

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

og

STARFSMANNAFÉLAGS GARÐABÆJAR

GILDISTÍMI

1. maí 2011 – 30. september 2014

EFNISYFIRLIT

1	UM KAUP	5
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN	5
1.2	MAT Á STARFSALDRI	6
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	6
1.4	TÍMAVINNU- OG UNGLINGA KAUP	7
1.5	YFIRVINNUKAUP	8
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR	8
1.7	DESEMBERUPPBÓT	9
1.8	ORLOFSUPPBÓT	10
2	UM VINNUTÍMA	11
2.1	ALMENNT	11
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI	12
2.3	YFIRVINNA	12
2.4	LÁGMARKSHVÍLD	13
2.5	BAKVAKTIR	16
2.6	VAKTAVINNA	16
3	UM MATAR- OG KAFFITÍMA	19
3.1	MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI	19
3.2	MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU	19
3.3	VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM	19
3.4	FÆÐI OG MÖTUNEYTI	19
3.5	HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR	20
3.6	FRÍTT FÆÐI	20
4	UM ORLOF	21
4.1	LENGD ORLOFS	21
4.2	ORLOFSLAUN	21
4.3	ORLOFSÁRIÐ	21
4.4	SUMARORLOFSTÍMI	21
4.5	ÁKVÖRÐUN ORLOFS	21
4.6	VEIKINDI Í ORLOFI	22
4.7	FRESTUN ORLOFS	22
4.8	ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR	22
5	FERÐIR OG GISTING	23
5.1	FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI	23
5.2	DAGPENINGAR INNANLANDS	23
5.3	GREIÐSLUHÁTTUR	23
5.4	FARGJÖLD ERLENDIS	23
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS	23
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.	23
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ	23
6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	25
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA	25
6.2	LYF OG SJÚKRAGÖGN	25
6.3	ÖRYGGISEFTIRLIT	25

6.4	SLYSAHÆTTA	25
6.5	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS.....	25
6.6	LÆKNISSKOÐUN	25
7	TRYGGINGAR.....	26
7.1	SLYSATRYGGINGAR.....	26
7.2	FARANGURSTRYGGING.....	27
7.3	TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM	28
7.4	SKAÐABÓTAKRAFA	28
8	VERKFÆRI OG FATNAÐUR	29
8.1	VERKFÆRI	29
8.2	VINNU, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT.....	29
9	AFLEYSINGAR	31
9.1	STAÐGENGLAR	31
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGLSSTARF	31
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	31
10	STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN	32
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	32
10.2	SÍMENNTUN	32
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI	34
11	ÝMIS ATRIÐI	35
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR	35
11.2	UM SAMSKIPTI AÐILA.....	38
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN	38
11.4	FRÁFALL	39
12	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.....	40
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	40
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	40
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	42
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA	42
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	43
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	43
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM.....	43
12.8	VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA.....	43
12.9	SAMRÁÐSNEFND	43
12.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA.....	44
13	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	45
13.1	LAUNASEÐILL.....	45
13.2	FÉLAGSGJÖLD	45
13.3	ORLOFSSJÓÐUR.....	45
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	45
13.5	MANNAUÐSSJÓÐUR	45
13.6	VÍSINDASJÓÐUR	45
13.7	LÍFEYRISSJÓÐUR	46
13.8	STYRKTARSJÓÐUR BSRB	46
13.9	STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR.....	46
14	GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR.....	48
14.1	GILDISTÍMI OG GILDISSVIÐ	48
14.2	SAMNINGSFORSENDUR	48

BÓKANIR	49
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2011	49
BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2006	51
FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR	52
FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR	52
VIÐAUKI 1: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN	64

1 UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirfarandi launatöflum, sjá nánar í fylgiskjali I

Launatafla I, gildistími:	1. júní 2011 – 29. febrúar 2012.
Launatafla II, gildistími:	1. mars 2012 – 28. febrúar 2013.
Launatafla III, gildistími:	1. mars 2013 – 28. febrúar 2014.
Launatafla IV, gildistími:	1. mars 2014 – 30. september 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%

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.

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

Frá 1. júní 2011,	kr. 196.708,-
Frá 1. mars 2012,	kr. 203.593,-
Frá 1. mars 2013,	kr. 211.941,-
Frá 1. mars 2014,	kr. 219.799,-

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

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

1.1.4 Eingreiðslur á samningstímanum

1.1.4.1 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.

Starfsmenn sem hófu störf eða létu af störfum á tímabilinu 1. mars til 15. maí 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. september 2011.

- 1.1.4.2 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.

1.2 MAT Á STARFSALDRI

- 1.2.1 Eftir 15 ára starf hjá sveitarfélögum skulu starfsmenn fá persónuálag sem nemur 1 stigi (2%).

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

- 1.3.1 Bein innröðun

Samið skal um grunnröðun starfa í starfskjaranefnd Garðabæjar og Starfsmannafélags Garðabæjar, sbr. grein 11.2.2. Halda skal skrá yfir allar breytingar sem samþykktar eru í nefndinni og skal hún reglulega kynnt samstarfsnefnd aðila sem skilgreind er í grein 11.2.1.

Starfskjaranefndin skal hafa að leiðarljósi:

- Að laun ákvarðist í röklegu samhengi eftir innihaldi og ábyrgð í starfi.
- Laun séu byggð á almennri jafnræðisreglu.
- Að laun séu í samhengi við markaðsaðstæður hverju sinni.

