

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

og

FÉLAGSRÁÐGJAFAFÉLAG ÍSLANDS

GILDISTÍMI

1. maí 2011 til 31. mars 2014.

EFNISYFIRLIT

1	UM KAUP	5
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN.....	5
1.2	EINGREIÐSLA.....	5
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA.....	6
1.4	TÍMAVINNUKAUP.....	6
1.5	YFIRVINNUKAUP.....	6
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR.....	6
1.7	DESEMBERUPPBÓT (PERSÓNUUPPBÓT).....	7
1.8	ORLOFSUPPBÓT.....	7
1.9	TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN.....	8
2	UM VINNUTÍMA	9
2.1	ALMENNT.....	9
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.....	10
2.3	YFIRVINNA.....	10
2.4	LÁGMARKSHVÍLD.....	11
2.5	BAKVAKTIR.....	13
2.6	VAKTAVINNA.....	14
3	UM MATAR- OG KAFFITÍMA	16
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI.....	16
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU.....	16
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.....	16
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	16
3.5	FRÍTT FÆÐI.....	17
4	UM ORLOF	18
4.1	LENGD ORLOFS.....	18
4.2	ORLOFSLAUN.....	18
4.3	ORLOFSÁRIÐ.....	18
4.4	SUMARORLOFSTÍMI.....	18
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS.....	18
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI.....	19
4.7	FRESTUN ORLOFS.....	19
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR.....	19
5	FERÐIR OG GISTING	20
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI.....	20
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS.....	20
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR.....	20
5.4	FERÐATÍMI OG FARGJÖLD.....	20
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS.....	20
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIDA O.FL.....	20
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ.....	21
5.8	FERÐATÍMI.....	21
5.9	GISTIÐSTAÐA.....	21
5.10	FJARVISTARUPPBÓT.....	22

6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	23
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA	23
6.2	UM VINNUSTADI	23
6.3	LYF OG SJÚKRAGÖGN.....	23
6.4	ÖRYGGISEFTIRLIT	23
6.5	SLYSAHÆTTA	23
6.6	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS	23
6.7	LÆKNISSKOÐUN	23
7	TRYGGINGAR	24
7.1	SLSATRYGGINGAR	24
7.2	FARANGURSTRYGGING.....	25
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM	26
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	26
8	VERKFÆRI OG FATNAÐUR	27
8.1	VERKFÆRI	27
8.2	VINNU-, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT.....	27
9	AFLEYSINGAR.....	28
9.1	STAÐGENGLAR	28
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF.....	28
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	28
10	FRÆÐSLUMÁL	29
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	29
10.2	SÍMENNTUN	29
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI.....	31
11	ÝMIS ATRIÐI.....	32
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR	32
11.2	UM SAMSKIPTI AÐILA	35
11.3	TÆKNIFRÍÓVGUN.....	36
11.4	FRÁFALL	36
12	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.....	37
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAÐUR KOSTNAÐUR	37
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	37
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ.....	39
12.1	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRN, VEIKINDA EÐA SLYSA	39
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	39
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	40
12.2	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM.....	40
12.3	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	40
12.4	SAMRÁÐSNEFND	40
13	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	41
13.1	LAUNASEÐILL.....	41
13.2	FÉLAGSGJÖLD	41
13.3	ORLOFSSJÓÐUR.....	41
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	41
13.5	VÍSINDASJÓÐUR	41
13.6	LÍFEYRISSJÓÐUR	41
13.7	STYRKITASJÓÐUR	42
13.8	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	42

14	GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR	43
14.1	GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	43
	BÓKANIR	44
	SÉRÁKVÆÐI	46
1.	GREIN: RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA OG STARFASKILGREININGAR	46
2.	GREIN: SKIPULAG VINNUTÍMA Í SKÓLUM	48
3.	GREIN: HANDLEIÐSLA	48
4.	GREIN: NÁM ERLENDIS	48
	FYLGISKJÖL	49
	FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR	49
	FYLGISKJAL II: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN	59
	FYLGISKJAL III: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN	61

1 UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirtöldum launatöflum, sjá nánar fylgiskjal 2:

Launatafla I, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.

Launatafla II, gildistími: 1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.

Launatafla III, gildistími 1. mars 2013 – 31. mars 2014.

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum. Við launaflokk leggst einstaklingsbundið persónuálag í samræmi við viðeigandi ákvæði í 10. kafla samnings þessa og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns. Laun þessi eru viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

Persónuálagsstigin eru sem hér segir:

1 stig	2%
2 stig	4%
3 stig	6%
4 stig	8%
5 stig	10%
6 stig	12%
7 stig	14%
8 stig	16%
9 stig	18%
10 stig	20%
11 stig	22%
12 stig	24%
13 stig	26%
14 stig	28%
15 stig	30%
16 stig	32%
17. stig	34%

1.1.1.1 Föst laun skulu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.

Þeir starfsmenn sem við undirritun þessa samnings eru á fyrirfram greiddum launum eiga rétt á að halda því fyrirkomulagi.

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

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

1.2 EINGREIÐSLA

1.2.1 Við samþykkt kjarasamningsins greiðist sérstök eingreiðsla kr. 50.000,- hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars – maí 2011.

Starfsmenn sem hófu störf á tímabilinu 1. mars til 15. maí 2011 fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1. júlí 2011.

- 1.2.2 Starfsmenn sem eru við störf þann 1. febrúar 2012 fá greidda sérstaka eingreiðslu, kr. 25.000,- miðað við fullt starf. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall 1. febrúar 2012.

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

Röðun starfsheita í launaflokka skal vera í samræmi við grein 1 í sérákvæðum.

1.4 TÍMAVINNUKAUP

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi. Við útreikning tímakaups skal jafnframt taka mið af persónuálagi viðkomandi starfsmann, sbr. gr. 1.1.1 og 10. kafla eftir því sem við á.

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

- 1.4.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef regluleg vinnuskylda hans er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráða hann í tímavinnu.

Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu, í eftirfarandi undantekningartilfellum:

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

1.5 YFIRVINNUKAUP

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum. 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.3, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum. Þetta gildir þó ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt skv. grein 2.6.7.

- 1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi, en skylt er að ákveða þeim sérstaka þóknun til viðbótar mánaðarlaunum þeirra, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slíka þóknun ákveður launagreiðandi með samkomulagi við viðkomandi starfsmann.

- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrir fram við viðkomandi starfsmann.

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

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

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

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

1.7 DESEMBERUPPBÓT (PERSÓNUUPPBÓT)

1.7.1 Desemberuppbót verður sem hér segir:

Á árinu 2011 kr. 75.500
 Á árinu 2012 kr. 78.200
 Á árinu 2013 kr. 80.700

Starfsmaður í fullu starfi fær greidda desemberuppbót 1. desember ár hvert. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30. nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfelld a.m.k. frá 1. september það ár.

Það sama gildir um tímavinnufólk og miðast óskert fjárhæð við 1504 unnar dagvinnustundir á framangreindu viðmiðunartímabili.

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

1.7.2 Desemberuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggja fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei hærri en full desemberuppbót sbr. grein 1.7.1.

1.7.3 Framangreind desemberuppbót er með inniföldu orlofi og greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.8 ORLOFSUPPBÓT

1.8.1 Orlofsuppbót verður sem hér segir:

1. maí 2011 kr. 36.000
 1. maí 2012 kr. 37.000

1. maí 2013 kr. 38.000

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

Það sama gildir um tímavinnufólk og miðast óskert fjárhæð við 1504 unnar dagvinnustundir á framangreindu viðmiðunartímabili.

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

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

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

1.9 TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN

1.9.1 Um tímabundin viðbótarlaun (TV-einingar) er fjallað í fylgiskjali II.

2 UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

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

Þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári, s.s. í grunnskóla, er vinnuveitanda heimilt að haga vinnutíma starfsmanna með þeim hætti að starfsmenn vinni af sér, á starfstíma stofnunar, þá daga sem starfsemi er takmörkuð. Skal það gert með því að dreifa þeim tíma sem starfsemi er takmörkuð sem jafnast á þá daga sem stofnun starfar nema samkomulag sé um annað við einstaka starfsmenn.

- 2.1.2 Sveigjanlegur vinnutími
- 2.1.2.1 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans.
- 2.1.2.2 Starfsmenn eiga rétt á sveigjanlegum vinnutíma enda bitni það ekki á starfsemi vinnuveitanda eða þjónustu hans við almenning. Sé orðið við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu. Að jafnaði skulu vinnulotur ekki vera fleiri en tvær hvern dag.
- 2.1.4 Frídagar
- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur
- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:
1. Nýársdagur.
 2. Skírdagur.
 3. Föstudagurinn langi.
 4. Laugardagur fyrir páska.
 5. Páskadagur.
 6. Annar í páskum.
 7. Sumardagurinn fyrsti.
 8. 1. maí.
 9. Uppstigningardagur.
 10. Hvítasunnudagur.
 11. Annar í hvítasunnu.
 12. 17. júní.
 13. Frídagur verslunarmanna.
 14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
 15. Jóladagur.
 16. Annar í jólum.
 17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur.
 2. Föstudagurinn langi.
 3. Páskadagur.
 4. 1. maí.
 5. Hvítasunnudagur.
 6. 17. júní.
 7. Aðfangadagur eftir kl 12:00
 8. Jóladaur.
 9. Gamlársdagur eftir kl 12:00

2.2 DAGVINNA OG AFBRIÐILEGUR VINNUTÍMI.

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum, sbr. þó gr. 2.1.2.
- 2.2.2 Sú vinna, sem unnin er frá kl. 08:00 til 17:00 alla virka daga telst dagvinna, þó teknar séu bakvaktir þar fyrir utan 365 daga ársins. (sjá gr. 2.5.)
- 2.2.3 Afbrigðilegur vinnutími er sú vinna sem unnin er utan venjulegs dagvinnutímabils en er hluti af vikulegri vinnuskyldu.

