	498.579	509.418	520.256
18	442.481	453.543	464.605	475.667	486.729	497.791	508.853	519.915	530.977
19	451.655	462.946	474.238	485.529	496.821	508.112	519.403	530.695	541.986
20	461.075	472.602	484.129	495.656	507.183	518.709	530.236	541.763	553.290
21	470.748	482.517	494.285	506.054	517.823	529.592	541.360	553.129	564.898
22	480.678	492.695	504.712	516.729	528.746	540.763	552.780	564.797	576.814
23	491.274	503.556	515.838	528.120	540.401	552.683	564.965	577.247	589.529
24	502.543	515.107	527.670	540.234	552.797	565.361	577.924	590.488	603.052
25	514.088	526.940	539.792	552.645	565.497	578.349	591.201	604.053	616.906

26	525.920	539.068	552.216	565.364	578.512	591.660	604.808	617.956	631.104
27	538.043	551.494	564.945	578.396	591.847	605.298	618.749	632.201	645.652
28	550.466	564.228	577.989	591.751	605.513	619.274	633.036	646.798	660.559
29	563.195	577.275	591.355	605.435	619.515	633.594	647.674	661.754	675.834
30	576.239	590.645	605.051	619.457	633.863	648.269	662.675	677.081	691.487
31	590.467	605.229	619.990	634.752	649.514	664.275	679.037	693.799	708.560
32	605.046	620.173	635.299	650.425	665.551	680.677	695.803	710.930	726.056
33	619.986	635.485	650.985	666.485	681.984	697.484	712.984	728.483	743.983
34	635.294	651.176	667.059	682.941	698.823	714.706	730.588	746.470	762.353
35	650.980	667.255	683.529	699.804	716.078	732.353	748.627	764.902	781.176
36	667.054	683.730	700.406	717.083	733.759	750.435	767.112	783.788	800.464
37	683.524	700.612	717.700	734.788	751.876	768.964	786.053	803.141	820.229
38	700.401	717.911	735.421	752.931	770.441	787.951	805.461	822.971	840.481
39	717.695	735.637	753.580	771.522	789.464	807.407	825.349	843.291	861.234
40	735.416	753.801	772.186	790.572	808.957	827.342	845.728	864.113	882.499
41	753.574	772.413	791.253	810.092	828.931	847.771	866.610	885.449	904.289
42	772.180	791.485	810.790	830.094	849.399	868.703	888.008	907.312	926.617
43	791.247	811.028	830.809	850.590	870.371	890.152	909.934	929.715	949.496
44	810.783	831.053	851.323	871.592	891.862	912.131	932.401	952.671	972.940
45	830.803	851.573	872.343	893.113	913.883	934.653	955.423	976.193	996.963
46	851.316	872.599	893.882	915.165	936.448	957.731	979.014	1.000.296	1.021.579
47	872.336	894.145	915.953	937.761	959.570	981.378	1.003.187	1.024.995	1.046.803
48	893.875	916.222	938.569	960.916	983.263	1.005.610	1.027.957	1.050.303	1.072.650
49	915.946	938.845	961.743	984.642	1.007.541	1.030.439	1.053.338	1.076.237	1.099.135
50	938.562	962.026	985.490	1.008.954	1.032.418	1.055.882	1.079.346	1.102.810	1.126.274
51	961.736	985.780	1.009.823	1.033.866	1.057.910	1.081.953	1.105.997	1.130.040	1.154.083
52	985.483	1.010.120	1.034.757	1.059.394	1.084.031	1.108.668	1.133.305	1.157.942	1.182.579
53	1.009.815	1.035.061	1.060.306	1.085.552	1.110.797	1.136.042	1.161.288	1.186.533	1.211.778
54	1.034.749	1.060.618	1.086.486	1.112.355	1.138.224	1.164.093	1.189.961	1.215.830	1.241.699

Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2021

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	331.775	340.069	348.364	356.658	364.953	373.247	381.541	389.836	398.130
02	338.362	346.821	355.280	363.739	372.198	380.657	389.116	397.575	406.034
03	345.113	353.741	362.369	370.996	379.624	388.252	396.880	405.508	414.136
04	352.031	360.832	369.633	378.433	387.234	396.035	404.836	413.636	422.437
05	359.118	368.096	377.074	386.052	395.030	404.008	412.986	421.964	430.942
06	366.382	375.542	384.701	393.861	403.020	412.180	421.339	430.499	439.658
07	373.825	383.171	392.516	401.862	411.208	420.553	429.899	439.244	448.590
08	381.451	390.987	400.524	410.060	419.596	429.132	438.669	448.205	457.741
09	389.266	398.998	408.729	418.461	428.193	437.924	447.656	457.388	467.119
10	397.274	407.206	417.138	427.070	437.001	446.933	456.865	466.797	476.729
11	405.479	415.616	425.753	435.890	446.027	456.164	466.301	476.438	486.575
12	413.887	424.234	434.581	444.929	455.276	465.623	475.970	486.317	496.664
13	422.503	433.066	443.628	454.191	464.753	475.316	485.878	496.441	507.004
14	431.332	442.115	452.899	463.682	474.465	485.249	496.032	506.815	517.598
15	440.378	451.387	462.397	473.406	484.416	495.425	506.435	517.444	528.454
16	448.048	459.249	470.450	481.652	492.853	504.054	515.255	526.456	537.658
17	455.947	467.346	478.744	490.143	501.542	512.940	524.339	535.738	547.136
18	464.081	475.683	487.285	498.887	510.489	522.091	533.693	545.295	556.897
19	472.455	484.266	496.078	507.889	519.701	531.512	543.323	555.135	566.946
20	481.075	493.102	505.129	517.156	529.183	541.209	553.236	565.263	577.290
21	489.948	502.197	514.445	526.694	538.943	551.192	563.440	575.689	587.938
22	499.078	511.555	524.032	536.509	548.986	561.463	573.940	586.417	598.894
23	508.874	521.596	534.318	547.040	559.761	572.483	585.205	597.927	610.649
24	518.293	531.250	544.208	557.165	570.122	583.080	596.037	608.994	621.952
25	529.838	543.084	556.330	569.576	582.822	596.068	609.314	622.560	635.806
26	541.670	555.212	568.754	582.295	595.837	609.379	622.921	636.462	650.004
27	553.793	567.638	581.483	595.327	609.172	623.017	636.862	650.707	664.552
28	566.216	580.371	594.527	608.682	622.838	636.993	651.148	665.304	679.459
29	578.945	593.419	607.892	622.366	636.840	651.313	665.787	680.260	694.734
30	591.989	606.789	621.588	636.388	651.188	665.988	680.787	695.587	710.387
31	606.217	621.372	636.528	651.683	666.839	681.994	697.150	712.305	727.460
32	620.796	636.316	651.836	667.356	682.876	698.396	713.916	729.436	744.956
33	635.736	651.629	667.523	683.416	699.309	715.203	731.096	746.989	762.883
34	651.044	667.320	683.596	699.872	716.148	732.424	748.701	764.977	781.253
35	666.730	683.398	700.067	716.735	733.403	750.071	766.740	783.408	800.076
36	682.804	699.874	716.944	734.014	751.084	768.154	785.224	802.294	819.364
37	699.274	716.756	734.238	751.720	769.201	786.683	804.165	821.647	839.129
38	716.540	734.453	752.367	770.280	788.194	806.107	824.021	841.934	859.848

39	734.232	752.588	770.944	789.300	807.655	826.011	844.367	862.723	881.079
40	752.361	771.170	789.979	808.788	827.597	846.406	865.215	884.024	902.833
41	770.938	790.211	809.485	828.758	848.032	867.305	886.579	905.852	925.126
42	789.973	809.723	829.472	849.221	868.971	888.720	908.469	928.219	947.968
43	809.479	829.716	849.953	870.190	890.427	910.664	930.901	951.138	971.374
44	829.466	850.202	870.939	891.676	912.412	933.149	953.886	974.622	995.359
45	849.946	871.195	892.444	913.692	934.941	956.190	977.438	998.687	1.019.936
46	870.932	892.706	914.479	936.252	958.026	979.799	1.001.572	1.023.346	1.045.119
47	892.437	914.748	937.059	959.370	981.681	1.003.991	1.026.302	1.048.613	1.070.924
48	914.472	937.334	960.196	983.058	1.005.919	1.028.781	1.051.643	1.074.505	1.097.367
49	937.052	960.478	983.904	1.007.331	1.030.757	1.054.183	1.077.609	1.101.036	1.124.462
50	960.189	984.193	1.008.198	1.032.203	1.056.207	1.080.212	1.104.217	1.128.222	1.152.226
51	983.897	1.008.494	1.033.092	1.057.689	1.082.287	1.106.884	1.131.481	1.156.079	1.180.676
52	1.008.190	1.033.395	1.058.600	1.083.805	1.109.010	1.134.214	1.159.419	1.184.624	1.209.829
53	1.033.084	1.058.911	1.084.738	1.110.565	1.136.392	1.162.219	1.188.046	1.213.874	1.239.701
54	1.058.592	1.085.057	1.111.522	1.137.986	1.164.451	1.190.916	1.217.381	1.243.846	1.270.310
55	1.084.730	1.111.848	1.138.966	1.166.085	1.193.203	1.220.321	1.247.439	1.274.558	1.301.676
56	1.111.513	1.139.301	1.167.089	1.194.877	1.222.665	1.250.452	1.278.240	1.306.028	1.333.816
57	1.138.958	1.167.432	1.195.906	1.224.380	1.252.854	1.281.328	1.309.802	1.338.275	1.366.749

Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2022

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	356.775	365.694	374.614	383.533	392.453	401.372	410.291	419.211	428.130
02	363.362	372.446	381.530	390.614	399.698	408.782	417.866	426.950	436.034
03	370.113	379.366	388.619	397.871	407.124	416.377	425.630	434.883	444.136
04	377.031	386.457	395.883	405.308	414.734	424.160	433.586	443.011	452.437
05	384.118	393.721	403.324	412.927	422.530	432.133	441.736	451.339	460.942
06	391.382	401.167	410.951	420.736	430.520	440.305	450.089	459.874	469.658
07	398.825	408.796	418.766	428.737	438.708	448.678	458.649	468.619	478.590
08	406.451	416.612	426.774	436.935	447.096	457.257	467.419	477.580	487.741
09	414.266	424.623	434.979	445.336	455.693	466.049	476.406	486.763	497.119
10	422.274	432.831	443.388	453.945	464.501	475.058	485.615	496.172	506.729
11	430.479	441.241	452.003	462.765	473.527	484.289	495.051	505.813	516.575
12	438.887	449.859	460.831	471.804	482.776	493.748	504.720	515.692	526.664
13	447.503	458.691	469.878	481.066	492.253	503.441	514.628	525.816	537.004
14	456.332	467.740	479.149	490.557	501.965	513.374	524.782	536.190	547.598
15	465.378	477.012	488.647	500.281	511.916	523.550	535.185	546.819	558.454
16	472.198	484.003	495.808	507.613	519.418	531.223	543.028	554.833	566.638
17	479.247	491.228	503.209	515.191	527.172	539.153	551.134	563.115	575.096
18	486.531	498.694	510.858	523.021	535.184	547.347	559.511	571.674	583.837
19	494.055	506.406	518.758	531.109	543.461	555.812	568.163	580.515	592.866
20	501.825	514.371	526.916	539.462	552.008	564.553	577.099	589.644	602.190
21	509.848	522.594	535.340	548.087	560.833	573.579	586.325	599.071	611.818
22	518.128	531.081	544.034	556.988	569.941	582.894	595.847	608.800	621.754
23	526.674	539.841	553.008	566.175	579.341	592.508	605.675	618.842	632.009
24	535.543	548.932	562.320	575.709	589.097	602.486	615.874	629.263	642.652
25	547.088	560.765	574.442	588.120	601.797	615.474	629.151	642.828	656.506
26	558.920	572.893	586.866	600.839	614.812	628.785	642.758	656.731	670.704
27	571.043	585.319	599.595	613.871	628.147	642.423	656.699	670.976	685.252
28	583.466	598.053	612.639	627.226	641.813	656.399	670.986	685.573	700.159
29	596.195	611.100	626.005	640.910	655.815	670.719	685.624	700.529	715.434
30	609.239	624.470	639.701	654.932	670.163	685.394	700.625	715.856	731.087
31	623.861	639.457	655.054	670.650	686.247	701.843	717.440	733.036	748.633
32	639.265	655.246	671.228	687.209	703.191	719.173	735.154	751.136	767.118
33	655.049	671.425	687.801	704.178	720.554	736.930	753.306	769.682	786.059
34	671.223	688.003	704.784	721.565	738.345	755.126	771.906	788.687	805.467
35	687.796	704.991	722.186	739.381	756.576	773.771	790.966	808.160	825.355
36	704.779	722.398	740.018	757.637	775.256	792.876	810.495	828.115	845.734
37	722.180	740.235	758.289	776.344	794.399	812.453	830.508	848.562	866.617
38	740.012	758.512	777.013	795.513	814.013	832.513	851.014	869.514	888.014
39	758.284	777.241	796.198	815.155	834.112	853.069	872.026	890.983	909.941

40	777.007	796.432	815.857	835.282	854.707	874.133	893.558	912.983	932.408
41	796.192	816.097	836.002	855.906	875.811	895.716	915.621	935.526	955.430
42	815.851	836.247	856.643	877.040	897.436	917.832	938.229	958.625	979.021
43	835.995	856.895	877.795	898.695	919.595	940.495	961.395	982.294	1.003.194
44	856.637	878.053	899.469	920.885	942.301	963.717	985.133	1.006.549	1.027.964
45	877.788	899.733	921.678	943.623	965.567	987.512	1.009.457	1.031.401	1.053.346
46	899.462	921.949	944.435	966.922	989.408	1.011.895	1.034.381	1.056.868	1.079.355
47	921.671	944.713	967.754	990.796	1.013.838	1.036.880	1.059.922	1.082.963	1.106.005
48	944.428	968.039	991.650	1.015.260	1.038.871	1.062.482	1.086.092	1.109.703	1.133.314
49	967.747	991.941	1.016.135	1.040.328	1.064.522	1.088.716	1.112.909	1.137.103	1.161.297
50	991.642	1.016.433	1.041.224	1.066.015	1.090.806	1.115.597	1.140.388	1.165.179	1.189.970
51	1.016.127	1.041.530	1.066.933	1.092.336	1.117.740	1.143.143	1.168.546	1.193.949	1.219.352
52	1.041.216	1.067.247	1.093.277	1.119.308	1.145.338	1.171.368	1.197.399	1.223.429	1.249.460
53	1.066.925	1.093.598	1.120.271	1.146.945	1.173.618	1.200.291	1.226.964	1.253.637	1.280.310
54	1.093.269	1.120.601	1.147.932	1.175.264	1.202.596	1.229.928	1.257.259	1.284.591	1.311.923
55	1.120.263	1.148.270	1.176.276	1.204.283	1.232.289	1.260.296	1.288.302	1.316.309	1.344.316
56	1.147.924	1.176.622	1.205.320	1.234.018	1.262.716	1.291.414	1.320.112	1.348.810	1.377.508
57	1.176.267	1.205.674	1.235.081	1.264.487	1.293.894	1.323.301	1.352.707	1.382.114	1.411.521
58	1.205.311	1.235.444	1.265.576	1.295.709	1.325.842	1.355.975	1.386.107	1.416.240	1.446.373
59	1.235.071	1.265.948	1.296.825	1.327.702	1.358.579	1.389.455	1.420.332	1.451.209	1.482.086
60	1.265.567	1.297.206	1.328.845	1.360.484	1.392.123	1.423.763	1.455.402	1.487.041	1.518.680
61	1.296.815	1.329.236	1.361.656	1.394.076	1.426.497	1.458.917	1.491.337	1.523.758	1.556.178

Fylgiskjal II 2015

með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

og

SFR – stéttarfélags í almannajónustu

28. október 2015

Samningsaðilar hafa um langt árabil átt með sér farsælt samstarf á sviði fræðslumála og starfsþróunar félagsmanna SFR. Aðilar hafa staðið saman um mörg framsækin verkefni og nægir þar að nefna Fræðslusetrið Starfsmennt og Þróunar- og símenntunarsjóð SFR.

Í kjarasamningum 2014 unnu samningsaðilar að heildstæðu námskerfi fyrir SFR og aðra ríkisstarfsmenn, sem kallað var á því vinnslustigi „Fram fyrir skjöldu“. Í því voru skýr markmið sem eru til þess fallin að sækja enn fastar fram í menntunar- og starfsþróunarúrræðum fyrir stofnanir ríkisins og starfsmenn. Markmiðin voru þessi:

Að styrkja íslenska stjórnsýslu.

Að tryggja að stofnanir ríkisins og stjórnendur þeirra eigi greiðan aðgang að framúrskarandi náms- og starfsþróunarleiðum fyrir starfsfólk sitt.

Að efla þekkingu starfsfólks ríkisins á viðurkenndum stjórnsýsluháttum.

Að tryggja stofnunum og starfsfólki ríkisins aðgang að markvissri og viðurkenndri menntun og þjálfun.

Að tryggja að stofnanir og starfsfólk ríkisins geti mætt kröfum um breytt verklag og nýjum áherslum í starfsumhverfi.

Að styrkja starfsmenn ríkisins í að sinna störfum sínum í samræmi við lög og reglur um réttindi og skyldur sem þá varða.