Starfskjaranefnd er heimilt með staðfestingu bæjarstjórnar að bæta við launaflokkum, eða ígildi þeirra í eingreiðslum, við þá launaröðun starfa sem ákveðin verður skv. gr. 1.3.1 í þessum samningi sé það talið nauðsynlegt vegna sérstakra aðstæðna þar sem launamunur er umtalsverður í sambærilegum störfum hjá sveitarfélögum á sama atvinnusvæði. Nefndinni er einnig heimilt að endurskilgreina störf og finna þeim nýja launasetningu til að ná sama markmiði. (Sbr. bókun 9 frá 2006).

- 1.3.2 Hæfnis- og árangurslaun

Heimilt er bæjarstjóra/sveitarstjóra/starfsmannastjóra að fenginni tillögu og rökstuðningi viðkomandi yfirmanns að hækka persónuálag starfsmanns um 1-2 stig á grundvelli eftirfarandi meginatriða:

- Starfsmaður sýni hæfni til samstarfs og samvinnu.
- Starfsmaður sýni hæfni til að fræða og leiðbeina.
- Starfsmaður sýni frumkvæði í starfi.
- Starfið feli í sér sérstaka tímabundna ábyrgð.
- Starfið feli í sér tímabundna lausn flókinna verkefna.
- Starfinu fylgi þátttaka í stefnumótun.
- Starfinu fylgi þátttaka í þróun og uppbyggingu á vinnustaðnum.

Persónuálagshækkun samkvæmt 1. mgr. skal þó háð eftirfarandi takmörkunum miðað við starfsmannafjölda á stofnun/starfseiningu:

Allt að 2 starfsmönnum: heimilt gagnvart 50% starfsmanna.
 Allt að 5 starfsmönnum: heimilt gagnvart 35% starfsmanna.
 Allt að 10 starfsmönnum: heimilt gagnvart 17% starfsmanna.

Fleiri en 10 starfsmenn: heimilt gagnvart 12% starfsmanna.

Ákvörðun um persónuálag sem þannig eru ákvarðað skal endurskoðuð í janúar ár hvert.

Persónuálag á grundvelli þessarar bókunar skal taka gildi fyrsta næsta mánaðar frá þeim mánuði sem ákvörðun um slíkt álag er tekin.

1.4 TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP

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

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

- 1.4.2 Laun ungmenna skulu vera sem hér segir:

- 16 ára 78% af hlutaðeigandi launaflokki.
- 17 ára 82% af hlutaðeigandi launaflokki.

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

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

Ungmenni sem lokið hafa skyldunámi og verða 16 ára á almanaksárinu heyra undir almenn ákvæði þessa kjarasamnings. Þeir sem verða sextán ára á almanaksárinu og sinna skilgreindum störfum skv. starfsmati sveitarfélaga, skulu fá þau laun sem starfinu fylgja skv. gr. 1.4.2.

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

Jafnframt er heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

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

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

Það er sameiginlegur skilningur aðila að með börnum skv. gr. 1.4.4. í kjarasamningi aðila sé átt við einstakling sem er undir 15 ára aldri eða ungmenni sem er í fullu skyldunámi sbr. 2. mgr. 59 gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Að höfðu samráði við viðkomandi stéttarfélag, geta sveitarfélög boðið ungmennum sem ná 16 ára aldri á almanaksárinu störf þar sem þeim er gefinn kostur á samspili vinnu, þjálfunar og fræðslu í vinnuskóla, þ.e. störf vinnuskólanemenda.

Til grundvallar nefndu samráði og fyrirhuguðu úrræði fyrir ungmenni sem verða 16 ára á almanaksárinu skal liggja fyrir skrifleg áætlun um vinnuskólann þar sem komi fram helstu viðfangsefni, vinnutími og skipulag þjálfunar og fræðslu.

Við sérstakar aðstæður þegar nauðsynlegt getur verið að grípa til úrræða vegna atvinnuástands, geta sveitarfélög gefið ungmennum sem ná 17 ára aldri á almanaksárinu kost á vinnuskóla. Sveitarfélag þarf að gera um þetta tímabundið samkomulag við viðkomandi stéttarfélag þar sem fram kemur vinnufyrirkomulag og launakjör.

1.5 YFIRVINNUKAUP

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

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

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

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:
- 45,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga

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

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

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

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

Persónuálag leggst ofan á grunnlaunaflokkaröðun og myndar þannig dagvinnulaun viðkomandi starfsmanns sem er viðmiðun vegna afleiddra launategunda, s.s. tímakaups í yfir- og dagvinnu og lífeyrisgreiðslna B-deilda opinberra lífeyrissjóða eða sambærilegra deilda slíkra sjóða.

1.7 DESEMBERUPPBÓT

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

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

Eftirlaunaþegar sem eru aðilar að B-deild LSR eða sambærilegum deildum annarra lífeyrissjóða fá greidda persónuuppbót í desember frá viðkomandi lífeyrissjóði í réttu hlutfalli við greidd eftirlaun.

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu, en hafði þá starfað samfelt 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 heilsuþrengis minnka við sig starf, enda liggja fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei hærri en full persónuuppbót sbr. grein 1.7.1.

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

1.8 ORLOFSUPPBÓT

- 1.8.1 Orlofsuppbót verður sem hér segir:

Á árinu 2011 kr. 36.000.