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

2.3 YFIRVINNA

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

Starfsmannafundir og starfsþróunarsamtöl eru undanþegin reglu um greiðslu fyrir útkall enda séu þau skipulögð af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara. Þó ber að greiða 2 klst. að lágmarki ef starfsmannafundir og/eða starfsþróunarsamtöl eru skipulögð utan vinnutíma starfsmanns og eru hvorki beint á undan né í framhaldi af vinnutíma starfsmanns

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.
- Áunnið frí vegna yfirvinnu skal tekið innan 12 mánaða frá ávinnslu ella greiðist fríið út sem dagvinnustundir.

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

2.4 LÁGMARKSHVÍLD

2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími. Um skipulag vinnutíma

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

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

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags:

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

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

- 2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.
- Frávíkshemild þessi frá 11 klst. lágmarkshvöld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.
- Þar sem hér er um frávík frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávík þetta oft en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.
- 2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.
- Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.
- 2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskortis, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.
- Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.
- 2.4.4 Vikulegur hvíldardagur
- Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.
- Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.
- Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.
- 2.4.5 Frítökuréttur
- 2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

- 2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli. Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða 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, 1½ 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 samfelt 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. tölulið, a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framan greinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 BAKVAKTIR

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir 9. apríl 2001 höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það milli ára.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.
- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar/sveitarfélags og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 VAKTAVINNA

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.
- Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við

almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mínútur og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt skulu kaffitímar vera kl. 21:00 - 21:20, kl. 00:00 - 00:20, kl. 05:40 - 06:00, og kl. 07:45 - 08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum viðsemjenda.
- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 520 fyrir hverja máltíð frá og með 1. júní 2011. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 stig). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.

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

- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
- c. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.

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

3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR

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

3.5 FRÍTT FÆÐI

3.6.1 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

3.6.2 Starfsmenn skulu eiga þess kost að hita sér kaffi og te á föstum vinnustað þar sem aðstaða er fyrir hendi. Á reglubundnum kaffitímum á vinnustað skal starfsmönnum lagt til kaffi og te ásamt tilheyrandi mjólk og sykri þeim að kostnaðarlausu.

4 UM ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

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

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

4.2 ORLOFSLAUN

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

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

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

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

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

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

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

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

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

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

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

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

4.7 FRESTUN ORLOFS

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

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

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

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

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

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu vera þeir sömu og ferðakostnaðarnefnd ríkisins ákveður.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FERÐATÍMI OG FARGJÖLD

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.
- 5.4.2 Þegar vinnuveitandi ráðstafar tíma starfsmanns fjarri föstum vinnustað telst ferðatími til vinnutíma. Semja má um frítöku í stað greiðslu fyrir ferðatíma sem er utan við venjubundin dagvinnumörk starfsmanns, sbr. grein 2.3.8. Sé unnin yfirvinna í ferðum hvorki greidd samkvæmt tímareikningi né falli undir fasta yfirvinnu starfsmanns, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

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

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

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

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
1. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 2. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 150 km eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. þessum lið.
- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði 5.7.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um 1 eða 2 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.
- 5.7.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengd er a.m.k. 200 km frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis ef þess er kostur og óskað er enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

5.8 FERÐATÍMI

- 5.8.1. Þegar starfsmenn ferðast með og annast nemendur og/eða skjólstæðinga á ferðalögum skal hver ferðadagur reiknast 12 klst., 8 dagvinnutímar og 4 yfirvinnutímar. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendur og/eða skjólstæðinga greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu. Ef starfsmaður er einn á ferð með skjólstæðingi og annast hann einn skal greitt fyrir þá sólarhringa alla. Ef starfsmaður fer í ferðalag (með skjólstæðingi) að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

5.9 GISTIÐSTAÐA

- 5.9.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnæði sem er í eigu eða umráðum vinnuveitenda, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðleguútbúnaður sambærilegur við það sem gerist í gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.9.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði og handlaugum og rennandi vatni í salernum.
- 5.9.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.
- 5.9.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða ekki vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.
- 5.9.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal vinnuveitandi leggja flokknum til útvarpstæki.

5.10 FJARVISTARUPPBÓT

- 5.10.1 Greiða skal fjarvistaruppbót vegna dvalar í lengri tíma við störf fjarri föstum vinnustað.
- 5.10.2 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.
- 5.10.3 Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar unnum tíma skal greiða eina klukkustund í yfirvinnu á dag frá og með þriðja degi samfelldrar fjarvistar eða frá og með 6. fjarvistardegi í hverjum almanaksmánuði sem uppfyllir skilyrði skv. 5.10.2. Greiðsla þessi fellur niður, sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi aðila.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 RÉTTUR STARFSMANNA

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

6.2 UM VINNUSTAÐI

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

6.3 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

6.4 ÖRYGGISEFTIRLIT

- 6.4.1 Á vinnustöðum skulu 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. Framkvæmd á ákvæðum þessarar greinar skal vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BHM.

6.5 SLYSAHÆTTA

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

6.6 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

- 6.6.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmaður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.
- 6.6.2 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Sjúkratryggingum Íslands, um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysalaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá Sjúkratryggingum Íslands.

6.7 LÆKNISSKOÐUN

- 6.7.1 Á vinnustöðum, þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsmanna, geta starfsmannafélög óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji Vinnueftirlit ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. janúar 2011 til 30. júní 2011:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.132.128.
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr. 7.063.319.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 9.705.372.

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

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.186.202. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

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

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 17.228.234, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 365,5 stig í nóvember 2010.

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

7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir

störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.

- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarféлага, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysstryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar með tilliti til vægi tryggingakaflans í heild.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysstryggingar, er sveitarfélagið kaupir vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysstryggður er skv. samningi þessum skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarféлага/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarféлага/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarféлага, er þeir ferðast á vegum sveitarféлага og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjárnir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki kr. 479.146 í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 62.313 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. gr. 7.2.4. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarþóttafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 7.983. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

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

7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

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

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

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

8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

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

8.2 VINNU-, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT

- 8.2.1 Þar sem krafist er, einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg t.d. vinnusloppar, skal hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa, og starfa, sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2. skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af stofnunarinnar hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu-, hlífðar- og einkennisfatnað.
- 8.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar hverjum starfsmanni er lagður til fatnaður:
- Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélaginu er eign þess.
 - Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
 - Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
 - Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði er hann fékk.
 - Fatnaður skal lagður til eftir þörfum og komi upp ágreiningur skal fjallað um hann á þeim vettvangi sem skilgreindur er í grein 11.2. Sé um önnur störf að ræða en um getur í gr. 8.2.5 og 8.2.6 skal fjallað um þau á framangreindum vettvangi á grundvelli 8. kafla kjarasamningsins.
- 8.2.5 Vinnu- og hlífðarfatnaður; skilgreining:
- Starfsfólk í heilbrigðisþjónustu og starfsfólk dvalarheimila: Vinnusloppar, buxur, skyrta eða bolur.
 - Starfsfólk á leikskólum: Svuntur vegna föndurs og málningarvinnu, kuldagalli og regngalli.
 - Starfsmenn heilbrigðiseftirlits sem sinna útivinnu: Jakki, buxur, skyrta, kuldagalli og regngalli.
- 8.2.6 Þar sem sérstaklega er krafist borgaralegs fatnaðar við vinnu í stað hefðbundins vinnufatnaðar/ hlífðarfatnaðar við vinnu, t.d. á öldrunarheimilum, sambýlum og í dagþjónustu, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 19,37 á unna klst.
- Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (129,03)

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

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

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

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

Skv. sérákvæðum í raðast formlega skipaður staðgengill yfirmanns sem sinnir skyldustörfum hans að fullu í hans fjarvist, tveimur launaflokkum hærra en ella, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess í launaröðun starfsins.

9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

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

Með persónubundnum launamyndunarþáttum er átt við viðbót vegna menntunar og fagreynslu. Sá starfsmaður sem fær staðgengilslaun samkvæmt þessum kafla heldur persónubundnum launamyndunarþáttum sínum.

10 FRÆÐSLUMÁL

10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

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

Ef fræðsla og þjálfun eru sótt samkvæmt símenntunaráætlun eða að ósk yfirmanns, utan dagvinnutímabils skal greidd yfirvinna nema um annað sé samið eða tíminn sé innan þeirra marka sem falla undir fastar yfirvinnugreiðslur.

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

10.2 SÍMENNTUN

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

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

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

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

- 10.2.2 Persónuálag vegna fagreynslu og símenntunar.

Starfsmenn skulu fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 1 stig (2%) eftir 1 árs fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 2 stig (4%) eftir 3 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 3 stig (6%) eftir 5 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 4 stig (8%) eftir 9 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.
- Samtals 5 stig (10%) eftir 13 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.

Við mat á fagreynslu ber að taka mið af starfstíma eftir að grunnnámi er lokið á því fræðasviði sem viðkomandi er ráðinn til að starfa á. Ef viðkomandi hefur sinnt störfum utan þess fræðasviðs sem menntun hans tilheyrir teljast þau störf ekki til fagreynslu.

Til að fá fagreynslu í starfsgrein metna þarf starfsmaður að leggja fram gögn sem staðfesti þann starfstíma (vinnuveitandavottorð).

Hálfur mánuður og stærra brot úr mánuði telst sem heill mánuður.

Við mat á starfstíma til persónuálagsstiga teljast launaðar veikindafjarvistir sem og lögbundið fæðingarorlof (sem er almennt ekki meira en 6 mánuðir).