Að starfsmenn sem þegar búa yfir margvíslegri hæfni geti fengið menntun sína og getu metna og haldið áfram að bæta við sig þekkingu og færni.

Að ríkið sé aðlaðandi kostur fyrir ungt fólk sem geti séð góða framtíðarmöguleika í að mennta sig sem starfsmenn stjórnsýslunnar.

Með samkomulagi þessu staðfesta samningsaðilar að hrinda verkefninu í framkvæmd skv. þeim drögum sem liggja fyrir. Aðilar eru sammála um að ráða verkefnisstjóra til að halda utan um verkefnið og hafist verður handa við undirbúning á haustdögum 2015. Formenn Starfsmenntar og Þróunar- og símenntunarsjóðs, eða aðrir sem þeir munu afhenda það hlutverk, munu sjá um ráðningu viðkomandi verkefnastjóra. Verkefnastjóri skal hafa vinnuaðstöðu hjá Fræðslusetrinu Starfsmennt og mun Þróunar- og símenntunarsjóður greiða kostnað við starfsmannahaldið. Samhliða skulu samningsaðilar skipa stýrihóp yfir verkefnið og mun verkefnastjóri starfa samkvæmt ákvörðun hans. Næsti yfirmaður verkefnastjóra verður framkvæmdastjóri Fræðslusetursins Starfsmenntar.

Viðauki 1: Skipulag vinnutíma 1997

SAMNINGUR

um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftndar sveitarfélaga annars vegar og
Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands hins vegar.

Gert 23. janúar 1997

Með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993, um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-neftndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til launamanna á samningssviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfsemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna skv. fyrirmælum almannavarnanefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðva almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna.

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar. Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greinar gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

Sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, telst vinnutími. Hér er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé, launaður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð, vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma.

Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi, teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. 3 klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, skv. fyrirfram ákveðnu skipulagi, minnst 3 klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili, í 1 mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

2.5 Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir skv. ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst., reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Um hlé fer skv. hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. 1 frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Vikulegur hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar. Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en 8 klst. á hverju 24 stunda tímabili. Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur. Viðmiðunartímabil við útreikning á vikulegum meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna skal vera 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember. Ef næturvinna telst sérstaklega áhættusöm eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en 8 klst. á hverju 24 stunda tímabili.

9. gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðismati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi. Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfelld eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfelld. Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr., skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna. Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til vinnutíma, skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem henta.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar sem taki tillit til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna: Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu, skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinumynstur

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og þeirra sem unnin eru með fyrirfram ákveðnum hraða, og, eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Frávik

- a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. þegar bjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvaramandi ófyrirséðra atburða, má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi hjá:
 - þeim sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við hjúkrunar- og líknarstörf
 - þeim sem vinna við vörslu dýra og gróðurs
 - þeim sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg
 - svo og þeim sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til, má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað, skal um það gerður kjarasamningur.

- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests, telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur, skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna skv. lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbrefi.

16. gr.

Öryggi og heilsuvernd

Um öryggi og heilsuvernd fer skv. lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnsýslufyrirmælum.

17. gr.

Gildistaka

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildarféлага undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika. Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Viðauki 2: Skipulag vinnutíma 2001

LEIÐBEININGAR samráðsnefndar um skipulag vinnutíma

16. febrúar 2001

1. Almenn um vinnutímann

Reglur um vinnutíma starfsmanna hjá því opinbera og á hinum almenna markaði hafa tekið töluverðum breytingum á síðustu misserum. Þær helstu felast í strangari lágmarksreglum um hvíldartíma og nýjum hámarksreglum um heildarvinnutíma. Að því er starfsmenn hins opinbera varðar, er þessar reglur að finna í vinnutímasamningi fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga við Alpýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasamband Íslands frá 23. janúar 1997. Til viðbótar ákvæðum samningsins hafa aðilar samið nánar um tiltekin atriði hans í kjarasamningum. Þá skal minnt á bókun vegna a. og d. liðar 13. gr. vinnutímasamningsins en skv. henni bar að yfirfara vaktavinnukerfi á hverjum vinnustað fyrir 30. júní 1998 til að ganga úr skugga um að kerfin samræmdust ákvæðum 3. og 5. gr. um daglegan og vikulegan hvíldartíma en breyta þeim ella.

Vinnuveitandi ákveður vinnutíma starfsmanna innan þeirra marka sem lög og samningar setja honum. Hjá hinu opinbera fer viðkomandi stjórnandi jafnan með þetta vald. Svigrúm stjórnenda í þessum efnum takmarkast af kjarasamningum og vinnutímasamningnum. Frá reglum kjarasamninga og vinnutímasamningsins um hvíldartíma má ekki víkja nema í tilteknum undantekningartilvikum. Stjórnanda er þannig óheimilt að ákveða vinnutíma starfsmanna með öðrum hætti en reglurnar leyfa, jafnvel þó að hlutaðeigandi starfsmaður óski þess.

Helstu meginreglur um vinnutímann eru eftirfarandi:

- Dagleg samfelld lágmarkshvíld er 11 stundir á hverju 24 klst. tímabili
- Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 stundir
- Veittur skal einn hvíldardagur í viku í beinu framhaldi af daglegri lágmarkshvíld, þ.e. 35 klst. samfelld hvíld
- Hámarksvinnutími er 48 virkar vinnustundir á viku að meðaltali. Veita skal samsvarandi hvíld síðar ef dagleg eða vikuleg lágmarkshvíld hefur verið skert
- Fritökuréttur skapast þegar dagleg lágmarkshvíld er skert

Vinnutímasamningurinn gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna skv. lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi, svo sem 15. gr. hans kveður á um.

2. Daglegur lágmarkshvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst., reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Með byrjun vinnudags er átt við venjulegt upphaf vinnu viðkomandi starfsmanns eða starfshóps. Sé reglulegt 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 vaktafrí, miðast upphafið við síðasta merкта vinnudag.

Verði því við komið, skal tímabilið frá 23:00 til 06:00 vera innan hvíldartímans og dagleg hvíld koma að lokinni vinnu. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að fyrirsjáanlegt sé að

vinnutími starfsmanns fari umfram 13 klst. á hverju 24 klst. tímabili nema um skipuleg vaktaskipti sé að ræða.

Þegar þau tilvik koma upp að starfsmaður lýkur vinnudegi það seint að minna en 11 klst. eru til venjubundins upphafs næsta vinnudags, skal starfsmaður ekki mæta aftur til vinnu fyrr en 11 klst. eru liðnar. Starfsmaður sem nær daglegri lágmarkshvöld með því að mæta seinna til vinnu en venjulegt er, á rétt á óskertum þeim launum sem hann annars hefði fengið. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, öðlast starfsmaðurinn frítökurétt, sjá nánar í kafla 5.4.

Undir vissum kringumstæðum er heimilt að víkja frá meginreglunni um daglegan lágmarkshvöldartíma. Við skipuleg vaktaskipti er heimilt með kjarasamningi að stytta hvíldartímann í allt að 8 klst. Þá er heimilt við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum að stytta hvíldartímann í allt að 8 klst. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atvika, er heimilt að stytta hvíldartíma að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Starfsmaður skal síðar fá samsvarandi hvíld í staðinn, hafi dagleg 11 klst. lágmarkshvöld hans verið stytt. Samkvæmt kjarasamningi skapast ekki frítökuréttur við skipulögð vaktaskipti.

3. Vikulegur hvíldardagur

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

Gera þarf greinarmun á frídegi og hvíldardegi. Starfsmenn eiga almennt rétt á tveimur frídögum í viku hverri en aðeins annar þeirra telst hvíldardagur.

Vikulegur hvíldardagur skal, að svo miklu leyti sem því verður við komið, vera á sunnudegi. Jafnframt skal leitast við að veita öllum sem starfa á sama fasta vinnustað, frí á þeim degi.

Heimilt er að víkja frá meginreglunni um vikulegan hvíldardag í tveimur tilvikum. Annars vegar með samkomulagi á vinnustað vegna sérstakra aðstæðna sem gera slík frávik nauðsynleg og hins vegar ef um það hefur verið samið í kjarasamningi vegna sérstakra þarfa á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað. Hafi vikulegum hvíldardegi verið frestað samkvæmt framansögðu, skal ávallt veita hann sem fyrst en þó ekki síðar en innan 14 daga, þ.e. að veittir séu tveir hvíldardagar í seinni vikunni.

4. Hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 virkar vinnustundir. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku er 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabilið í allt að 12 mánuði með kjarasamningum. Tólf mánaða viðmiðunartímabil gildir almennt um kennara.