Á árinu 2012 kr. 37.000.

Á árinu 2013 kr. 38.000.

Á árinu 2014 kr. 39.000.

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.

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

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

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

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

2 UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

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

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

Jafnframt skulu stjórnendur skóla skilgreina viðveruskyldu og verkefni starfsmanna þannig að einstökum starfsmönnum séu þessir þættir ljósir við upphaf hvers skólaárs. Stjórnendur skulu rökstyðja fyrir starfsmönnum áform sín um skipulag vinnutímans og endanlega ákvörðun eftir samráðið. (Sbr. bókun 3 frá 2006).

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

Forstöðumanni stofnunar/starfseiningar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.

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

2.1.4 Frídagar

- 2.1.4.1 Almennir frí dagar eru: Laugardagur og sunnudagur

- 2.1.4.2 Sérstakir frí dagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Skírdagur.
3. Föstudagurinn langi.
4. Laugardagur fyrir páska.
5. Páskadagur.
6. Annar í páskum.
7. Sumardagurinn fyrsti.
8. 1. maí.
9. Uppstigningardagur.
10. Hvítasunnudagur.
11. Annar í hvítasunnu.
12. 17. júní.
13. Frídagur verslunarmanna.
14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
15. Jóladagur.
16. Annar í jólum.

17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur.
 2. Föstudagurinn langi.
 3. Páskadagur.
 4. 1. maí.
 5. Hvítasunnudagur.
 6. 17. júní.
 7. Aðfangadagur eftir kl 12:00
 8. Jóladagur.
 9. Gamlársdagur eftir kl 12:00
- 2.1.5 Undirbúningstími á leikskóla
- 2.1.5.1 Lágmarks undirbúningstími leikskólakennara í leikskólum er 4 klst. á viku miðað við fullt starf en deildarstjóra og leikskólasérkennara 5 klst. Undirbúningstími notist m.a. til starfsáætlanagerðar, viðtalstíma fyrir foreldra og annars foreldrasamstarfs, atferlisathugana og kynnisferða.
- Þessi grein gildir einnig fyrir þroskaþjálfá.
- 2.1.5.2 Þegar ekki starfar leikskólakennari á deild, skal á sama hátt heimilt að verja 5 klst. á viku til þess starfsmanns sem er yfir á deild.

2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI

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

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

2.3 YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða 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 hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

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

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því 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 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Áunnið frí vegna yfirvinnu skal tekið innan 12 mánaða frá ávinnslu ella greiðist fríi 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 Launaneftdar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími. Um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k.

11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

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

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

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

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

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

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

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

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

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

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

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi

við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

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

2.4.5 Frítökuréttur

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

2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli. Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða 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 samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.4.5.7 Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.

2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fynnist 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. töluliður, 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 bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 VAKTAVINNA

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu.

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

- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 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 sérstöðum frídögum og stórhátíðardögum.

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

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

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

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

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

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

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

- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.
- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mín. og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða 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.
- 3.1.6 Starfsfólk í mötuneytum hefur ekki reglubundin neyslhlé, en á rétt á að taka kaffihlé þegar aðstæður leyfa og 30 mínútna matarhlé sem telst til vinnutíma. Vegna takmörkunar á matartíma skal telja viðveru starfsmanna 30 mín. styttri en ella hefði verið.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

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

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem borinn er fram heitur og/eða kaldur matur, aðfluttur eða eldaður á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru aðgangur að matstofu, sbr. grein 3.4.1, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum 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 í neyslúvísitölu með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60).

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 drykkjarvörulið (01) í vísitölu neysluverð með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60).

3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR

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

3.6 FRÍTT FÆÐI

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

3.6.2 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.

3.6.3 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 óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

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

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

4.2 ORLOFSLAUN

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

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 fá 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

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

4.7 FRESTUN ORLOFS

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

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

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

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

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

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikning.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

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

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

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

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

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

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

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

- a. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
- b. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 150 km eða meira.

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

- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Akstur til og frá vinnu þar sem almenningsvagnar eru starfandi.
- 5.7.7.1 Sé stofnun á vegum sveitarfélags staðsett í a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélög um greiðslu ferðakostnaðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.

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

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

- 5.7.7.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað.
 - 5.7.8 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.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1 RÉTTUR STARFSMANNA

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

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

6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

6.3 ÖRYGGISEFTIRLIT

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

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

6.4 SLYSAHÆTTA

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

6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

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

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

6.6 LÆKNISSKOÐUN

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

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur verða

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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 tölulíðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar tölulíðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulíð nr. 4.

Réttthafar dánarbóta eru:

- a. Lögerfingjar.
- b. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
- c. Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
- d. 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 framfærsluvísitölu. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 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 launalausú 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 tryggingarfélaga, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.
- Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysstryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar m.t.t. vægi trygginga-kaflans í heild.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir ábótaskyldu, sem um getur í tryggingaskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó 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 sveitarfélaga/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjarmunir 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 479.146 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki. bætt hærri upphæð en 91.836 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. 2. lið. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 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. 30/2004, um váttryggingarsamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