Starfstími tímavinnufólks er ekki metinn til persónuálagsstiga.

Tímavinnustarfsmaður heldur þó áunnum persónuálagsstigum vegna fyrri starfa hjá sveitarfélagi (gildir frá og með 1. maí 2011).

Forsenda persónuálags þessa er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun stofnunar eða starfseiningar. Hlutur starfsmannsins skal vera persónubundinn að því leyti að áætlunin taki til sameiginlegra þarfa hans og þeirrar stofnunar eða skipulagsheildar sem hann er hluti af. Hún skal beinast fyrst og fremst að fagsviði starfsmannsins með það að markmiði að starfsmaðurinn þróist á sérsviði sínu í þágu heildarinnar. Áætlunin skal að jafnaði undirbúin gagnvart hverjum og einum starfsmanni eftir starfsþróunarsamtal.

Í janúar á ári hverju skal þátttaka í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður neitað að taka fullnægjandi þátt í áætluninni missir hann það persónuálág sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Ekki er forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreint persónuálág nema að sveitarfélag eða viðkomandi stofnun hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni.

10.2.3 Persónuálág vegna viðbótarmenntunar

Eftir að lög um háskóla nr. 63/2006 tóku gildi var einingakerfi háskólastigsins breytt og eru allar einingar jafngildar ECTS einingum (European Credit Transfer System). Þetta þýddi að einingafjöldi einstakra námskeiða skv. fyrra einingakerfi háskóla var tvöfaldaður, þ.e. námskeið sem áður var metið til 3 eininga var með breytingunni metið til 6 ECTS-eininga o.s.frv. Sbr. 6.gr. laga nr. 63/2006 svara 60 námseiningar (ECTS) til fulls náms á ársgrundvelli.

Við kjarasamningagerð árið 2011 var fjölda eininga breytt til samræmingar við breytt einingakerfi háskólastigsins.

Fyrir hverjar 30 ECTS einingar í háskólanámi umfram 180 ECTS eininga grunnám fær starfsmaður 1 persónuálagsstig, sjá grein 1.1.1 enda tengist námið fagsviði viðkomandi og sé hluti af einingum til háskólagráðu. Forsenda fyrir veitingu persónuálagsstiga skv. þessari grein er að starfsmaður hafi lokið náminu.

Ef 30 ECTS einingar eru áfangi að formlegri prófgráðu, s.s. mastersgráðu eða eru hluti af öðru starfstengdu námi, mynda þær ekki persónuálagsstig fyrr en náminu er að fullu lokið.

Ef formleg háskólagráða starfsmannsins gerir kröfu um 240 ECTS einingar fær starfsmaðurinn tvö persónuálagsstig (4%) og ljúki starfsmaður 60 ECTS einingum til viðbótar til mastersgráðu fær hann 2 stig (4%) til viðbótar o.s.frv.

Meginreglan við mat á námi er að einingar fram yfir 180 ECTS einingar eru aldrei tvítaldar vegna persónuálagsstiga og að menntun nýtist í starfi. Tvöfalt BA/BS/B.ed. próf er metið 60 ECTS einingar til persónuálagsstiga.

Undantekning frá meginreglu um tvítalningu er ef annað af tveimur BA/BS/B.ed. prófum eða bæði teljast til 240 eininga þá gefur það starfsmanni 60 ECTS einingar auk hefðbundins mats á einingum annars prófsins fram yfir 180 ECTS.

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið. Hámarksfjöldi persónuálagsstiga samkvæmt greininni er 10 stig (20%) nema þegar starfsmaður hefur lokið doktorsprófi en þá er hámarksfjöldi stiga 12 (24%).

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

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni sem starfað hefur skv. þessum samningi samfelld í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám. Við það skal miða að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist í starfi hans hjá stofnuninni.

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

Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.

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

11 ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

11.1.1 Biðlaun

Um þá starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 gildir eftirfarandi ákvæði um áunnin réttindi:

"Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu sveitarfélaga skemur en 15 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur, enda hafi hann þá ekki hafnað annarri sambærilegri stöðu á vegum sveitarfélaga.

Ef sama staða er aftur stofnuð innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til hennar.

Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu sveitarfélagsins er losna kann, ef hann sækir um það.

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

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

11.1.2. Um auglýsingu starfa.

11.1.2.1 Að jafnaði skulu störf auglýst laus til umsóknar á opinberum vettvangi.

Bent skal á að í samþykktum sveitarfélaga kunna að vera ítarlegri ákvæði um auglýsingar á lausum störfum.

Skipulagsbreytingar leiða ekki sjálfkrafa til þess að segja þurfi fólki upp störfum og auglýsa störf laus til umsóknar skv. breyttu skipulagi. Skoða þarf hvort og þá hversu miklar breytingar verða á starfi, hæfisskilyrðum og aðstæðum að öðru leyti. Því eiga reglur um auglýsingaskyldu ekki alltaf við þegar um skipulagsbreytingar er að ræða.

11.1.3 Ráðningarsamningur og uppsagnarfrestur

11.1.3.1 Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í ráðningarsamningi skulu koma fram þær upplýsingar sem skylt er að veita, sbr. Samkomulag um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör, dagsett 10. júní 1997.

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

11.1.3.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda hans er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráða hann í tímavinnu. Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu, skv. gr. 1.4.2.

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

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama sveitarfélagi er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

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

11.1.3.4 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnumanna á fyrstu þremur mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelldt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

11.1.3.5 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningasamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Sé samið um slíkt í ráðningarsamningi þá fer um reynslutíma og uppsagnarfrest skv. gr. 11.1.3.3. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfelldt lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni, sbr. lög nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

11.1.3.6 Starfslýsingar

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

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

11.1.4 Breytingar á störfum

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

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

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

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

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

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

11.1.6.1 Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna.

Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma, nema um lengri uppsagnarfrest sé sérstaklega samið. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma skal vera einn mánuður. Sömu reglur um uppsagnarfresti gilda um tímabundnar ráðningar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.1.7 Starfslok

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

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

11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

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

Starfsmaður sem er í a.m.k. 20% starfi og starfað hefur samfelld í sex mánuði fyrir fæðingu barns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda nýtur í fæðingarorlofi réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar.

Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

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

11.2 UM SAMSKIPTI AÐILA

11.2.1 Samningsaðilar skipa hvor um sig samstarfsnefnd sem er formlegur vettvangur samskipta aðila á samningstímanum. Samstarfsnefndin hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings þessa og lausn ágreiningsefna. Komi upp ágreiningur milli þeirra sem annast framkvæmd samningsins og þeirra sem undir hann heyra, s.s. vegna skilgreiningar starfa og röðun í launaflokka, skal þeim ágreiningi vísað til samstarfsnefndar.

Aðildarfélögum BHM er heimilt að fela einni samstarfsnefnd að annast framkvæmd og túlkun kjarasamninga á grundvelli ákvæða þessarar greinar vegna fleiri en eins kjarasamnings.

11.2.2 Hvor aðili fyrir sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndanna og kallað þær til starfa.

11.2.3 Samstarfsnefnd skal að jafnaði svara erindum innan fimm 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 kynnt gagnaðila með sannanlegum hætti, nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

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

11.4 FRÁFALL

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

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

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

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, bakvakta- 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 langtímaveikindum vaktavinnustarfsmanns (eftir fyrstu viku veikinda) á vinnustað sem ekki hefur fastar vaktarúllur allt árið heldur breytilegar milli mánaða að teknu tilliti til óska starfsmanna hverju sinni, þykir rétt að hafa eftirfarandi framkvæmd á föstum greiðslum sem koma til viðbótar mánaðarlaunum:

Taka meðaltal af einingafjölda fastra greiðslna sem viðkomandi hefur fengið vegna skipulagðra vinnuskylduvakta síðustu 12 mánuði (að frádregnu orlofstímabili og launalausum tímabilum) og greiða samkvæmt því. Tekið er meðaltal allrar yfirvinnu þar með talið tilfallandi yfirvinnu skv. gr. 12.2.7.

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal 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.

12.1 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRN, VEIKINDA EDA SLYSA

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

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

12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS

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

- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 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.

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

12.2 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

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

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

12.3 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

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

12.4 SAMRÁÐSNEFND

- 12.9.1 Heimilt er að vísa ágreiningi um túlkun og útfærslu einstakra greina 12. kafla til samráðsnefndar þeirrar sem skipuð var á grundvelli samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

- 13.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu og starfsheiti samkvæmt kjarasamningi. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, launaflokkur, persónuálagsstig, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

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

13.2 FÉLAGSGJÖLD

- 13.2.1 Stéttarfélagið á rétt til þess að launagreiðandi innheimti fyrir það félagsgjöld. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félaganna fyrir 20. dag sama mánaðar. Innheimtu má þó hafa með öðrum hætti en hér er ákveðið, ef um það er samkomulag.

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega 0,25% af öllum launum félaga í Orlofssjóð BHM.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð stéttarfélags. Gjald þetta skal nema 0,22% af heildarlaunagreiðslum til félaga stéttarfélagsins og greiðist mánaðarlega.

13.5 VÍSINDASJÓÐUR

- 13.5.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísinda- og starfsmenntunarsjóð sem nemur 1,5% af dagvinnulaunum félagsmanna. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum, sem gilda fyrir sjóðinn.

13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.6.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga.

Við upphaf ráðningar eiga starfsmenn val um það hvort iðgjald þeirra fari til A eða V-deildar sjóðsins. Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til A eða V-deildar sjóðsins.

Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem frá 1. janúar 2009 er 12,0%. Til V-deildar sjóðsins greiðir launagreiðandi 11,5% af heildarlaunum. Til V-deildar sjóðsins greiðir launagreiðandi 11,5% af heildarlaunum. Kjósi sjóðfélagi í A-deild að flytja sig eftir að hann hefur verið ráðinn yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4% og iðgjald launagreiðenda 11,5% af heildarlaunum.

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

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn samsvarandi framlagi starfsmanns.

13.7 STYRKTA SJÓÐUR

- 13.7.1 Lögjald launagreiðanda í styrktarsjóð skal nema 0,55% af heildarlaunum starfsmanna. Lögjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

13.8 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

- 13.8.1 Lögjald launagreiðanda í VIRK starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum starfsmanna. Lögjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

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

14 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. maí 2011 til 31. mars 2014, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningsaðilar eru sammála um að verði kjarasamningar á almennum vinnumarkaði lausir eða komi til verulegra breytinga á þeim á gildistíma þessa samnings, verði sameiginleg forsendunefnd kölluð saman.

Forsendunefndin skal skipuð fulltrúum ASÍ, BHM, BSRB og KÍ, einum frá hverju sambandi/bandalagi og fjórum fulltrúum frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga.

Nefndin hefur það hlutverk að meta stöðuna með tilliti til ofangreindra forsenda. Samningurinn heldur gildi sínu út samningstímann, standist forsendur hans.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 20. júní 2011. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 12:00 þann 20. júní 2011 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 31. maí 2011.

F.h. Sambands íslenskra sveitarfélaga
með fyrirvara um samþykki stjórnar:

F.h. Félagssráðgjafafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki
hlutaðeigandi félagsmanna

BÓKANIR

BÓKUN 1

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

BÓKUN 2

Aðilar eru sammála um að Samband íslenskra sveitarfélaga gefi út leiðbeiningar um skráningu hlutaveikinda fyrir 15. september 2011.

BÓKUN 3

Við verkefnaflutning málefna fatlaðs fólks frá ríki til sveitarfélaga 1. janúar 2011 jókst hlutfall starfsmanna sveitarfélaga í vaktavinnu nokkuð. Af því tilefni þykir nauðsynlegt að hlutaðeigandi stéttarfélög og Samband íslenskra sveitarfélaga fari sameiginlega yfir framkvæmd ákvæða kjarasamninga um vinnutíma.

BÓKUN 4

Samband íslenskra sveitarfélaga lýsir sig reiðubúið til að taka þátt í samstarfi aðila á vinnumarkaði um heildarúttekt á góðum starfsháttum vinnustaða með vaktafyrirkomulag.

BÓKUN 5

Aðilar eru sammála um að vinna áfram sameiginlega í samstarfsnefnd á samningstímanum að auknum kjararannsóknum, s.s. á launaþróun, samsetningu heildarlauna, vinnutíma, álags í starfi og öðrum magntölum. (sbr. bókun 1 frá 2006). Samningsaðilar skipa hvor um sig í vinnuhóp í þessu skyni. Vinnuhópurinn skal taka til starfa eigi síðar en 1. september 2011 og skila úttektum á launaþróun og samsetningu heildarlauna félagsmanna fyrir árslok 2012 og koma með tillögur um úrbætur eða breytingar á launakerfi og/eða samsetningu launa. Jafnframt skal skoða fyrirkomulag fjarvinnu á bakvöktum sem ekki flokkast undir útkall.

BÓKUN 6

Samband íslenskra sveitarfélaga og Bandalag háskólamanna stefna að því að setja á stofn sérstaka samráðsnefnd sem hefur það hlutverk að fjalla um sameiginleg málefni er varða aðildarfélög BHM. Samstarfsnefndir skv. gr. 11.2.1 geta óskað umfjöllunar hjá nefndinni um öll þau mál sem varða kjaraleg efni auk þess sem samráðsnefndin getur haft frumkvæði að umfjöllun um nýmæli og þróun á sviði kjaramála. Nefndin getur tekið að sér vinnu við úrvinnslu sameiginlegra bókana samningsaðila. Samráðsnefndin skal skipuð þremur fulltrúum frá hvorum aðila (sbr. bókun 4 frá 2006).

BÓKUN 7

Samstarfsaðilar munu taka upp viðræður haustið 2011 með það að markmiði að skilgreina leiðir til að auka öryggi starfsmanna í starfsumhverfi sínu. Í því sambandi verður leitað eftir þátttöku fulltrúa fleiri aðila í þeim viðræðum og verður málið m.a. tekið upp í samráðsnefnd SNS og BHM skv. bókun 6 verði af stofnun hennar.

SÉRÁKVÆÐI

1. GREIN: RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA OG STARFASKILGREININGAR

Starfsheiti	L.fl. 1.6 2011
Félagsráðgjafi 1	20
Félagsráðgjafi 2	25
Félagsráðgjafi 3	26
Verkefnastjóri	27
Forstöðumaður 1	30
Yfirfélagsráðgjafi 1	31
Forstöðumaður 2	32
Verkefnastjóri með sértæka ábyrgð	34
Forstöðumaður 3	34
Yfirfélagsráðgjafi 2	34
Yfirfélagsráðgjafi 3	38
Umsjónarfélagaráðgjafi	40
Félagsmálastjóri 1	43
Félagsmálastjóri 2	49

Starfaskilgreiningar

Félagsráðgjöf tekur til m.a. ráðgjafar og ákvarðanatöku á sviði barnaverndar, fjármála, húsnæðismála, uppeldismála, skilnaðarmála, fötlunarmála, áfengismála, skólafélagsráðgjafar, málefni útlendinga og félagslegrar heimaþjónustu.

Félagsráðgjafi 1

Vinnur að greiningu, mati og veitir félagsráðgjöf til einstaklinga, fjölskyldna og stofnana undir stjórn annarra, vinnur í samvinnu við aðra sérfræðinga og ber ábyrgð á verkefnum sínum gagnvart yfirmanni.

Félagsráðgjafi 2

Vinnur að greiningu, mati og veitir félagsráðgjöf til einstaklinga, fjölskyldna og stofnana undir stjórn annarra. Gerir áætlanir í vinnslu mála og fylgir þeim eftir. Hann sinnir þverfaglegu samstarfi innan og utan stofnunar vegna eftirfylgni mála og við skipulagningu verkefna.

Félagsráðgjafi 3

Um starfið gildir skilgreining fyrir félagsráðgjafa 2 en meginhluti starfsins lýtur að barnaverndarmálum.

Verkefnastjóri

Vinnur að greiningu, mati og veitir félagsráðgjöf til einstaklinga, fjölskyldna og stofnana. Gerir áætlanir í vinnslu mála og fylgir þeim eftir. Hann sinnir þverfaglegu samstarfi innan og utan stofnunar vegna eftirfylgni mála og við skipulagningu verkefna.

Þar að auki:

- skipuleggur og sinnir verkstjórn eins eða fleiri úrræða á vegum stofnunarinnar.

Starfsheitið á jafnframt við félagsráðgjafa sem er yfir sérstakri deild undir stjórn forstöðumanns á sambýli eða þjónustukjarna.

Félagsráðgjafi sem vinnur við samhæfingu þjónustu ólíkra þjónustuaðila gagnvart notendum í sjálfstæðri búsetu. (Ráðgjöfin heim).

Forstöðumaður 1

Forstöðumaður er ábyrgur fyrir starfsemi minni stofnunar, t.d. dagþjónustu, þar með talin starfsmannamál, stefnumótun og gerð fjárhagsáætlunar.

Yfirlagsráðgjafi 1

Ber einn ábyrgð á fagsviðum eða deildum stofnunar, t.d. fjölskyldudeild, deild um málefni fatlaðra, deild um málefni aldraðra eða skólafélagsráðgjöf. Hér er átt við einyrkja þ.e. einn í stöðu félagsráðgjafa á fagsviði stofnunar eða deildar.

Félagsráðgjafi sem sinnir einn ákveðnum byggðakjarna innan byggðasamlags/þjónustusvæðis og hefur umsjón með öllum málaflokkum félagsþjónustu innan byggðakjarnans.

Verkefnastjóri með sértæka ábyrgð

Starfið felur í sér sértæka ábyrgð umfangsmikilla verkefna og/eða málaflokka. Hefur forgöngu um faglega stefnumótun/samhæfingu í málaflokki og innleiðingu nýjunga í samstarfi við aðra starfsmenn og stofnanir. Hefur að jafnaði ekki mannaforráð.

Forstöðumaður 2

Heimiliseining, skammtímavistun, stærri dagþjónusta. Með stærri dagþjónustu er átt við starfsemi með 10 stöðugildum eða fleiri.

Forstöðumaður 3

Forstöðumaður er ábyrgur fyrir starfsemi fleiri en einnar stofnunar þar sem a.m.k. ein er með sólarhringsþjónustu.

Yfirlagsráðgjafi 2

Ber einn ábyrgð á fagsviðum eða deildum stofnunar, t.d. fjölskyldudeild, deild um málefni fatlaðra, deild um málefni aldraðra eða skólafélagsráðgjöf og og hefur rétt og skyldu til að stjórna og deila vinnu annarra skv. skipuriti eða starfslýsingu. Er yfirmaður allt að 5 félagsráðgjafa eða annarra fagmanna.

Yfirlagsráðgjafi 3 (áður Yfirlagsráðgjafi 2)

Ber einn ábyrgð á fagsviðum eða deildum stofnunar, t.d. fjölskyldudeild, deild um málefni fatlaðra, deild um málefni aldraðra eða skólafélagsráðgjöf. Hefur rétt og skyldu til að stjórna og deila vinnu annarra skv. skipuriti eða starfslýsingu. Er yfirmaður a.m.k. 5 félagsráðgjafa eða annarra fagmanna.