Hugtakið virkur vinnutími er skilgreint í vinnutímasamningnum. Þar kemur m.a. fram að neysluhlé í vinnutíma teljast ekki til virks vinnutíma. Í flestum tilvikum eru neysluhlé starfsmanna samtals 35 mínútur á dag miðað við 8 klst. vinnudag eða samtals 2 klst. og 55 mínútur á viku, miðað við 40 stunda vinnuviku. Af því leiðir að virkur vinnutími í dagvinnu hjá slíkum starfsmönnum er 37 klst. og 5 mínútur eða 37,08 stundir. Virkur vinnutími vaktavinnustarfsmanna í fullu starfi er allt að 40 klst. á viku.

5. Frávik frá daglegri lágmarkshvöld - frítökuréttur

Eins og fyrr sagði er heimilt að víkja frá meginreglunni um 11 klst. daglega lágmarkshvöld í eftirfarandi tilvikum:

5.1. Vaktaskipti

Vegna skipulegra vaktaskipta er heimilt með kjarasamningi að stytta samfellda lágmarkshvöld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af næturvakt yfir á kvöldvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár. Sama gildir um viðbótarvaktir til uppfyllingar umsömdum vinnustundafjölda þrátt fyrir að vaktir þessar séu ekki inni í reglubundnum vakthring.

Frávíkshvöld þessi frá 11 klst. samfelldri 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 hvöld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vakthring, þ.e. að vinnan sé skipulögð með sem jöfnustum hætti.

5.2. Sérstakar aðstæður

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

Sé heimildum til frávíka frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af 16 klst. vinnulotu skal undantekningarlaust veita starfsmanni 11 klst. hvöld strax á óskertum þeim launum sem hann annars hefði fengið.

5.3. Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna

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

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

5.4. Frítökuréttur

Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður sé beðinn sérstaklega um að mæta til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur sem er almennt skv. kjarasamningum 11/2 klst. fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir.

Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvöld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvöldinni, skapar hann sér ekki frítökurétt.

Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum. Áður en stjórnandi ákveður hvenær starfsmaður taki út uppsafnaðan frítökurétt, skal hann hafa um það samráð við hlutaðeigandi starfsmann. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

Á þeim vinnustöðum þar sem vinnutími starfsmanna er með þeim hætti að uppsöfnun frítökuréttar er í einhverjum mæli, er æskilegt að til staðar séu almennar vinnureglur um hvernig staðið skuli að frítöku starfsmanna.

Í mörgum kjarasamningum er heimild til að greiða starfsmanni út 1/2 klst. í dagvinnu af frítökuréttinum, óski hann þess.

6. Lokaorð

Mikilvægt er að skipuleggja vinnutíma starfsmanna með tilliti til hvíldartímaákvæða og leita allra leiða til að koma í veg fyrir eða draga úr þeim tilvikum þar sem reynt getur á lágmarkshvíldarákvæðin umfram það sem samningar kveða á um.

Leiðbeiningar þessar eru unnar af samráðsnefnd sem skipuð er skv. 14. gr. samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga annars vegar og ASÍ, BHM, BSRB og KÍ hins vegar frá 23. janúar 1997.

Hlutverk nefndarinnar er að fjalla um útfærslu samningsins og túlka einstök ákvæði hans. Komi upp ágreiningur á vinnustað um framkvæmd og túlkun samningsins og hafi hlutaðeigandi aðilum ekki tekist að eyða ágreiningnum, er heimilt að vísa málinu til nefndarinnar til úrlausnar í samræmi við þann vilja aðila samningsins sem fram kemur í 2. mgr. 14. gr. um að reynt verði til þrautar að leysa úr ágreiningi áður en honum er vísað til dómstóla.

Viðauki 11: Ráðningarsamningar

REGLUR um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör nr. 351/1996

1. gr.

Gildissvið

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

2. gr.

Lágmarksákvæði um ráðningarkjör

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

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

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

3. gr.

Störf erlendis

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

1. Áætluðum starfstíma erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbótum eða hlunnindum sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrðum þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

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

4. gr.

Afmarkaðar breytingar á ráðningarkjörum

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

5. gr.

Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

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

6. gr.

Gildistaka

Reglur þessar sem settar eru skv. heimild í 1. mgr. 8. gr. og 42. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, öðlast gildi 1. júlí 1996.

Meðfylgjandi er fyrirmynd af ráðningarsamningi sem samningsaðilar mæla með. Stofnunum er engu að síður heimilt að nota það form sem hentar best hverju sinni, að lágmarksákvæðum 2. gr. uppfylltum, eða bæta inn samningsákvæðum.

Ráðningarsamningur

samkvæmt 42. grein laga nr. 70/1996

, Eintak stofnunar
, Eintak starfsmanns

Ríkisstofnun:

Heiti	Kennitala
Póstfang	Fjárlaganúmer stofnunar / deildar

Starfsmaður:

Nafn	Kennitala
Póstfang	

Ráðningarkjör:

Starfsheiti skv. kjarasamningi	Stéttarfélag	
Vinnustaður (ráðningarstaður)	Lífeyrissjóður	
Tegund starfs	Launaflokkur	Starfsaldur til launa
Vinnutímaskipulag ☐ Dagvinna ☐ Yfirvinna	☐ Ótímabundin ráðning Upphafsdagur ráðningar	☐ Tímabundin ráðning Lokadagur tímabundinnar ráðningar
Annað, hvað:		
Starfshlutfall - %	Dagleg og/eða mánaðarleg vinnuskylda og mörk reglubundins vinnutíma	
Aðrar greiðslur		
Um launagreiðslur, launaflokk, starfsaldur til launa og önnur starfskjör, fer eftir því sem í samningi þessum greinir og samkvæmt kjarasamningi þess stéttarfélags sem tilgreint er hér að ofan enda sé starfið á samningssviði stéttarfélagsins og starfsmaðurinn hafi rétt til aðildar að stéttarfélaginu samkvæmt samþykktum þess. Um rétt til launa í veikindum og barnsburðarleyfi fer samkvæmt lögum, reglugerðum og kjarasamningum. Um orlof fer samkvæmt lögum og kjarasamningum. Uppsagnarfrestur ótímabundins ráðningarsamnings er þrír mánuðir. Þó skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður á fyrstu þremur mánuðum í starfi. Uppsagnarfrestur tímabundins ráðningarsamnings er einn mánuður. Uppsögn miðast við mánaðamót. Þessi ákvæði um uppsagnarfrest eiga við nema um annað sé samið í kjarasamningi. Mánaðarlaun eru greidd eftir á fyrsta virkan dag hvers mánaðar næst á eftir vinnumánuði. Þá eru einnig greidd laun fyrir yfirvinnu, vaktalög, ferðakostnaður, ákæsturgjald og aðrar greiðslur fyrir tímabilið frá 16. degi mánaðar til 15. dags mánaðar næst á undan greiðsludegi. Um réttindi og skyldur starfsmanns fer eftir lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Skulu þau lög liggja til grundvallar við gerð þessa ráðningarsamnings auk kjarasamnings þess stéttarfélags sem tilgreint er hér að ofan. Þurfi starfsmaður að mæta til vinnu á fleiri en einum vinnustað (ráðningarstað) stofnunar, skulu þeir tilgreindir sérstaklega.		
Dagsetning	Undirskrift forstöðumanns stofnunar	Undirskrift starfsmanns

Launareikningur starfsmanns:

Innlánsstofnun / afgreiðslustaður / tegund innlánsreiknings	Tölutákn innl.stofnunar	Hb númer	Reikningsnúmer
---	-------------------------	----------	----------------

Viðauki 12: Trúnaðarmenn
Samkomulag um trúnaðarmenn

Gert 18. apríl 1991

Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Starfsmannafélag ríkisstofnana gera með sér svofellt samkomulag.

1. gr.

Skv. þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna sem eru:

- 1.1. kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,
- 1.2. kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,
- 1.3. kjörnir stjórnarmenn stéttarfélaga og heildarsamtaka þeirra,
- 1.4. kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.

2. gr.

Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áður nefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna skv. mismunandi vinnutímakerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa einn trúnaðarmann hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.

3. gr.

Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum.

Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum.

Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.

4. gr.

Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að trúnaðarmenn og stéttarfélög geti haldið vinnustaðafundi enda séu slíkir fundir ekki til verulegs ónæðis fyrir starfsemi eða þjónustu viðkomandi stofnunar.

Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.

5. gr.

Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðili um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara. Yfirlýsing fjármálaráðherra vegna Félagsmálaskóla alþýðu 8. apríl 1991:

Fari félagsmaður í aðildarfélagi BSRB í Félagsmálaskóla alþýðu, þá eiga við ákvæði 2. mgr. 4. gr. í „Samkomulagi um trúnaðarmenn“, enda hafi félag viðkomandi starfsmanns gerst aðili að samkomulaginu.