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

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

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

8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

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

8.2 VINNU, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT

- 8.2.1 Þar sem krafist er, einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg t.d. vinnusloppar, skal hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa, og starfa, sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2. skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af stofnunarinnar hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu-, hlífðar- og einkennisfatnað.
- 8.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar hverjum starfsmanni er lagður til fatnaður:
- 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 íþróttahúsa og sundstaða:
Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol, klossar og stígvél séu til staðar fyrir óþrifaleg störf. Þar sem útivinna fer fram á þessum stöðum skal lagður til regn- og kuldagalli.
 - Starfsfólk áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnana, starfsmenn tækni- og eignadeilda:
Stakkur, samfestingur, kuldagalli, regngalli og vinnuvettlingar eftir þörfum. Öryggisskór samkvæmt reglum vinnueftirlitsins.
 - Gangaverðir/ skólaliðar/ stuðningsfulltrúar/ lengd viðvera/ starfsmenn dægradvalar og sambærileg störf í skólum:
Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol. Þar sem útivinna er, skal lagður til kulda- og regngalli. Hlífðarföt og gúmmihanskar þar sem starfsmenn annast ræstingu.
 - Gangbrautarvarsla:
Útigalli.

- e. Umsjónarmenn - húsverðir:
Buxur og skyrta. Þar sem útivinna er, skal vera til kuldagalli.
- f. Starfsfólk mótuneyta, sjúkraliðar, heimilishjálpar, fólk í heilbrigðisþjónustu og starfsfólk dvalarheimila:
Vinnusloppar, buxur, skyrta eða bolur.
- g. Starfsfólk á leikskólum:
Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol. Þar sem útivinna er, skal lagður til kulda- og regngalli. Hlífðarföt og gúmmihanskar þar sem starfsmenn annast ræstingu.
- h. Starfsfólk hafna og vigta:
Buxur, skyrta, stakkur, vinnuvettlingar eftir þörfum, kuldagalli og regngalli.
- i. Starfsmenn heilbrigðiseftirlits sem sinna útivinnu:
Jakki, buxur, skyrta, kuldagalli og regngalli

8.2.6 Einkennisfatnaður; skilgreining:

Slökkviliðsmenn, sjúkraflutningamenn, hafnsögumenn og strætisvagnabílstjórar:

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

8.2.7 Þar sem sérstaklega er krafist borgaralegs fatnaðar 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 stig).

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

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

9.2 LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun yfirmannsins, án persónubundinna launamyndunarþátta, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun yfirmanns greiðist einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

Taki yfirmaður ekki laun samkvæmt kjarasamningi þessum skal starfsmaður fá þau laun sem samsvara launum yfirmannsins án persónubundinna launamyndunarþátta.

Skrár skulu vera til yfir þá sem eru launaðir staðgenglar.

9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

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

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

10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

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

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

- 10.1.2 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausni 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 Símenntun og starfsþróunarsamtöl

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

Með símenntun er m.a. átt við námskeið, ráðstefnur, réttindanáms, sjálfsnám, vettvangsferðir, samstarf starfsmanna, ný og/eða breytt verkefni, leiðsögn og þjálfun starfsfélaga. (Sbr. bókun 2, frá 2009).

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

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

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

- 10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

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

- 1 stig (2%) eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum.
- Samtals 2 stig (4%) eftir 5 ára starf hjá sveitarfélögum.
- Samtals 3 stig (6%) eftir 9 ára starf hjá sveitarfélögum.

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

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

Þeir starfsmenn sem hafa áunnið sér viðbótarlag vegna símenntunar fyrir gildistöku samnings þessa skulu halda því þar til grein þessi tryggir þeim samsvarandi eða betri kjör.

Við mat á starfstíma hjá öðrum vinnuveitanda til persónuálagsstiga getur sveitarfélag krafist þess að starfsmaður leggi fram gögn sem staðfesti þann starfstíma (vinnuveitendavottorð). Hækkun vegna starfstíma kemur til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögn hafa borist vinnuveitanda.

Starfstími í öðrum sambærilegum störfum en hjá sveitarfélagi gildir frá og með 1. maí 2011. Starfsmenn hafa frest til 30. september 2011 til að skila inn slíkum gögnum sem þá gilda frá 1. maí 2011 þrátt fyrir meginregluna um að persónuálagsstig komi til framkvæmda næstu mánaðarmót eftir að fullnægjandi gögnum hefur verið skilað.

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).

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

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.

- 10.2.4 Hafi starfsmaður lokið viðurkenndu diplómanámi á háskólastigi tengt starfssviði sínu hækkar persónuálág hans um 2 stig (4%) enda sé námið að lágmarki 60 ECTS einingar. Hækkun skv. þessari grein á þó einungis við þegar námið er ekki metið í starfsmati eða leiðir til þess að starfsmaður flyst í annað starf. Ófaglærður starfsmaður eða leiðbeinandi sem lokið hefur 90 ECTS eininga námi til B.Ed. gráðu í leikskólafræðum skal fá 2 persónuálagsstig (4%). Þegar B.Ed. gráðu er náð falla persónuálagsstigin niður.

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. fyrri 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 endurskoðun kjarasamnings árið 2011 var fjöldi eininga breytt til samræmingar við breytt einingakerfi háskólastigsins.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 2 stig (4%) og skal taka gildi næstu mánaðarmót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

- 10.2.5 Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til annarrar háskólagráðu til viðbótar fyrstu háskólagráðu hækkar persónuálag hans um 4 stig (8%). Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til þriðju háskólagráðu (doktorspróf) hækkar persónuálag hans um 3 stig (6%) til viðbótar. Ljúki starfsmaður starfsmiðuðu námi (Diploma/Certificate) eftir fyrstu háskólagráðu hækkar persónuálag hans um 2 stig (4%).
- Forsenda fyrir framangreindum hækkunum er að nám viðkomandi tengist starfi hans.
- Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.
- 10.2.6 Próf sem lögum samkvæmt veita starfsmönnum sömu starfsréttindi eru jafngild án tillits til þess á hvaða tíma þau hafa verið tekin.