Umsjónarfélagsráðgjafi

Hefur umsjón með ákveðnu málsviði í samræmi við skipurit sveitarfélags. Umsjónarfélagsráðgjafi gegnir stjórnunar og forystuhlutverki innan sveitarfélags, tekur þátt í stefnumótun, markmiðssetningu og nýsköpun innan þess. Heyrir undir sviðsstjóra/framkvæmdastjóra. Umsjónarfélagsráðgjafi er staðgengill sviðsstjóra félagsmálsviðs/framkvæmdastjóra.

Félagsmálastjóri 1

Félagsmálastjóri í sveitarfélagi undir 6.000 íbúa.

Félagsmálastjóri 2

Félagsmálastjóri í sveitarfélagi með yfir 6.000 íbúa eða landfræðilega stóru svæði.

2. GREIN: SKIPULAG VINNUTÍMA Í SKÓLUM.

Skipulag vinnutíma í leikskólum og grunnskólum skal mótast í samráði viðkomandi stjórnenda með hverjum starfsmanni. Stjórnendur skulu rökstyðja fyrir starfsmönnum áform sín um skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðunartöku eftir samráðið.

Við ákvörðun vinnutímaskipulagsins skal til viðbótar beinni vinnu með nemendum þess gætt að starfsmaðurinn hafi nægan tíma til gerðar einstaklingsnámsskrár, undirbúnings, náms- og stöðumats, aðlögunar, samstarfs við fagaðila utan og innan skólans og foreldra. Einnig að tryggður sé nægur tími til ráðgjafar til kennara og annarra starfsmanna og skráningar upplýsinga og hvers kyns umsjónarstarfa. Auk þess skal tryggja gott svigrúm fyrir starfsmenn til endur- og símenntunar. Einnig skal ætla tíma til nauðsynlegrar handleiðslu.

Sérstaklega skal fjallað um samvinnu og stuðning annarra starfsmanna við heildarskipulagningu vinnunnar.

Mikilvægt er að mat á skiptingu vinnutíma starfsmanns í einstaka þætti sé raunhæft og að tillit sé tekið til tímabundins álags og árstíðabundinna breytinga á verkefnum hans. Þess skal gætt að sá tími sem þarf til að sinna verkefnum á faglegan og skipulegan hátt þar sem tekið er tillit til framangreindra þátta og rúmast ekki innan dagvinnumarka sé greiddur með yfirvinnukaupi.

Stjórnendur skulu nýta sér framangreindar vinnuaðferðir.

3. GREIN: HANDLEIÐSLA

Starfsmaður skal í samráði við yfirmann eiga kost á handleiðslu og skal val á handleiðslu gert í samráði við yfirmann. Á fyrsta starfsári er heimilt að gefa starfsmanni kost á 30 handleiðslutímum, 20 á öðru ári og 8 tímum á ári eftir það.

4. GREIN: NÁM ERLENDIS

Starfsmaður sem lokið hefur félagsráðgjafanámi erlendis sem veitir viðkomandi starfsréttindi sem félagsráðgjafi á Íslandi skal metinn til jafns í gr. 10.2.3 við félagsráðgjafa sem lokið hefur 120 eininga námi við íslenskan háskóla þó svo að sams konar einingakerfi sé ekki notað til mælingar á námi hans.

FYLGISKJÖL

FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR

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

Launatafla I, gildistími: 1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.

Launatafla II, gildistími: 1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.

Launatafla III, gildistími 1. mars 2013 – 31. mars 2014.

Launatafla I									
Gildir frá 1. júní 2011 til 29. febrúar 2012									
L.fl.	Grunn-laun	Persónu-álag 2%	Persónu-álag 4%	Persónu-álag 6%	Persónu-álag 8%	Persónu-álag 10%	Persónu-álag 12%	Persónu-álag 14%	Persónu-álag 16%
20	277.928	283.487	289.045	294.604	300.162	305.721	311.279	316.838	322.396
21	281.780	287.416	293.051	298.687	304.322	309.958	315.594	321.229	326.865
22	285.689	291.403	297.117	302.830	308.544	314.258	319.972	325.685	331.399
23	289.657	295.450	301.243	307.036	312.830	318.623	324.416	330.209	336.002
24	293.684	299.558	305.431	311.305	317.179	323.052	328.926	334.800	340.673
25	297.772	303.727	309.683	315.638	321.594	327.549	333.505	339.460	345.416
26	301.921	307.959	313.998	320.036	326.075	332.113	338.152	344.190	350.228
27	306.133	312.256	318.378	324.501	330.624	336.746	342.869	348.992	355.114
28	310.407	316.615	322.823	329.031	335.240	341.448	347.656	353.864	360.072
29	314.746	321.041	327.336	333.631	339.926	346.221	352.516	358.810	365.105
30	319.150	325.533	331.916	338.299	344.682	351.065	357.448	363.831	370.214
31	323.619	330.091	336.564	343.036	349.509	355.981	362.453	368.926	375.398
32	328.156	334.719	341.282	347.845	354.408	360.972	367.535	374.098	380.661
33	332.761	339.416	346.071	352.727	359.382	366.037	372.692	379.348	386.003
34	337.435	344.184	350.932	357.681	364.430	371.179	377.927	384.676	391.425
35	342.179	349.023	355.866	362.710	369.553	376.397	383.240	390.084	396.928
36	346.995	353.935	360.875	367.815	374.755	381.695	388.634	395.574	402.514
37	351.882	358.920	365.957	372.995	380.033	387.070	394.108	401.145	408.183
38	356.843	363.980	371.117	378.254	385.390	392.527	399.664	406.801	413.938
39	361.878	369.116	376.353	383.591	390.828	398.066	405.303	412.541	419.778
40	366.989	374.329	381.669	389.008	396.348	403.688	411.028	418.367	425.707
41	372.176	379.620	387.063	394.507	401.950	409.394	416.837	424.281	431.724
42	377.441	384.990	392.539	400.087	407.636	415.185	422.734	430.283	437.832
43	382.785	390.441	398.096	405.752	413.408	421.064	428.719	436.375	444.031
44	388.210	395.974	403.738	411.503	419.267	427.031	434.795	442.559	450.324
45	393.716	401.590	409.465	417.339	425.213	433.088	440.962	448.836	456.711
46	399.304	407.290	415.276	423.262	431.248	439.234	447.220	455.207	463.193
47	404.976	413.076	421.175	429.275	437.374	445.474	453.573	461.673	469.772
48	410.733	418.948	427.162	435.377	443.592	451.806	460.021	468.236	476.450
49	416.577	424.909	433.240	441.572	449.903	458.235	466.566	474.898	483.229

Launatafla I									
Gildir frá 1. júní 2011 til 29. febrúar 2012									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu- álag 2%	Persónu- álag 4%	Persónu- álag 6%	Persónu- álag 8%	Persónu- álag 10%	Persónu- álag 12%	Persónu- álag 14%	Persónu- álag 16%
50	422.508	430.958	439.408	447.858	456.309	464.759	473.209	481.659	490.109
51	428.528	437.099	445.669	454.240	462.810	471.381	479.951	488.522	497.092
52	434.639	443.332	452.025	460.717	469.410	478.103	486.796	495.488	504.181
53	440.841	449.658	458.475	467.291	476.108	484.925	493.742	502.559	511.376
54	447.136	456.079	465.021	473.964	482.907	491.850	500.792	509.735	518.678
55	453.525	462.596	471.666	480.737	489.807	498.878	507.948	517.019	526.089
56	460.011	469.211	478.411	487.612	496.812	506.012	515.212	524.413	533.613
57	466.594	475.926	485.258	494.590	503.922	513.253	522.585	531.917	541.249
58	473.275	482.741	492.206	501.672	511.137	520.603	530.068	539.534	548.999
59	480.057	489.658	499.259	508.860	518.462	528.063	537.664	547.265	556.866
60	486.940	496.679	506.418	516.156	525.895	535.634	545.373	555.112	564.850
61	493.927	503.806	513.684	523.563	533.441	543.320	553.198	563.077	572.955
62	501.018	511.038	521.059	531.079	541.099	551.120	561.140	571.161	581.181
63	508.216	518.380	528.545	538.709	548.873	559.038	569.202	579.366	589.531
64	515.522	525.832	536.143	546.453	556.764	567.074	577.385	587.695	598.006
65	522.937	533.396	543.854	554.313	564.772	575.231	585.689	596.148	606.607
66	530.464	541.073	551.683	562.292	572.901	583.510	594.120	604.729	615.338
67	538.103	548.865	559.627	570.389	581.151	591.913	602.675	613.437	624.199
68	545.858	556.775	567.692	578.609	589.527	600.444	611.361	622.278	633.195
69	553.728	564.803	575.877	586.952	598.026	609.101	620.175	631.250	642.324
70	561.716	572.950	584.185	595.419	606.653	617.888	629.122	640.356	651.591