Leiðbeiningar frá stýrihóp – Betri vinnutími

Betri vinnutími í vaktavinnu

12. janúar 2021

Leiðbeiningar stýrihóps

Lengd vakta vegna betri vinnutíma í vaktavinnu

Í flestum kjarasamningum, sem samkomulag um betri vinnutíma í vaktavinnu á við, eru ákvæði um að lengd vakta skuli vera á bilinu 4-10 tímar. Sem dæmi má taka kjarasamning Sameykis og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

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

Við gerð fylgiskjals 2 voru leiðarljósин öryggi, heilsa og jafnvægi vinnu og einkalífs í forgrunni og við innleiðingu betri vinnutíma í vaktavinnu hafa þessi leiðarljós mikið vægi við allar ákvarðanir. Leiðarljósин byggjast á vísindalegum rannsóknnum til margra ára.

Leiðbeiningar um lengd vakta sem stýrihópur vill leggja áherslu á eru:

- Auk leiðarljósanna um öryggi, heilsu og jafnvægi vinnu og einkalífs þarf við skipulag vaktakerfa að hafa í huga rétta [forgangsöröðun hagsmuna](#). Starfsemin ræður för, þar á eftir starfsmannahópurinn og jafnræði innan hans og því næst einstaka starfsmenn og óskir þeirra.
- Mikilvægt er að hafa í huga [meginreglur hvíldartímalöggjafar](#) um 11 tíma hvíld á sólarhring, vikulegan frídag og 48 klst. hámarksvinnuskyldu á viku.
- Æskilegt er að vaktir séu skipulagðar réttisælis eftir sólarhringnum og líkamsklukkunni, þannig að fyrst komi morgunvakt, svo kvöldvakt, svo næturvakt og svo hvíld. Ekki er mælt með að teknar séu fleiri en 2-3 tegundir af vöktum af hverri tegund (morgun-, kvöld-, næturvakt) áður en hvíld er tekin eða skipt um tegund.
- Almennar ráðleggingar stýrihóps betri vinnutíma í vaktavinnu eru að lengd vakta sé á bilinu 6-9 klukkustundir.
- Í þeim tilfellum þar sem það hentar starfsemi og einstaka starfsmönnum að hafa styttri vaktir en 6 klst. er hægt að hafa vaktir styttri, þó ekki styttri en 4 klst. Æskilegt er að taka þetta til umfjöllunar í umbótasamtali.
- Sérstaklega er mælt gegn því að láta starfsfólk mæta oftar en einu sinni til vinnu á sama degi, t.d. frá 8-12 og svo 16-20.
- Eins er mælt er til þess að dregið verði úr 12 tíma vöktum og helst að horfið verði frá þeim enda eru þær utan ramma kjarasamninga og ganga gegn markmiðum betri vinnutíma í vaktavinnu um öryggi og heilsu. Þá leiða þær oft til brota á hvíldartímareglum, svo sem um 48 stunda hámark vinnutíma á viku.
 - Þar sem mikil vaktabyrði er um helgar kann að vera betra fyrir starfsemi, starfsmannahóp og einstaka starfsmenn að vaktir um helgar séu allt að 12,5 klst. (byggir þá á undanþágu). Þetta er meðal þess sem má skoða í umbótasamtali og mikilvægt er að hafa samráð við starfsfólk.

Bent er sérstaklega á [fræðslumyndband](#) um hvernig best er að haga skipulagi og lengd vakta sem og annað fræðsluefni á vef verkefnisins www.betrivinnutimi.is.

*Fyrir hönd stýrihóps
Verkefnastjórn betri vinnutíma í vaktavinnu*

Betri vinnutími í vaktavinnu

19. janúar 2021

Ákvörðun stýrihóps á fundi 19. janúar 2021

Skilgreiningar á vaktavinnumanni

Útfærsla ríkis, sveitarfélaga og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu

Ef skipulagður vinnutími starfsmanns er að jafnaði 20% eða meira utan dagvinnumarka telst hann vaktavinnumaður.

Útfærsla hjá Reykjavíkurborg

Ákvæði í samningum Reykjavíkurborgar um skilgreiningu á vaktavinnufólki standi óbreytt.

Launagreiðendur eru sammála um að vaktaálag verði greitt með sambærilegum hætti óháð hvort um sé að ræða vaktavinnufólk eða dagvinnufólk sem vinnur utan dagvinnumarka frá 1. maí 2021. Vaktaálag skal reikna miðað við dagvinnuhlutfall 0,632%.

Starfsmaður sem er nú vaktavinnumaður en verður dagvinnumaður samkvæmt nýrri skilgreiningu mun ekki lækka í launum enda á breyting á vinnutíma dagvinnumanna að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytingar á launum eða launakostnaði, sbr. fylgiskjal 1.

Það er sameiginleg afstaða allra í stýrihópnum að við gerð kjarasamninga árið 2023 sé mikilvægt að samræma skilgreiningu á vaktavinnumanni í kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði.

Orlof sumarið 2021

Leiðbeiningar vegna kerfisbreytinga betri vinnutíma í vaktavinnu frá 1. maí 2021

Öll meðhöndlun á orlofstöku fer samkvæmt ákvæðum viðkomandi kjarasamninga og lögum um orlof nr. 30/1987. Almennt á starfsfólk hjá hinu opinbera rétt á 30 daga orlofi, óháð starfshlutfalli.

Starfsfólk í hlutastarfi sem hefur valið að hækka starfshlutfall sitt vegna vinnutímabreytinga í vaktavinnu á rétt á 30 daga orlofi, miðað við árs vinnuframlag en á einungis rétt á greiðslu sem nemur ávinnslu miðað við fyrra starfshlutfall.

Orlofsréttur starfsfólks er tvískiptur, annars vegar er um að ræða rétt á orlofsdögum og hins vegar rétt til launa þá daga sem það er í orlofi.

Ráðleggingar:

- Ef starfsfólk óskar eftir að taka fullt orlof, 30 daga, skal fyrst ganga á áunnið og ótekið orlof sé það fyrir hendi og skal það greitt í samræmi við starfshlutfall eins og það var á þeim tíma þegar ávinnsla orlofs átti sér stað.
- Ef áunnið orlof er tæmt en starfsfólk hefur ekki náð 30 dögum skal líta á mismuninn milli réttar til orlofs og 30 daga sem launalaust leyfi.

Dæmi: Starfsmaður í 75% starfi velur að hækka starfshlutfall sitt upp í 100%. Nýtt starfshlutfall tekur gildi 1. maí 2021.

Starfsmaður hefur áunnið sér orlof miðað við 75% starfshlutfall. Starfsmaður á rétt á 30 daga orlofi. Starfsmaður fær greidd laun miðað við áunninn rétt samkvæmt starfshlutfalli.

Fyrir hönd stýrihóps
Verkefnastjórn betri vinnutíma í vaktavinnu

Leiðbeiningar stýrihóps

Meginreglur varðandi daglegan hvíldartíma

Reglur um að tryggja beri hverjum starfsmanni daglegan hvíldartíma samfelld í 11 klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili eiga uppruna sinn í vinnutímatilskipun ESB sem var innleidd á Íslandi fyrir um 25 árum með breytingum á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (vinnuverndarlög) og nánar útfærðar í kjarasamningum aðila vinnumarkaðarins.

Reglurnar kveða á um lágmarkshvíldartíma starfsmanna með það að markmiði að tryggja öryggi og heilsu þeirra.

Ákvæði 53. gr. vinnuverndarlaga um daglegan hvíldartíma er svohljóðandi:

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld.

Með samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins er heimilt að stytta samfelldan hvíldartíma í allt að átta klukkustundir ef eðli starfs eða sérstakir atvinnuhættir gera frávik nauðsynleg.

Heimilt er að víkja frá ákvæði 1. mgr. verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilunar í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvaramandi ófyrirséðra atburða, að því marki sem nauðsynlegt er, til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Sé daglegur hvíldartími stytur skv. 2. eða 3. mgr. skal starfsmaður fá samsvarandi hvíldartíma síðar.

Ákvæði kjarasamninga um frávik frá daglegum hvíldartíma eru svohljóðandi:

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár. Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt. Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Enn fremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Sé heimildum til fráviks frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

Leiðbeiningar stýrihóps:

- Stjórnandi ber ábyrgð á því að skipuleggja vinnutíma þannig að hvíldartímareglur séu virtar og gæta þess að frávik frá meginreglunni um lágmarkshvöldartíma verði eingöngu í undantekningartilvikum.
- Starfsmenn óski *ekki* eftir vöktum sem leiða til brota á hvíldartímareglum.
- Við skipulag vinnutíma þarf fyrst að huga að þörfum starfsmannar, þar á eftir að jafnræðis sé gætt í starfsmannahópnum m.t.t. vaktahvata og vægi vinnuskyldustunda og þar á eftir til þarfa einstakra starfsmanna.