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni með sérmenntun, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám í sérgrein sinni. Með sérmenntun er átt við menntun frá háskóla, sérskóla eða framhaldsskóla, er veitir ákveðin starfsréttindi á verksviði starfsmanns.
- Leyfi skv. framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá stofnuninni.
- Heimilt er að veita launað leyfi til viðurkennds framhaldsnáms til 3ja mánaða hið lengsta á hverjum 5 árum. Í sérstökum tilvikum er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða í allt að 6 mánuði á hverjum 10 árum. Einnig er heimilt að veita starfsmönnum, sem ákvæði þetta tekur til, launað námsleyfi tíðar en að framan greinir, en þó skemur hverju sinni og eigi umfram 1 mánuð á hverjum 20 mánuðum, enda leiði ekki af því aukinn kostnað.
- Laun í námsleyfi miðist við föst laun, vaktaálag og meðaltal starfshlutfalls síðustu 3 ár samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns.
- 10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.
- 10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu.

11 ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

11.1.1 Um gildissvið

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

„Nú er staða lögð niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfanum fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu sveitafélagsins 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 sveitafélagsins.

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 sveitarfélagsins, 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.“

Þeir starfsmenn sem ráðnir voru fyrir 1. mars 1997 halda áunnum réttindum. Í þeim sveitarfélögum þar sem gilt hafa sérstakar reglur um réttindi og skyldur, þá verði öll ákvæði sem ganga lengra en í lögum nr. 38/1954 sett í sérstaka viðauka í viðkomandi kjarasamningum.

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

11.1.2. Um auglýsingu starfa.

11.1.2.1 Ekki eru í gildi reglur um auglýsingu starfa sem stéttarfélagið er aðili að.

11.1.3 Ráðning

11.1.3.1 Ætíð skal gera skriflegan ráðningarsamning við starfsmann, sbr. samning aðila um ráðningarsamninga og tilskipun.

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

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

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

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld 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. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðamót, sjá þó 11.1.3.4.

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 3ja mánaða samfelld starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður og miðast við mánaðarmót.

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 samkvæmt gr. 11.1.3.3. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfelld lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

11.1.3.6 Starfslýsingar

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

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

11.1.4 Breytingar á störfum

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

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

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

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

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 lögmeiltum vikulegum vinnutíma.

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

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

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

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

Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemina, aðra starfsmenn eða viðskiptavini. 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 að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með þriggja til sex mánaða fyrirvara.

11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, 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 launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

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

11.2 UM SAMSKIPTI AÐILA

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

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

11.2.2. Stéttarfélagi og viðkomandi sveitarstjórn ber að koma sér saman um formlegan samráðsvettvang í starfskjaranefnd þar sem fjallað er um ágreiningsefni er upp kunna að koma vegna framkvæmdar einstakra samningsákvæða og ekki eru skilgreind sem úrlausnarefni samningsaðila skv. öðrum greinum kjarasamningsins.

Ágreiningsefni sem ekki leysast heima í héraði ber að skrá formlega þar sem fram koma sjónarmið beggja aðila og þeim skal ásamt nauðsynlegum fylgigögnum vísað til úrskurðar samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Starfsmannafélags Garðabæjar, skv. grein 11.2.1.

11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

11.3.1 Þeim starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar verði greidd dagvinnulaun og eftir atvikum vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá (eins og

vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga ef nauðsyn krefur. Starfsmaður skili vottorði frá viðkomandi lækni sem framkvæmir tæknifrjógvunina 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-, gæsluvakta og óþægindaálag og greiðslu fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns.

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

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

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

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

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 dagvinnulauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu 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.

12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

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

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

12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNNS

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

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

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

12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

- 12.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brynar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.
- Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 11.4.1.

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

- 12.8.1 Foreldri, eða 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 varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

12.9 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 Launanefndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

12.10 ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA

- 12.10.1 Starfsmaður sem hefur, fyrir gildistöku samkomulags þessa, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

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

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 1,8% af öllum launum félaga í orlofssjóð starfsmannafélagsins.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð starfsmannafélags. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunagreiðslum til félaga starfsmannafélagsins.
- 13.4.2 Fyrirkomulag um skipan og starfsemi starfsmenntunarsjóða er vísað til ákvörðunar í hverju sveitarfélagi/stofnun.

13.5 MANNAUÐSSJÓÐUR

- 13.5.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Mannauðssjóð KSG. Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunagreiðslum til félaga starfsmannafélagsins. Fyrirkomulagi um skipan og starfsemi mannauðssjóðsins verði lokið fyrir 01.09.2011.

13.6 VÍSINDASJÓÐUR

- 13.6.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóð félagsins sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum starfsmanna með háskólapróf enda sé gerð krafa um slíka menntun í viðkomandi starf. Í þeim tilfellum sem það á við er heimilt að sameina vísindasjóði félaga kjósi þau svo. Einnig er heimilt að sameina sjóði þessa hefðbundnum endurmenntunarsjóðum viðkomandi félaga.