Launatafla I									
Gildir frá 1. júní 2011 til 29. febrúar 2012									
L.fl.	Persónu- álag 18%	Persónu- álag 20%	Persónu- álag 22%	Persónu- álag 24%	Persónu- álag 26%	Persónu- álag 28%	Persónu- álag 30%	Persónu- álag 32%	Persónu- álag 34%
20	327.955	333.514	339.072	344.631	350.189	355.748	361.306	366.865	372.424
21	332.500	338.136	343.772	349.407	355.043	360.678	366.314	371.950	377.585
22	337.113	342.827	348.541	354.254	359.968	365.682	371.396	377.109	382.823
23	341.795	347.588	353.382	359.175	364.968	370.761	376.554	382.347	388.140
24	346.547	352.421	358.294	364.168	370.042	375.916	381.789	387.663	393.537
25	351.371	357.326	363.282	369.237	375.193	381.148	387.104	393.059	399.014
26	356.267	362.305	368.344	374.382	380.420	386.459	392.497	398.536	404.574
27	361.237	367.360	373.482	379.605	385.728	391.850	397.973	404.096	410.218
28	366.280	372.488	378.697	384.905	391.113	397.321	403.529	409.737	415.945
29	371.400	377.695	383.990	390.285	396.580	402.875	409.170	415.465	421.760
30	376.597	382.980	389.363	395.746	402.129	408.512	414.895	421.278	427.661
31	381.870	388.343	394.815	401.288	407.760	414.232	420.705	427.177	433.649
32	387.224	393.787	400.350	406.913	413.477	420.040	426.603	433.166	439.729
33	392.658	399.313	405.968	412.624	419.279	425.934	432.589	439.245	445.900
34	398.173	404.922	411.671	418.419	425.168	431.917	438.666	445.414	452.163
35	403.771	410.615	417.458	424.302	431.146	437.989	444.833	451.676	458.520
36	409.454	416.394	423.334	430.274	437.214	444.154	451.094	458.033	464.973
37	415.221	422.258	429.296	436.334	443.371	450.409	457.447	464.484	471.522
38	421.075	428.212	435.348	442.485	449.622	456.759	463.896	471.033	478.170
39	427.016	434.254	441.491	448.729	455.966	463.204	470.441	477.679	484.917
40	433.047	440.387	447.727	455.066	462.406	469.746	477.086	484.425	491.765
41	439.168	446.611	454.055	461.498	468.942	476.385	483.829	491.272	498.716
42	445.380	452.929	460.478	468.027	475.576	483.124	490.673	498.222	505.771
43	451.686	459.342	466.998	474.653	482.309	489.965	497.621	505.276	512.932
44	458.088	465.852	473.616	481.380	489.145	496.909	504.673	512.437	520.201
45	464.585	472.459	480.334	488.208	496.082	503.956	511.831	519.705	527.579
46	471.179	479.165	487.151	495.137	503.123	511.109	519.095	527.081	535.067
47	477.872	485.971	494.071	502.170	510.270	518.369	526.469	534.568	542.668
48	484.665	492.880	501.094	509.309	517.524	525.738	533.953	542.168	550.382
49	491.561	499.892	508.224	516.555	524.887	533.219	541.550	549.882	558.213
50	498.559	507.010	515.460	523.910	532.360	540.810	549.260	557.711	566.161
51	505.663	514.234	522.804	531.375	539.945	548.516	557.086	565.657	574.228
52	512.874	521.567	530.260	538.952	547.645	556.338	565.031	573.723	582.416
53	520.192	529.009	537.826	546.643	555.460	564.276	573.093	581.910	590.727
54	527.620	536.563	545.506	554.449	563.391	572.334	581.277	590.220	599.162
55	535.160	544.230	553.301	562.371	571.442	580.512	589.583	598.653	607.724
56	542.813	552.013	561.213	570.414	579.614	588.814	598.014	607.215	616.415

Launatafla I**Gildir frá 1. júní 2011 til 29. febrúar 2012**

L.fl.	Persónu- álag 18%	Persónu- álag 20%	Persónu- álag 22%	Persónu- álag 24%	Persónu- álag 26%	Persónu- álag 28%	Persónu- álag 30%	Persónu- álag 32%	Persónu- álag 34%
57	550.581	559.913	569.245	578.577	587.908	597.240	606.572	615.904	625.236
58	558.465	567.930	577.396	586.861	596.327	605.792	615.258	624.723	634.189
59	566.467	576.068	585.670	595.271	604.872	614.473	624.074	633.675	643.276
60	574.589	584.328	594.067	603.806	613.544	623.283	633.022	642.761	652.500
61	582.834	592.712	602.591	612.469	622.348	632.227	642.105	651.984	661.862
62	591.201	601.222	611.242	621.262	631.283	641.303	651.323	661.344	671.364
63	599.695	609.859	620.024	630.188	640.352	650.516	660.681	670.845	681.009
64	608.316	618.626	628.937	639.247	649.558	659.868	670.179	680.489	690.799
65	617.066	627.524	637.983	648.442	658.901	669.359	679.818	690.277	700.736
66	625.948	636.557	647.166	657.775	668.385	678.994	689.603	700.212	710.822
67	634.962	645.724	656.486	667.248	678.010	688.772	699.534	710.296	721.058
68	644.112	655.030	665.947	676.864	687.781	698.698	709.615	720.533	731.450
69	653.399	664.474	675.548	686.623	697.697	708.772	719.846	730.921	741.996
70	662.825	674.059	685.294	696.528	707.762	718.996	730.231	741.465	752.699

Launatafla II									
Gildir frá 1. mars 2012 til 28. febrúar 2013									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu - álag 2%	Persónu - álag 4%	Persónu - álag 6%	Persónu - álag 8%	Persónu - álag 10%	Persónu - álag 12%	Persónu - álag 14%	Persónu - álag 16%
20	287.655	293.408	299.161	304.914	310.667	316.421	322.174	327.927	333.680
21	291.642	297.475	303.308	309.141	314.973	320.806	326.639	332.472	338.305
22	295.688	301.602	307.516	313.429	319.343	325.257	331.171	337.084	342.998
23	299.795	305.791	311.787	317.783	323.779	329.775	335.770	341.766	347.762
24	303.963	310.042	316.122	322.201	328.280	334.359	340.439	346.518	352.597
25	308.194	314.358	320.522	326.686	332.850	339.013	345.177	351.341	357.505
26	312.488	318.738	324.988	331.237	337.487	343.737	349.987	356.236	362.486
27	316.848	323.185	329.522	335.859	342.196	348.533	354.870	361.207	367.544
28	321.271	327.696	334.122	340.547	346.973	353.398	359.824	366.249	372.674
29	325.762	332.277	338.792	345.308	351.823	358.338	364.853	371.369	377.884
30	330.320	336.926	343.533	350.139	356.746	363.352	369.958	376.565	383.171
31	334.946	341.645	348.344	355.043	361.742	368.441	375.140	381.838	388.537
32	339.641	346.434	353.227	360.019	366.812	373.605	380.398	387.191	393.984
33	344.408	351.296	358.184	365.072	371.961	378.849	385.737	392.625	399.513
34	349.245	356.230	363.215	370.200	377.185	384.170	391.154	398.139	405.124
35	354.155	361.238	368.321	375.404	382.487	389.571	396.654	403.737	410.820
36	359.140	366.323	373.506	380.688	387.871	395.054	402.237	409.420	416.602
37	364.198	371.482	378.766	386.050	393.334	400.618	407.902	415.186	422.470
38	369.333	376.720	384.106	391.493	398.880	406.266	413.653	421.040	428.426
39	374.544	382.035	389.526	397.017	404.508	411.998	419.489	426.980	434.471
40	379.834	387.431	395.027	402.624	410.221	417.817	425.414	433.011	440.607
41	385.202	392.906	400.610	408.314	416.018	423.722	431.426	439.130	446.834
42	390.651	398.464	406.277	414.090	421.903	429.716	437.529	445.342	453.155
43	396.182	404.106	412.029	419.953	427.877	435.800	443.724	451.647	459.571
44	401.797	409.833	417.869	425.905	433.941	441.977	450.013	458.049	466.085
45	407.496	415.646	423.796	431.946	440.096	448.246	456.396	464.545	472.695
46	413.280	421.546	429.811	438.077	446.342	454.608	462.874	471.139	479.405
47	419.150	427.533	435.916	444.299	452.682	461.065	469.448	477.831	486.214
48	425.109	433.611	442.113	450.616	459.118	467.620	476.122	484.624	493.126
49	431.157	439.780	448.403	457.026	465.650	474.273	482.896	491.519	500.142
50	437.296	446.042	454.788	463.534	472.280	481.026	489.772	498.517	507.263
51	443.526	452.397	461.267	470.138	479.008	487.879	496.749	505.620	514.490
52	449.851	458.848	467.845	476.842	485.839	494.836	503.833	512.830	521.827
53	456.270	465.395	474.521	483.646	492.772	501.897	511.022	520.148	529.273
54	462.786	472.042	481.297	490.553	499.809	509.065	518.320	527.576	536.832
55	469.398	478.786	488.174	497.562	506.950	516.338	525.726	535.114	544.502
56	476.111	485.633	495.155	504.678	514.200	523.722	533.244	542.767	552.289

Launatafla II

Gildir frá 1. mars 2012 til 28. febrúar 2013

L.fl.	Grunn- laun	Persónu - álag 2%	Persónu - álag 4%	Persónu - álag 6%	Persónu - álag 8%	Persónu - álag 10%	Persónu - álag 12%	Persónu - álag 14%	Persónu - álag 16%
57	482.925	492.584	502.242	511.901	521.559	531.218	540.876	550.535	560.193
58	489.840	499.637	509.434	519.230	529.027	538.824	548.621	558.418	568.214
59	496.859	506.796	516.733	526.671	536.608	546.545	556.482	566.419	576.356
60	503.983	514.063	524.142	534.222	544.302	554.381	564.461	574.541	584.620
61	511.214	521.438	531.663	541.887	552.111	562.335	572.560	582.784	593.008
62	518.554	528.925	539.296	549.667	560.038	570.409	580.780	591.152	601.523
63	526.004	536.524	547.044	557.564	568.084	578.604	589.124	599.645	610.165
64	533.565	544.236	554.908	565.579	576.250	586.922	597.593	608.264	618.935
65	541.240	552.065	562.890	573.714	584.539	595.364	606.189	617.014	627.838
66	549.030	560.011	570.991	581.972	592.952	603.933	614.914	625.894	636.875
67	556.937	568.076	579.214	590.353	601.492	612.631	623.769	634.908	646.047
68	564.963	576.262	587.562	598.861	610.160	621.459	632.759	644.058	655.357
69	573.108	584.570	596.032	607.494	618.957	630.419	641.881	653.343	664.805
70	581.376	593.004	604.631	616.259	627.886	639.514	651.141	662.769	674.396