Meginreglan um 11 klukkustunda daglega lágmarkshvöld:

- Á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, skal starfsmaður fá að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld.
- Byrjun vinnudags miðast við hvern starfsmann. Þegar skipulagt upphaf vinnudags starfsmanns er kl. 08:00 skal miða við það tímamark. Hefji starfsmaður vinnu kl. 20:00 skal miða við það tímamark.
- Ef starfsmaður vinnur vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá.

Frávik frá meginreglunni um daglega lágmarkshvöld:

- **Vaktaskipti.** Heimilt er að víkja frá reglunni um 11 klukkustunda hvíld og stytta hvíldartíma niður í allt að 8 klst. á skipulegum vaktaskiptum. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár. Ekki á að nýta þetta úrræði nema í undantekningartilvikum og mikilvægt er að haga skipulagi vaktakerfis þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring.
- **Sérstakar aðstæður.** Heimilt er að stytta samfellda lágmarkshvöld í allt að 8 klst. þegar upp koma ófyrirséð atvik, bjarga þarf verðmætum eða almannaheill krefst þess að haldið verði uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Ef þessu fráviki er beitt skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn og í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld á óskertum launum.
- **Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.** Víkja má frá hvíldartímaákvæðum ef ytri aðstæður, svo sem veður eða önnur náttúruöfl, slys, orkuskortur eða bilanir í vélum, krefjast þess. Það gildir eingöngu ef koma þarf í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Þetta er undantekning og rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa af starfsmann sem hefur ekki náð tilskilinni hvíld ef þess er nokkur kostur.

Með hliðsjón af framangreindu sem og leiðarljósum betri vinnutíma í vaktavinnu um öryggi og heilsu leggur stýrihópur áherslu á að vaktir verði skipulagðar með hliðsjón af meginreglunni um 11 klukkustunda daglega lágmarkshvöld og einungis verði vikið frá þeirri meginreglu þegar nauðsyn krefur.

Þegar betri vinnutími í vaktavinnu tekur gildi og vinnuvika vaktavinnustarfsfólks í fullu starfi stýttist úr 40 klukkustundum í 36 á viku skapast svigrúm til að skipuleggja vaktir innan þess

ramma sem hvíldartímareglur setja. Þegar samið var um betri vinnutíma í vaktavinnu voru samningsaðilar sammála um að draga úr notkun frávika frá daglegri lágmarkshvöld eins mikið og kostur er. Sérstaklega þarf að huga að því að breyta venjum sem ganga gegn leiðarljósum betri vinnutíma.

Mikilvægt er að stjórnendur og starfsfólk þekki hvíldartímareglur og fylgi þeim í hvívetna.

Bent er sérstaklega á [fræðslumyndband](#) um meginreglur hvíldartímalöggjafar og [Leiðbeiningar stýrihóps um lengd vakta](#) vegna betri vinnutíma í vaktavinnu sem og annað fræðsluefni á vef verkefnisins www.betrivinnutimi.is.

Fyrir hönd stýrihóps Verkefnastjórn betri vinnutíma í vaktavinnu

Betri vinnutími í vaktavinnu

18. maí 2021

Jöfnun vinnuskila

Við gildistöku betri vinnutíma í vaktavinnu 1. maí 2021, varð breyting á helgidagafrí og bætingu. Nýtt fyrirkomulag, jöfnun vinnuskila, verður tekið upp þess í stað.

Breytingin felur í sér að árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum verður að jafnaði sú sama og hjá dagvinnufólki. Þannig lækkar vinnuskylda vaktavinnufólks miðað við fullt starf um 7,2 vinnuskyldustundir vegna hvers sérstaks frídags og stórhátíðardags sem falla til á mánudegi til föstudags. Aðfangadagur og gamlársdagur eru með sérstöðu, en þá daga lækkar vinnuskylda um 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf (vinnuskylda er eingöngu milli kl. 8 og 12 þessa daga). Lækkun vinnuskyldu á við hvort sem starfsfólk er við vinnu á sérstökum frídegi/stórhátíðardegi eða ekki. Sem dæmi þá lækkar vinnuskylda starfsmanns í júnímánuði um 7,2 klst. ef 17. júní ber upp á virkan dag.

Í meðfylgjandi töflu má sjá yfirlit yfir almenna frídaga og stórhátíðardaga sem telja til lækkunar á vinnuskilum starfsfólks. Fjöldi klst. miðast við fullt starfshlutfall en starfsfólk í hlutastarfi fær hlutfallslega lækkun vinnuskyldu fyrir hvern rauðan dag sem ber upp á virkan dag.

Almennir frídagar	Vikudagur vegna jöfnunar vinnuskila
Skírdagur	Alltaf fimmtudagur (7,2 klst.)
Annar í páskum	Alltaf mánudagur (7,2 klst.)
Sumardagurinn fyrsti	Alltaf fimmtudagur (7,2 klst.)
1. maí	Breytilegur (0 til 7,2 klst. ríki og RVK)
Uppstigningardagur	Alltaf fimmtudagur (7,2 klst.)
Annar í hvítasunnu	Alltaf mánudagur (7,2 klst.)
Frídagur verslunarmanna	Alltaf mánudagur (7,2 klst.)
Annar í jólum	Breytilegur (0 til 7,2 klst.)

Stórhátíðardagar	Vikudagur vegna jöfnunar vinnuskila
Nýársdagur	Breytilegur (0 til 7,2 klst.)
Föstudagurinn langi	Alltaf föstudagur (7,2 klst.)
Páskadagur	Alltaf sunnudagur (styttir ekki vinnuskyldu)
1. maí	Breytilegur (7,2 klst. sveitarfélög)
Hvítasunnudagur	Alltaf sunnudagur (styttir ekki vinnuskyldu)
17. júní	Breytilegur (0 til 7,2 klst.)
Aðfangadagur jóla e.kl. 12:00	Breytilegur (0 til 3,6 klst.)
Jóladagur	Breytilegur (0 til 7,2 klst.)
Gamlársdagur eftir kl. 12:00	Breytilegur (0 til 3,6 klst.)

Markmið með jöfnun vinnuskila:

- Fækka vinnustundum vaktavinnufólks til jafns á við dagvinnufólk sem almennt fær frí frá vinnu um helgar, á almennum frídögum og stórhátíðardögum.
- Á flestum vinnstöðum vaktavinnufólks þarf áfram að standa vaktina á frídögum og stórhátíðardögum. Vaktavinnufólk fær með þessu tækifæri til að taka frí jafnóðum eða á tímabili framlagðrar vaktskrár.
- Sé starfsfólk í fríi á frídögum/stórhátíðardögum sem ber upp á virkum degi lækkar vinnuskylda þeirra engu að síður.
- Tryggja að vinnuskil vaktavinnufólks og mætingar séu miðaðar við vinnuskyldu á hverri vaktskrá.
- Gera starfsfólki kleift að ná með reglubundnum hætti endurheimt og hvíld frá störfum.

Um jöfnun vinnuskila gildir:

- Lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga skal að jafnaði taka út innan tímabils vaktskrár. Með samkomulagi við starfsfólk er hægt að flytja tíma milli vaktskráa.
- Starfsmaður getur óskað eftir að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga. Óski starfsmaður eftir því skal hann tilkynna yfirmanni sínum það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Geri hann það safnast upp tímar í vinnuskilum og starfsmaður vinnur umfram vinnuskyldu. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar.
- Miðað skal við að uppsafnaðir dagar nái ekki yfir lengra tímabil en þörf er á með hliðsjón af óskum starfsfólks og þörfum starfseminnar.
- Á sumarorlofstíma er orlofsúttekt í forgangi umfram uppsöfnun vinnuskila vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga.

Skipulag vakta

Mánaðarleg vinnuskylda starfsfólks er ólík milli mánaða vegna mismunandi fjölda virkra daga sem falla á almanaksmánuði. Þá mánuði sem rauðir dagar falla á virkan dag fækkar klst. á vaktskrá sem því nemur.

Stjórnendur og vaktasmiðir þurfa að hafa eftirfarandi þætti í huga við skipulag vakta:

- Hugsa að fjölda mætinga á hverju launatímabili m.t.t. vaktahvata.

- Leitast við að vinnuskil starfsfólks í vaktavinnu séu sem jöfnust milli launatímabíla og endurspegli vinnuskyldu. Með þeim hætti verða áhrif breytilegrar vinnuskyldu skv. almanaki sem minnst, stuðlað er að jöfnun í vaktahvata og launum starfsfólks.
- Sérstaklega þarf að hafa í huga möguleg áhrif minni vinnuskyldu á vaktahvata þegar fleiri en einn rauðan dag ber upp á virka daga innan vaktatímabíls/vaktskrár (það á einkum við í apríl).
- Huga þarf að stöðu vinnuskila ef samkomulag er um að safna saman fleiri en einum rauðum degi sem ber upp á virkan dag.
- Huga þarf að áhrifum jöfnunar vinnuskila á mönnun í starfsemi og horfa til þess að manna mönnunargat sem af því getur skapast.