Sjóðurinn greiðir meðal annars styrki til rannsóknar- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki og styrki vegna námskeiða sem félagið stendur fyrir.

Styrkirnir greiðast samkvæmt nánari reglum er viðkomandi sjóðsstjórn setur. Starfsmaður sem fer í námsleyfi skv. reglum sjóðsins haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum. Stjórn sjóðsins skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila.

13.7 LÍFEYRISSJÓÐUR

13.7.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4,0% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðendur skuldbinda sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild sem frá 1. janúar 2009 er 12,0%.

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

Þeir starfsmenn sem þegar eru í starfi hjá 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 2% framlagi starfsmanns frá og með 1. janúar 2006.

13.8 STYRKARSJÓÐUR BSRB

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

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

<http://styrktarsjodur.bsrb.is/forsida/>

13.9 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

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

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 heilsubreysts 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 GILDISSVIÐ

- 14.1.1 Samningur þessi kemur í stað áður gildandi kjarasamnings og gildir frá 1. maí 2011 til 30. september 2014, en samningurinn fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

14.2 SAMNINGSFORSENDUR

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 3. ágúst 2011. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 3. ágúst 2011 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 13. júlí 2011

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

F.h. Starfsmannafélags Garðabæjar
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna:

BÓKANIR

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2011

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 gefa 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 og neyslulhlé.

BÓKUN 4

Aðilar erum sammála um að vinna að nánari útfærslu á gr. 10.2.3 með það að markmiði að hún nái einnig til skilgreinds starfstengds náms á vegum fræðsluaðila, sem hafa hlotið viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010. Aðilar skulu skilgreina hvaða starfstengdu námsbrautir geta fallið hér undir og skal þeirri vinnu lokið í síðasta lagi 28. febrúar 2013.

Breytingar á greininni skulu rúmast innan þess 4% persónuálags sem greinin tekur nú til og koma til framkvæmda frá og með 1. júní 2013.

Samningsaðilar eru sammála um að frá og með 1. mars 2013 hefjist vinna við að endurskoða kafla 10 um fræðslumál og jafnframt verði stefnt að því að endurnýjaður 10. kafli verði hluti af nýjum kjarasamningi aðila árið 2014. Tilgangur endurskoðunarinnar er m.a. að aðlaga kaflann að fjölbreyttara framboði sí- og endurmenntunartækifæra og að finna leiðir til að auka hvata starfsmanna og vinnuveitenda til að efla virka sí- og endurmenntun.

BÓKUN 5

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

BÓKUN 6

Samband íslenskra sveitarfélaga lýsir sig reiðubúið til að taka þátt í samstarfi (SELKO) um endurskoðun á því regluverki sem gildir um þá starfsmenn sveitarfélaga sem falla undir lög um opinbera starfsmenn (sbr. bókun 6 frá 2009).

BÓKUN 7

Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að útfærslu á launadreifingu vegna starfsmanna þar sem starfsemi er takmörkuð hluta úr ári. Samningsaðilar setja niður leiðbeinandi viðmiðunarreglur.

BÓKUN 9

Samningsaðilar eru sammála um að kanna réttarstöðu og fyrirkomulag ráðningar tímavinnufólks.

BÓKUN 10

Samningsaðilar eru sammála um að kanna framkvæmd og fyrirkomulag ráðningar starfsfólks með tímabundna ráðningu.

BÓKUN 11

Aðilar eru sammála um að tilefni sé til að bæta og tryggja rétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna getur falist í því að grípa inn í erfiðar aðstæður þar sem slíkt verður ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns.

Rétt þykir að tryggja rétt þessara starfsmanna vegna þess tjóns sem þeir þannig geta orðið fyrir. Aðilar eru sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi vátryggingaréttar og tryggingaskilmála (óvæntur utanaðkomandi atburður) eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum ofangreindra starfsmanna.

Samband íslenskra sveitarfélaga mun skoða með hvaða hætti hægt er að uppfylla ofangreind markmið og mun leggja fram tillögur í samstarfsnefnd fyrir 1. nóvember 2011 þar að lútandi. Að öðru leyti er vísað til gr. 7.4.1 um skaðabótakröfur.

BÓKUN 12

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

Heimilt er að StaG flytji greiðslur vinnuveitenda í fræðslusjóði, mannauðssjóð og/eða orlofssjóð til Fræðslusetursins Starfsmenntar vegna aukaaðildar.

BÓKUN 13

Samningsaðilar eru sammála um að við mat á starfsaldri félagsmanna StaG hjá Garðabæ verði tekið mið af eftirfarandi reglu:

- Starfstími í minna en 1/3 hluta starfs telst ekki til starfsaldurs.
- Starf í 1/3 hluta að 1/2 starfi telst að hálfu.
- Starf í 1/2 starfi eða meira telst að fullu.
- Hálfur mánuður eða meira telst mánuður í útreikningum en styttri tíma er sleppt.

Með vísan til gr. 10.2.2 eru hugtökin *starfsaldur* og *starf* lögð að jöfnu.

BÓKANIR MEÐ SAMNINGI AÐILA 2006

Bókanir með kjarasamningi undirrituðum 17. febrúar 2006.

BÓKUN VI [2006]

Aðilar eru sammála um að allir starfsmenn sem ráðnir voru fyrir gildistöku kjarasamnings aðila frá 26. apríl 2001 haldi áunnum réttindum.