Launatafla II									
Gildir frá 1. mars 2012 til 28. febrúar 2013									
L.fl.	Persónu - álag 18%	Persónu - álag 20%	Persónu - álag 22%	Persónu - álag 24%	Persónu - álag 26%	Persónu - álag 28%	Persónu - álag 30%	Persónu - álag 32%	Persónu - álag 34%
20	339.433	345.186	350.939	356.692	362.445	368.198	373.952	379.705	385.458
21	344.138	349.970	355.803	361.636	367.469	373.302	379.135	384.967	390.800
22	348.912	354.826	360.739	366.653	372.567	378.481	384.394	390.308	396.222
23	353.758	359.754	365.750	371.746	377.742	383.738	389.734	395.729	401.725
24	358.676	364.756	370.835	376.914	382.993	389.073	395.152	401.231	407.310
25	363.669	369.833	375.997	382.161	388.324	394.488	400.652	406.816	412.980
26	368.736	374.986	381.235	387.485	393.735	399.985	406.234	412.484	418.734
27	373.881	380.218	386.555	392.892	399.228	405.565	411.902	418.239	424.576
28	379.100	385.525	391.951	398.376	404.801	411.227	417.652	424.078	430.503
29	384.399	390.914	397.430	403.945	410.460	416.975	423.491	430.006	436.521
30	389.778	396.384	402.990	409.597	416.203	422.810	429.416	436.022	442.629
31	395.236	401.935	408.634	415.333	422.032	428.731	435.430	442.129	448.828
32	400.776	407.569	414.362	421.155	427.948	434.740	441.533	448.326	455.119
33	406.401	413.290	420.178	427.066	433.954	440.842	447.730	454.619	461.507
34	412.109	419.094	426.079	433.064	440.049	447.034	454.019	461.003	467.988
35	417.903	424.986	432.069	439.152	446.235	453.318	460.402	467.485	474.568
36	423.785	430.968	438.151	445.334	452.516	459.699	466.882	474.065	481.248
37	429.754	437.038	444.322	451.606	458.889	466.173	473.457	480.741	488.025
38	435.813	443.200	450.586	457.973	465.360	472.746	480.133	487.520	494.906
39	441.962	449.453	456.944	464.435	471.925	479.416	486.907	494.398	501.889
40	448.204	455.801	463.397	470.994	478.591	486.188	493.784	501.381	508.978
41	454.538	462.242	469.946	477.650	485.355	493.059	500.763	508.467	516.171
42	460.968	468.781	476.594	484.407	492.220	500.033	507.846	515.659	523.472
43	467.495	475.418	483.342	491.266	499.189	507.113	515.037	522.960	530.884
44	474.120	482.156	490.192	498.228	506.264	514.300	522.336	530.372	538.408
45	480.845	488.995	497.145	505.295	513.445	521.595	529.745	537.895	546.045
46	487.670	495.936	504.202	512.467	520.733	528.998	537.264	545.530	553.795
47	494.597	502.980	511.363	519.746	528.129	536.512	544.895	553.278	561.661
48	501.629	510.131	518.633	527.135	535.637	544.140	552.642	561.144	569.646
49	508.765	517.388	526.012	534.635	543.258	551.881	560.504	569.127	577.750
50	516.009	524.755	533.501	542.247	550.993	559.739	568.485	577.231	585.977
51	523.361	532.231	541.102	549.972	558.843	567.713	576.584	585.454	594.325
52	530.824	539.821	548.818	557.815	566.812	575.809	584.806	593.803	602.800
53	538.399	547.524	556.649	565.775	574.900	584.026	593.151	602.276	611.402
54	546.087	555.343	564.599	573.855	583.110	592.366	601.622	610.878	620.133
55	553.890	563.278	572.666	582.054	591.441	600.829	610.217	619.605	628.993
56	561.811	571.333	580.855	590.378	599.900	609.422	618.944	628.467	637.989

Launatafla II									
Gildir frá 1. mars 2012 til 28. febrúar 2013									
L.fl.	Persónu - álag 18%	Persónu - álag 20%	Persónu - álag 22%	Persónu - álag 24%	Persónu - álag 26%	Persónu - álag 28%	Persónu - álag 30%	Persónu - álag 32%	Persónu - álag 34%
57	569.852	579.510	589.169	598.827	608.486	618.144	627.803	637.461	647.120
58	578.011	587.808	597.605	607.402	617.198	626.995	636.792	646.589	656.386
59	586.294	596.231	606.168	616.105	626.042	635.980	645.917	655.854	665.791
60	594.700	604.780	614.859	624.939	635.019	645.098	655.178	665.258	675.337
61	603.233	613.457	623.681	633.905	644.130	654.354	664.578	674.802	685.027
62	611.894	622.265	632.636	643.007	653.378	663.749	674.120	684.491	694.862
63	620.685	631.205	641.725	652.245	662.765	673.285	683.805	694.325	704.845
64	629.607	640.278	650.949	661.621	672.292	682.963	693.635	704.306	714.977
65	638.663	649.488	660.313	671.138	681.962	692.787	703.612	714.437	725.262
66	647.855	658.836	669.817	680.797	691.778	702.758	713.739	724.720	735.700
67	657.186	668.324	679.463	690.602	701.741	712.879	724.018	735.157	746.296
68	666.656	677.956	689.255	700.554	711.853	723.153	734.452	745.751	757.050
69	676.267	687.730	699.192	710.654	722.116	733.578	745.040	756.503	767.965
70	686.024	697.651	709.279	720.906	732.534	744.161	755.789	767.416	779.044

Launatafla III									
Gildir frá 1. mars 2013 til 31. mars 2014									
L.fl.	Grunn- laun	Persónu - álag 2%	Persónu - álag 4%	Persónu - álag 6%	Persónu - álag 8%	Persónu - álag 10%	Persónu - álag 12%	Persónu - álag 14%	Persónu - álag 16%
20	300.000	306.000	312.000	318.000	324.000	330.000	336.000	342.000	348.000
21	304.200	310.284	316.368	322.452	328.536	334.620	340.704	346.788	352.872
22	308.459	314.628	320.797	326.967	333.136	339.305	345.474	351.643	357.812
23	312.777	319.033	325.288	331.544	337.799	344.055	350.310	356.566	362.821
24	317.156	323.499	329.842	336.185	342.528	348.872	355.215	361.558	367.901
25	321.596	328.028	334.460	340.892	347.324	353.756	360.188	366.619	373.051
26	326.098	332.620	339.142	345.664	352.186	358.708	365.230	371.752	378.274
27	330.663	337.276	343.890	350.503	357.116	363.729	370.343	376.956	383.569
28	335.292	341.998	348.704	355.410	362.115	368.821	375.527	382.233	388.939
29	339.986	346.786	353.585	360.385	367.185	373.985	380.784	387.584	394.384
30	344.746	351.641	358.536	365.431	372.326	379.221	386.116	393.010	399.905
31	349.572	356.563	363.555	370.546	377.538	384.529	391.521	398.512	405.504
32	354.466	361.555	368.645	375.734	382.823	389.913	397.002	404.091	411.181
33	359.429	366.618	373.806	380.995	388.183	395.372	402.560	409.749	416.938
34	364.461	371.750	379.039	386.329	393.618	400.907	408.196	415.486	422.775
35	369.563	376.954	384.346	391.737	399.128	406.519	413.911	421.302	428.693
36	374.737	382.232	389.726	397.221	404.716	412.211	419.705	427.200	434.695
37	379.983	387.583	395.182	402.782	410.382	417.981	425.581	433.181	440.780
38	385.303	393.009	400.715	408.421	416.127	423.833	431.539	439.245	446.951
39	390.697	398.511	406.325	414.139	421.953	429.767	437.581	445.395	453.209
40	396.167	404.090	412.014	419.937	427.860	435.784	443.707	451.630	459.554
41	401.713	409.747	417.782	425.816	433.850	441.884	449.919	457.953	465.987
42	407.337	415.484	423.630	431.777	439.924	448.071	456.217	464.364	472.511
43	413.040	421.301	429.562	437.822	446.083	454.344	462.605	470.866	479.126
44	418.823	427.199	435.576	443.952	452.329	460.705	469.082	477.458	485.835
45	424.687	433.181	441.674	450.168	458.662	467.156	475.649	484.143	492.637
46	430.633	439.246	447.858	456.471	465.084	473.696	482.309	490.922	499.534
47	436.662	445.395	454.128	462.862	471.595	480.328	489.061	497.795	506.528
48	442.775	451.631	460.486	469.342	478.197	487.053	495.908	504.764	513.619
49	448.974	457.953	466.933	475.912	484.892	493.871	502.851	511.830	520.810
50	455.260	464.365	473.470	482.576	491.681	500.786	509.891	518.996	528.102
51	461.634	470.867	480.099	489.332	498.565	507.797	517.030	526.263	535.495
52	468.097	477.459	486.821	496.183	505.545	514.907	524.269	533.631	542.993
53	474.650	484.143	493.636	503.129	512.622	522.115	531.608	541.101	550.594
54	481.295	490.921	500.547	510.173	519.799	529.425	539.050	548.676	558.302
55	488.033	497.794	507.554	517.315	527.076	536.836	546.597	556.358	566.118