Eftirfylgni

Matshópur er starfandi út samningstímann í umboði stýrihóps. Hann hefur það hlutverk að framkvæma reglulegar mælingar á áhrifum kerfisbreytingarinnar á starfsfólk og starfsemi stofnana. Mánaðarlegir mælikvarðar hafa verið skilgreindir og fylgst verður með þeim eftir hverja launaútborgun. Matshópur mun fylgjast sérstaklega með áhrifum jöfnunar vinnuskila á laun starfsfólks, einkum þá mánuði þegar flesta frídaga ber upp á virka daga.

Dæmi varðandi uppsöfnun: Starfsmaður óskar eftir að safna upp vinnuskilum vegna frídaga í apríl til úttektar vegna fyrirhugaðrar afmælisferðar í september. Hægt er að verða við því starfseminnar vegna og safnar starfsmaðurinn upp vinnuskilum sem nemur $4 \times 7,2$ klst. = 28,8 klst. Um er að ræða frídaga sem falla á skírdag, föstudaginn langa, annan í páskum og uppstigningardag. Vinnuskil starfsmanns í apríl verða þá 36 klst. á viku, án þess að tekið sé tillit til vægis vinnuskyldustunda, eða sú sama og ef ekki væru rauðir dagar sem ber upp á virka daga. Starfsmaðurinn er þá með 28,8 klst. í plús í vinnuskilum eftir aprílmánuð sem hann mun jafna út í september.

Dæmi um áhrif jöfnunar vinnuskila:

Vinnuskil vaktavinnumanns

Maí 2021					
Skilgreining	Vinnuskil verða		Vinnuskil voru		Til viðbótar
Vaktavinnumaður	136,8	V.1. 36	V.1. 40	-31,2	Styttir viðvera vegna vægi vinnuskyldustunda
		V.2. 7,2*4	V.2. 40		
		V.3. 36	V.3. 40		
		V.4. 7,2*4	V.4. 40		
		V.5. 7,2	V.5. 8		

M A Í						
S	M	P	M	F	F	L
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Júní 2021					
Skilgreining	Vinnuskil verða		Vinnuskil voru		Til viðbótar
Vaktavinnumaður	151,2	V.1. 28,8	V.1. 32	-24,8	Styttir viðvera vegna vægi vinnuskyldustunda
		V.2. 36	V.2. 40		
		V.3. 28,8	V.3. 40		
		V.4. 36	V.4. 40		
		V.5. 21,6	V.5. 24		

J Ú N Í						
S	M	P	M	F	F	L
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Samþykkt í stýrihópi 18. maí 2021

Minnisblað um útreikning veikindalauna

Ákvæði kjarasamninga um veikindalaun fyrir og eftir 1. maí 2021

Fylgiskjal 2 hjá ríki, Reykjavíkurborg og Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu og fylgiskjal 3 hjá sveitarfélögum tók gildi þann 1. maí síðastliðinn. Við gildistöku breyttist launamyndun vaktavinnufólks, t.d. fjölga vaktaálagsflokkum og greiddur er sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Sú spurning hefur vaknað hvort/hvaða áhrif þær breytingar hafa á útreikning launa til starfsmanna í veikindaleyfi.

Tilgangur þessa minnisblaðs er að leitast við að svara þeirri spurningu.

Ákvæði kjarasamninga um veikindalaun

Ákvæði kjarasamninga⁴ um laun starfsmanna í veikindum eru óbreytt að öðru leyti en því að nýjum launabáttum hefur verið bætt við.

Ákvæðin fyrir 1. maí 2021:

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

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

Ákvæðin eftir 1. maí 2021:

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

12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann **auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6**, fá greitt

⁴ Greinar 12.2.6 og 12.2.7 í kjarasamningum ríkisins og greinar 11.2.6 og 11.2.7 hjá Reykjavíkurborg

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

Aðferð við útreikning veikindalauna er óbreytt

1. Aðferð við útreikning veikindalauna hefur ekki breyst:

- Áfram skal greina á milli veikindalauna í fyrstu viku veikinda (fastar launagreiðslur) og eftir fyrstu viku veikinda sbr. mynd (meðaltal annarrar tilfallandi yfirvinnu síðustu 12 mánaða bætist við fastar launagreiðslur).

FJÁRHÆÐ		Tilfallandi yfirvinna síðustu 12 mánaða
	Aðrar reglulegar, fastar greiðslur	Aðrar reglulegar, fastar greiðslur
	Mánaðarlaun	Mánaðarlaun
	FYRSTA VIKA	EFTIR FYRSTU VIKU

- Áréttað er að sem fyrr koma greiðslur skv. gr. 12.2.7 til viðbótar, en ekki í stað greiðslna skv. 12.2.6.
- Breytingar lúta eingöngu að mismunandi launategundum sem taka ber tillit til fyrir og eftir 1. maí 2021.
 - Starfsmaður sem var í langtímaveikindum fyrir 1. maí 2021 skal halda óbreyttum launum, skv. gr. 12.2.6 og 12.2.7, þ.m.t. starfshlutfalli⁵.
 - Fyrsta vika veikinda:** Mánaðarlaun og fastar reglulegar greiðslur, sbr. 12.2.6.
 - Ákvæðinu er ætlað að tryggja að reglulegar, fastar greiðslur umfram föst mánaðarlaun, haldi áfram eins og vant er allan veikindatímann.
 - Fastar greiðslur fyrir 1. maí 2021:
 - Yfirvinna, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma.
 - Fastar greiðslur eftir 1. maí 2021:
 - Yfirvinna, vaktahvata, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma.
 - Liggi vaktskrá fyrir þegar starfsmaður veikist skal greiða honum laun skv. föstum vöktum/fyrirliggjandi vaktskrá, sbr. grein 12.2.6. Við lok fyrirliggjandi vaktskrár skal greiða meðaltalsgreiðslu launabátta samkvæmt 12.2.6.

⁵ Huga þarf að því að bjóða starfsmanni hækkun á starfshlutfalli við endurkomu til starfa ef hann er í hlutastarfi vegna betri vinnutíma í vaktavinnu.

- e. Launagreiðslur taka mið af því starfshlutfalli sem starfsmaður er í þegar hann veikist. Hvort miðað er við fastar greiðslur fyrir eða eftir 1. maí 2021 ákvarðast því af hvenær starfsmaður veikist, sjá viðauka A.

Vaktaálag og vaktahvati greiðast skv. vaktskrá eins og vaktir væru unnar. Starfsmaður sem t.d. veikist 01.06.2021 fær í fyrstu viku veikindanna greitt það starfshlutfall sem hann er ráðinn í og vaktaálag og vaktahvata skv. vaktskrá.

5. **Eftir fyrstu viku veikinda:** Auk launa skv. 12.2.6 bætast við greiðslur skv. 12.2.7. a. **Fyrir 1. maí 2021:**

- i. Meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem starfsmaður fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Ekki skal telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- ii. Átt er við tilfallandi yfirvinnutíma og allar aukavaktir, sem falla utan greinar 12.2.6.
- iii. Yfirvinnugreiðslur fyrir vinnu á sérstökum frídögum sem og vaktafrí (bæting) á sérstökum frídögum falla innan greinar 12.2.7 og skulu teknar með í meðaltalsútreikning á tilfallandi yfirvinnu eftir fyrstu viku veikinda. b. **Eftir 1. maí 2021:**

- i. Meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem starfsmaður fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Ekki skal telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

- c. Síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil:

- i. Reikna þarf út meðaltal tilfallandi yfirvinnu samkvæmt framangreindu fyrir og eftir 1. maí 2021 og greiða hlutfallslega. ii. Eðli máls samkvæmt munu tilfallandi yfirvinnugreiðslur vegna tímabilsins fyrir 1. maí hafa meira vægi til að byrja með, enda ber að horfa til síðustu 12 mánaða, sjá viðauka A.

VIÐAUKI A

Eftir fyrstu viku í veikindum þarf að reikna út meðaltal tilfallandi greiðslna á síðustu 12 mánuðum með eftirfarandi hætti:

Summa tiltekinna launategunda deilt með mánaðafjölda mínus orlof

Dæmi I

Vaktaálag 33% (I) á tímabilinu 16.06.20-15.06.21 eru alls 700 klst.

Orlof tekið á tímabilinu eru 240 klst.

$$240/173,33 = 1,38 \text{ mán.}$$

$$12 - 1,38 = 10,62 \text{ mán.}$$

$$700/10,62 = 65,91 \text{ klst. meðaltal á mánuði.}$$

Ef greiða þarf hluta úr mánuði er deilt í meðaltal á mánuði með 21,67 (173,33/8) eins og áður. Greitt er mánudaga til föstudaga á því tímabili sem veikindin vara.

$$65,91/21,67 = 3,04 \text{ klst. p/dag}$$

Svona þarf að fara með allar launategundir sem greiða á meðaltal af.