BÓKUN VIII [2006]

Símenntunarálag vegna þeirra starfsmanna sem ráðnir voru frá þeim tíma sem fyrri samningur rann út skal haldast skv. ákvæðum hans, s.s. vegna lífaldurstengds símenntunarálags, þó svo að nýjar reglur taki gildi skv. þessum samningi.

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

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 – 28. febrúar 2014.
 Launatafla IV, gildistími: 1. mars 2014 – 30. september 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%
115	196.708	200.642	204.576	208.510	212.445	216.379	220.313	224.247	228.181
116	198.909	202.887	206.865	210.844	214.822	218.800	222.778	226.756	230.734
117	200.942	204.961	208.980	212.999	217.017	221.036	225.055	229.074	233.093
118	205.209	209.313	213.417	217.522	221.626	225.730	229.834	233.938	238.042
119	208.510	212.680	216.850	221.021	225.191	229.361	233.531	237.701	241.872
120	208.846	213.023	217.200	221.377	225.554	229.731	233.908	238.084	242.261
121	209.417	213.605	217.794	221.982	226.170	230.359	234.547	238.735	242.924
122	209.823	214.019	218.216	222.412	226.609	230.805	235.002	239.198	243.395
123	210.915	215.133	219.352	223.570	227.788	232.007	236.225	240.443	244.661
124	212.294	216.540	220.786	225.032	229.278	233.523	237.769	242.015	246.261
125	213.310	217.576	221.842	226.109	230.375	234.641	238.907	243.173	247.440
126	213.863	218.140	222.418	226.695	230.972	235.249	239.527	243.804	248.081
127	215.956	220.275	224.594	228.913	233.232	237.552	241.871	246.190	250.509
128	217.287	221.633	225.978	230.324	234.670	239.016	243.361	247.707	252.053
129	217.957	222.316	226.675	231.034	235.394	239.753	244.112	248.471	252.830
130	219.917	224.315	228.714	233.112	237.510	241.909	246.307	250.705	255.104
131	221.968	226.407	230.847	235.286	239.725	244.165	248.604	253.044	257.483
132	224.761	229.256	233.751	238.247	242.742	247.237	251.732	256.228	260.723
133	226.595	231.127	235.659	240.191	244.723	249.255	253.786	258.318	262.850
134	229.172	233.755	238.339	242.922	247.506	252.089	256.673	261.256	265.840
135	231.325	235.952	240.578	245.205	249.831	254.458	259.084	263.711	268.337
136	233.030	237.691	242.351	247.012	251.672	256.333	260.994	265.654	270.315
137	236.114	240.836	245.559	250.281	255.003	259.725	264.448	269.170	273.892
138	239.243	244.028	248.813	253.598	258.382	263.167	267.952	272.737	277.522
139	242.420	247.268	252.117	256.965	261.814	266.662	271.510	276.359	281.207
140	245.644	250.557	255.470	260.383	265.296	270.208	275.121	280.034	284.947
141	248.917	253.895	258.874	263.852	268.830	273.809	278.787	283.765	288.744
142	252.238	257.283	262.328	267.372	272.417	277.462	282.507	287.551	292.596
143	255.610	260.722	265.834	270.947	276.059	281.171	286.283	291.395	296.508

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%
144	259.032	264.213	269.393	274.574	279.755	284.935	290.116	295.296	300.477
145	262.506	267.756	273.006	278.256	283.506	288.757	294.007	299.257	304.507
146	266.031	271.352	276.672	281.993	287.313	292.634	297.955	303.275	308.596
147	269.609	275.001	280.393	285.786	291.178	296.570	301.962	307.354	312.746
148	273.242	278.707	284.172	289.637	295.101	300.566	306.031	311.496	316.961
149	276.928	282.467	288.005	293.544	299.082	304.621	310.159	315.698	321.236
150	280.670	286.283	291.897	297.510	303.124	308.737	314.350	319.964	325.577
151	284.467	290.156	295.846	301.535	307.224	312.914	318.603	324.292	329.982
152	288.324	294.090	299.857	305.623	311.390	317.156	322.923	328.689	334.456
153	292.235	298.080	303.924	309.769	315.614	321.459	327.303	333.148	338.993
154	296.206	302.130	308.054	313.978	319.902	325.827	331.751	337.675	343.599
155	299.212	305.196	311.180	317.165	323.149	329.133	335.117	341.102	347.086
156	302.895	308.953	315.011	321.069	327.127	333.185	339.242	345.300	351.358
157	307.120	313.262	319.405	325.547	331.690	337.832	343.974	350.117	356.259
158	311.410	317.638	323.866	330.095	336.323	342.551	348.779	355.007	361.236
159	315.763	322.078	328.394	334.709	341.024	347.339	353.655	359.970	366.285
160	320.182	326.586	332.989	339.393	345.797	352.200	358.604	365.007	371.411
161	324.667	331.160	337.654	344.147	350.640	357.134	363.627	370.120	376.614
162	329.220	335.804	342.389	348.973	355.558	362.142	368.726	375.311	381.895
163	333.680	340.354	347.027	353.701	360.374	367.048	373.722	380.395	387.069
164	338.368	345.135	351.903	358.670	365.437	372.205	378.972	385.740	392.507
165	343.126	349.989	356.851	363.714	370.576	377.439	384.301	391.164	398.026
166	347.956	354.915	361.874	368.833	375.792	382.752	389.711	396.670	403.629
167	352.858	359.915	366.972	374.029	381.087	388.144	395.201	402.258	409.315
168	357.833	364.990	372.146	379.303	386.460	393.616	400.773	407.930	415.086
169	362.883	370.141	377.398	384.656	391.914	399.171	406.429	413.687	420.944
170	368.009	375.369	382.729	390.090	397.450	404.810	412.170	419.530	426.890
171	373.211	380.675	388.139	395.604	403.068	410.532	417.996	425.461	432.925
172	378.492	386.062	393.632	401.202	408.771	416.341	423.911	431.481	439.051
173	383.852	391.529	399.206	406.883	414.560	422.237	429.914	437.591	445.268
174	389.292	397.078	404.864	412.650	420.435	428.221	436.007	443.793	451.579
175	394.814	402.710	410.607	418.503	426.399	434.295	442.192	450.088	457.984
176	400.419	408.427	416.436	424.444	432.453	440.461	448.469	456.478	464.486
177	406.108	414.230	422.352	430.474	438.597	446.719	454.841	462.963	471.085
178	411.882	420.120	428.357	436.595	444.833	453.070	461.308	469.545	477.783
179	417.743	426.098	434.453	442.808	451.162	459.517	467.872	476.227	484.582
180	423.692	432.166	440.640	449.114	457.587	466.061	474.535	483.009	491.483