Launatafla III

Gildir frá 1. mars 2013 til 31. mars 2014

L.fl.	Grunn- laun	Persónu - álag 2%	Persónu - álag 4%	Persónu - álag 6%	Persónu - álag 8%	Persónu - álag 10%	Persónu - álag 12%	Persónu - álag 14%	Persónu - álag 16%
56	494.865	504.762	514.660	524.557	534.454	544.352	554.249	564.146	574.043
57	501.793	511.829	521.865	531.901	541.936	551.972	562.008	572.044	582.080
58	508.818	518.994	529.171	539.347	549.523	559.700	569.876	580.053	590.229
59	515.941	526.260	536.579	546.897	557.216	567.535	577.854	588.173	598.492
60	523.164	533.627	544.091	554.554	565.017	575.480	585.944	596.407	606.870
61	530.488	541.098	551.708	562.317	572.927	583.537	594.147	604.756	615.366
62	537.915	548.673	559.432	570.190	580.948	591.707	602.465	613.223	623.981
63	545.446	556.355	567.264	578.173	589.082	599.991	610.900	621.808	632.717
64	553.082	564.144	575.205	586.267	597.329	608.390	619.452	630.513	641.575
65	560.825	572.042	583.258	594.475	605.691	616.908	628.124	639.341	650.557
66	568.677	580.051	591.424	602.798	614.171	625.545	636.918	648.292	659.665
67	576.638	588.171	599.704	611.236	622.769	634.302	645.835	657.367	668.900
68	584.711	596.405	608.099	619.794	631.488	643.182	654.876	666.571	678.265
69	592.897	604.755	616.613	628.471	640.329	652.187	664.045	675.903	687.761
70	601.198	613.222	625.246	637.270	649.294	661.318	673.342	685.366	697.390

FYLGISKJAL II: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN

Með tímabundnum viðbótarlaunum er búinn til farvegur fyrir greiðslur vegna ýmiss konar aðstæðna sem hafa áhrif á starfsmanninn og vinnuframlag hans sem í eðli sínu eru tímabundnar. Slíkar aðstæður geta falist í tímabundnu álagi og verkefnum umfram eðlilegar aðstæður, s.s. vegna þróunar- og átaksverkefna, frammistöðu- og hæfnismats eða vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna.

Tímabundin viðbótarlaun reiknast í TV-einingum sem bætast við heildarlaun starfsmanns eftir að þau hafa verið reiknuð skv. öðrum launamyndunarpáttum kjarasamningsins. Um er ræða tíu TV-einingar sem hér segir:

Frá 1. Júní 2011:

1. TV-eining	12.000 kr.
2. TV-einingar	24.000 kr.
3. TV-einingar	36.000 kr.
4. TV-einingar	48.000 kr.
5. TV-einingar	60.000 kr.
6. TV-einingar	72.000 kr.
7. TV-einingar	84.000 kr.
8. TV-einingar	96.000 kr.
9. TV-einingar	108.000 kr.
10. TV-einingar	120.000 kr.

Heimilt er viðkomandi yfirmanni launa- og starfsmannamála, eða þeim sem sveitarstjórn felur ábyrgðina, að fenginni tillögu og rökstuðningi viðkomandi yfirmanns stofnunar að bæta 1-10 TV-einingum tímabundið við heildarlaun starfsmanns á grundvelli eftirfarandi meginatriða:

TV-einingar vegna verkefna og hæfni

- Starfsmaður sýni hæfni og vilja til að fræða og leiðbeina umfram venjubundnar starfsskyldur á því sviði.
- Starfsmaður sýni mikið frumkvæði í starfi umfram aðra starfsmenn.
- Starfið feli tímabundið í sér lausn flókinna og/eða umfangsmikilla verkefna með tilheyrandi viðbótarálagi umfram hefðbundnar og þekktar álagssveiflur starfsins.
- Starfinu fylgi þátttaka í þróunaráttaki og sérstakri verkefnavinnslu vegna þess sem er umfram venjubundnar starfsskyldur.
- Við starfið bætist viðbótarvinnuálag vegna sérstakra vísindarannsóknna, birtingar fræðigreina í ritrýndum tímaritum, kynningar fræðilegs efnis á ráðstefnum enda tengist verkefnin verkviði stofnunar og samræmast markmiðum hennar.
- Við starfið bætist sérstakt vinnuálag vegna viðleitni starfsmanns til að afla viðkomandi stofnun sértekna.

TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna

Að heildarlaun starfsmannsins að meðtöldum TV-einingum sem ákvarðaðar eru á grundvelli framangreindra þátta séu ekki sambærileg m.v. annan hvorn eða báða af eftirtöldum þáttum:

- Laun jafnverðmætra og sambærilegra starfa á nærvinnnumarkaði og almennt viðurkenndu atvinnusvæði þess vinnuveitenda sem að í hlut á.
- Laun hjá sama vinnuveitanda m.t.t. jafnræðissjónarmiða í innbyrðis samanburði byggðum á mati á jafnverðmætum og sambærilegum störfum svo fremi að launamunur byggji ekki á launamyndunarpáttum sambærilegra kjarasamninga, s.s. persónuálagi og lífaldri.

Í þessu sambandi skal einungis miðað við laun fyrir dagvinnutímabil viðkomandi starfsmanna en ekki sannarlegt eða sameiginlegt mat aðila á endurgjaldi fyrir vinnu sem innt er af hendi utan dagvinnumarkna. Óheimilt er að bæta við TV-einingum á grundvelli þessa ákvæðis án þess að fyrir liggi nákvæm töluleg stöðugreining sem rökstuðningur ákvörðunar um notkun þeirra byggist á. Þau gögn skulu ætíð vera samstarfsnefnd aðila aðgengileg.

Almennt

Viðbótarlaun vegna TV-eininga mega aldrei taka til lengra tímabils en 8 mánaða á hverju 12 mánaða tímabili. Þó mega TV-eingar sem byggjast á síðasta ákvörðunarbætti þeirra um samanburð launa ná til 12 mánaða hverju sinni. Þær einingar skulu þó án uppsagnar annars vegar falla niður sjálfkrafa við lok þess samningstímabils sem kjarasamningur þessi miðar við eða hins vegar eftir 12 mánuði hverju sinni. Sjálfstæða ákvörðun þarf af hálfu vinnuveitanda hverju sinni til að viðhalda eða breyta TV-einingum.

Aldrei má nota TV-eingar í stað yfirvinnugreiðslna vegna vinnu starfsmanns sem innt er af hendi utan skilgreindra dagvinnumarkna skv. kjarasamningi þessum og greiða ber fyrir með föstum eða mældum yfirvinnugreiðslum.

Laun vegna TV-eininga eru ekki viðbót við hefðbundinn dagvinnulaun og hafa því ekki áhrif á útreikning yfirvinnu.

Launaviðbót með TV-einingum er tímabundin hækkun launa sem tengd er frammistöðu- og hæfnismati eða verkefnaálagi annars vegar eða markaðsaðstæðum hverju sinni hins vegar. Launaviðbótin getur því hækkað og lækkað bæði eftir þeim áherslum sem lagðar eru í starfinu hverju sinni, viðfangsefnum starfsmanna eða breytingum aðstæða, s.s. á vinnumarkaði.

Komi í ljós að þættir sem umbunað er fyrir með TV-einingum séu orðnir viðvarandi hluti viðkomandi starfs skal endurmat á grunnröðun starfsins fara fram og skal ágreiningi sem upp kann að koma í því sambandi vísað til samstarfsnefndar.

TV-eingar geta bæst við laun starfsmanns vegna frumkvæðis yfirmanns eða vegna þess að starfsmaður sækir um slíkar einingar með rökstuðningi sem byggir á framangreindum forsendum fyrir TV-einingum. Afgreiða ber umsókn starfsmanns um TV-eingar innan tveggja mánaða frá því að umsókn er lögð fram með rökstuðningi. Ávallt skal þess gætt að TV-eingar til starfsmanna séu metnar með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis. Þegar ákvörðun um TV-eingar liggur fyrir skal starfsmanni tilkynnt um hana svo fljótt sem kostur er með upplýsingum um fjölda eininga og það tímabil sem þær verða greiddar.

Þar sem ákvörðun um TV-eingar er staðbundin ákvörðun sem byggist á skilgreiningum þessa samnings er stéttarfélagi óheimilt að taka upp kerfisbundnar viðræður við vinnuveitendur á hverjum stað til að þrýsta á upptöku TV-eininga eða viðhaldi þeirra. Á hinn bóginn getur stéttarfélagið tekið ágreiningsmál þar að lútandi upp í samstarfsnefnd aðila ef það telur að ákvæði þessa samnings séu ekki virt af vinnuveitendum. Ber þá aðilum að komast að efnislegri niðurstöðu um þau ágreiningsmál sem upp kunna að koma og beina tilmælum til viðkomandi aðila að finna lausn á þeim. Tilskipunarvald samstarfsnefndar gagnvart vinnuveitendum er ekki fyrir hendi hvað þessa þætti varðar.

Upplýsingar um notkun og rökstuðning fyrir TV-einingum skal send samstarfsnefnd aðila til upplýsingar leiti nefndin eftir því.

TV-eingar hækka í samræmi við hækkun launatöflu í fyrsta skipti 1. mars 2012.

FYLGISKJAL III: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN

- 1. grein** 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 stéttarféлага og heildarsamtaka þeirra,
 - 1.4. kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.
- 2. grein** 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 trúnaðarmannanna hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.
- Val trúnaðarmanna skal tilkynna vinnuveitanda að loknum kosningum.
- 3. grein** Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi og ráðstefnur 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. grein** Trúnaðarmenn geta 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.
- Trúnaðarmenn og stéttarfélög geta haldið vinnustaðafundi enda séu slíkir fundir ekki til verulegs ónæðis fyrir starfsemi eða þjónustu viðkomandi stofnunar.
- 5. grein** Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.