Dæmi II

Greiðslur fyrir vinnu um nætur og um helgar sem áður var allt greitt sem vaktaálag 55% (vaktaálag II) en er frá 01.05.21 greitt sem vaktaálag 55%, 65% og 75%.

Starfsmaður sem að veikist 01.07.21 fékk á síðustu 12 mánuðum fyrir veikindi greiddar 500 klst. á vaktaálagi 55% (II) 100 klst. á 65% og 100 klst. á 75%. Hefur verið 240 klst. í orlofi.

Meðaltalið hans væri eftirfarandi:

Vaktaálag 55%: $500/10,62 = 47,08$ klst. á mán. eða $47,08/21,67 = 2,17$ á dag

Vaktaálag 65%: $100/10,62 = 9,42$ klst. á mán. eða $9,42/21,67 = 0,43$ á dag

Vaktaálag 75%: $100/10,62 = 9,42$ klst. á mán. eða $9,42/21,67 = 0,43$ á dag

Starfsmaður sem að veikist 01.11.21 fékk á síðustu 12 mánuðum fyrir veikindi greiddar 250 klst. á vaktaálagi 55% (II) 250 klst. á 65% og 200 klst. á 75%. Hefur verið 240 klst. í orlofi.

Meðaltalið hans væri eftirfarandi:

Vaktaálag 55%: $250/10,62 = 23,54$ klst. á mán. eða $23,54/21,67 = 1,09$ á dag

Vaktaálag 65%: $250/10,62 = 23,54$ klst. á mán. eða $23,54/21,67 = 1,09$ á dag

Vaktaálag 75%: $200/10,62 = 18,83$ klst. á mán. eða $18,83/21,67 = 0,87$ á dag

Vinnustund

Í Vinnustund er skýrslan **Meðaltal Itg. greidd** til að aðstoða við útreikning. Á myndinni má sjá þegar leitað er á síðustu 12 mánaða uppgjörstímabilum og allar launategundir eru valdar í útreikning. Skýringar á útreikningi eru í [Hjálp](#) Vinnustundar.

>

Skýrslur » Meðaltal greiddra launategunda

Skipulagseining

Veldu skipulagseiningu

Nafn

Kennitala

Launategund

Allar

Birta

☒ Meðaltal ☒ Summa ☐ Starfshlutfall ☒ Vinnuskylda ☒ Orlofstímar

Dags, frá

16.06.2020

Dags, til

15.06.2021

Leita

Færslur miðast við greidda tíma úr bunkum á tímabilinu 16.06.2020 - 15.06.2021 (12.0 mán)

Nafn	Kennitala	Nr. starfs	Byrjunardagsetning	Vinnuskylda	Orlofstímar	111	210	211	214	223	392	393	501	502	506	507	508	598	815														
				1.865,87	227,93	0,00	0,00	12,13	1,15	143,10	13,58	63,42	6,02	28,80	2,73	0,49	0,05	1,00	0,09	175,85	16,69	748,45	71,05	16,00	1,52	24,00	2,28	12,00	1,14	184,08	17,47	75,00	7,12

Fyrir hönd stýrihóps betri vinnutíma í vaktavinnu, Bára og Bergþór

Atriðisorðaskrá

Aðbúnaður, 25	Hlíðarföt, 28
Afleysing, 29	Hollustuhættir, 25
Álagsgreiðslur, 8, 20	Hvildardagur, 13, 14
Almennir frídagar, 10	Hvildartími, 12, 13
Andlát, 26, 38	Kaffitímar, 16, 18
Atvinnusjúkdómur, 35, 36	Kaup, 7
Aukavakt, 12, 15, 18	Læknisskoðun, 25
Bakvaktaálag, 9	Læknisvottorð, 21, 35, 37
Bakvaktafrí, 14, 15	Lágmarkshvöld, 13
Bakvaktir, 14, 15	Launalaust leyfi, 30
Breytingargjald, 15, 37	Launaseðill, 43
Dagpeningar erlendis, 23	Lausnarlaun, 37
Dagpeningar innanlands, 22	Lenging, 18
Dagvinna, 10	Lífeyrissjóður, 39, 41
Dánarslysabætur, 26	Lyf, 25
Desemberuppbót, 9	Makalaun, 37
Einkennisföt, 28	Mánaðarlaun, 7, 8, 11, 15, 17, 35, 36
Endurgreiðsla, 35	Matartímar, 16, 18, 19
Endurmenntun, 30	Matstofa, 18, 19
Eyður í vinnutíma, 9	Meðaltalsverð fæðis, 19
Fæði, 18	Mötuneyti, 18, 19, 24
Fæðingarorlof, 9, 20, 21, 38, 39	Næturvakt, 13, 17
Fæðiskostnaður, 22	Næturvaktir, 17
Fæðispeningar, 19	Námskeið, 33
Fagleg reynsla, 33	Námsleyfi, 30
Farangurstrygging, 27	Önnur laun, 7
Fatapeningar, 28	Orlof, 20, 21
Félagsgjöld, 43	Orlofssjóður, 21
Félagsmálefni, 44	Orlofsuppbót, 20
Ferðakostnaðarnefnd, 23	Öryggiseftirlit, 25
Ferðakostnaður, 22, 23	Öryggisnefnd, 25
Ferðalög, 12, 22, 23	Öryggistrúnaðarmenn, 25
Ferðir, 22, 23, 24	Öryggisverðir, 25
Fjarvistaruppbót, 12	Óvinnufærni, 35, 36, 37
Fjölskyldu- og styrktarsjóður, 40	Persónulegir munir, 27
Foreldraorlof, 21, 39	Persónuuppbót, 9
Fræðsla, 30	Ráðningarsamningur, 42
Fræðslumál, 30	Reynslutími, 42
Fræðlusjóður, 30	Röðun starfa, 7, 32, 33, 34
Frídagar, 10, 15, 16	Rýmkun á dagvinnutímabili, 10, 11
Frítökuréttur, 13, 14, 43	Samningsforsendur, 45
Gildistími samningsins, 45	Samráðsnefnd, 38
Gisting, 12, 22, 24	Samstarfsnefnd, 34
Heimflutningur, 24	Samstarfsnefndir, 32
Helgidagavinna, 16	Sérstakir frídagar, 8, 9, 10, 16

Símenntun, 33
 Sjúkragögn, 25
 Skipulag vinnutíma, 12
 Skráning veikindadaga, 38
 Skyldumatur, 19
 Slys á vinnustað, 25, 37
 Slysahætta, 25
 Slysatryggingar, 26, 27, 35
 Staðgenglar, 29
 Starfshæfnisvottorð, 37
 Starfslok, 9, 12, 14, 20, 30
 Starfsmenntunarsjóður, 30
 Starfsþróunaráætlun, 30
 Stofnanasamningur, 23, 32, 33, 34
 Stórhátíðardagur, 8, 9, 10, 16
 Sumarorlofstími, 20, 21
 Tilkynning, 35
 Tímabundin ráðning, 42
 Tímabundin umbun, 33
 Tímakaup, 7, 8, 15
 Tímavinna, 36
 Trúnaðarlæknir, 35, 37
 Trúnaðarmenn, 19, 25, 34
 Tryggingar, 26
 Uppsagnarfrestur, 42
 Uppsögn, 42
 Útkall, 11, 14, 15
 Vægi vinnustunda, 16

Vaktaálag, 8, 9, 14, 16, 38
 Vaktafrí, 12
 Vaktahvati, 16, 17, 36
 Vaktaskipti, 13, 16
 Vaktavinna, 7, 8, 10, 12, 15, 16, 17
 Vaktskrá, 12, 13, 15, 16, 38
 Varanleg örorka, 26
 Veikindadagar, 35, 36, 38
 Veikindi, 9, 20, 21, 25, 35, 36, 37, 38
 Veikindi barna, 38
 Veikindi í orlofi, 21, 38
 Verkfæri, 28
 Vetrarfrí, 15
 Vinnuföt, 28
 Vinnuskylda, 11, 12, 15, 16, 19, 36, 39
 Vinnuslys, 35, 36
 Vinnutími, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 25, 36
 Vinnuvika, 10, 17, 20
 Vottorð, 35
 Yfirvinna, 7, 8, 11, 12, 13, 18, 20, 22, 36, 37
 Yfirvinnu breytt í frí, 11
 Yfirvinnuálag, 11
 Yfirvinnukaup, 7, 8, 11, 14, 18
 Þjónustualdur, 36
 Þrep, 7, 15, 16
 Þróunar- og símenntunarsjóður, 30