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%
181	429.730	438.325	446.919	455.514	464.108	472.703	481.298	489.892	498.487
182	435.858	444.575	453.292	462.009	470.727	479.444	488.161	496.878	505.595
183	442.079	450.921	459.762	468.604	477.445	486.287	495.128	503.970	512.812
184	448.392	457.360	466.328	475.296	484.263	493.231	502.199	511.167	520.135
185	454.801	463.897	472.993	482.089	491.185	500.281	509.377	518.473	527.569
186	461.305	470.531	479.757	488.983	498.209	507.436	516.662	525.888	535.114
187	467.907	477.265	486.623	495.981	505.340	514.698	524.056	533.414	542.772
188	474.609	484.101	493.593	503.086	512.578	522.070	531.562	541.054	550.546
189	481.410	491.038	500.666	510.295	519.923	529.551	539.179	548.807	558.436
190	488.314	498.080	507.847	517.613	527.379	537.145	546.912	556.678	566.444
191	495.321	505.227	515.134	525.040	534.947	544.853	554.760	564.666	574.572
192	502.434	512.483	522.531	532.580	542.629	552.677	562.726	572.775	582.823
193	509.653	519.846	530.039	540.232	550.425	560.618	570.811	581.004	591.197
194	516.980	527.320	537.659	547.999	558.338	568.678	579.018	589.357	599.697
195	524.417	534.905	545.394	555.882	566.370	576.859	587.347	597.835	608.324
196	531.966	542.605	553.245	563.884	574.523	585.163	595.802	606.441	617.081
197	539.628	550.421	561.213	572.006	582.798	593.591	604.383	615.176	625.968
198	547.405	558.353	569.301	580.249	591.197	602.146	613.094	624.042	634.990
199	555.299	566.405	577.511	588.617	599.723	610.829	621.935	633.041	644.147
200	563.311	574.577	585.843	597.110	608.376	619.642	630.908	642.175	653.441
201	571.443	582.872	594.301	605.730	617.158	628.587	640.016	651.445	662.874
202	579.697	591.291	602.885	614.479	626.073	637.667	649.261	660.855	672.449

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%
115	203.593	207.665	211.737	215.809	219.880	223.952	228.024	232.096	236.168
116	205.871	209.988	214.106	218.223	222.341	226.458	230.576	234.693	238.810
117	207.975	212.135	216.294	220.454	224.613	228.773	232.932	237.092	241.251
118	212.392	216.640	220.888	225.136	229.383	233.631	237.879	242.127	246.375
119	215.756	220.071	224.386	228.701	233.016	237.332	241.647	245.962	250.277
120	216.121	220.443	224.766	229.088	233.411	237.733	242.056	246.378	250.700
121	216.739	221.074	225.409	229.743	234.078	238.413	242.748	247.082	251.417
122	217.159	221.502	225.845	230.189	234.532	238.875	243.218	247.561	251.904
123	218.293	222.659	227.025	231.391	235.756	240.122	244.488	248.854	253.220
124	219.724	224.118	228.513	232.907	237.302	241.696	246.091	250.485	254.880
125	220.776	225.192	229.607	234.023	238.438	242.854	247.269	251.685	256.100
126	221.349	225.776	230.203	234.630	239.057	243.484	247.911	252.338	256.765
127	223.514	227.984	232.455	236.925	241.395	245.865	250.336	254.806	259.276
128	224.892	229.390	233.888	238.386	242.883	247.381	251.879	256.377	260.875
129	225.585	230.097	234.608	239.120	243.632	248.144	252.655	257.167	261.679
130	227.614	232.166	236.719	241.271	245.823	250.375	254.928	259.480	264.032
131	229.737	234.332	238.926	243.521	248.116	252.711	257.305	261.900	266.495
132	232.628	237.281	241.933	246.586	251.238	255.891	260.543	265.196	269.848
133	234.526	239.217	243.907	248.598	253.288	257.979	262.669	267.360	272.050
134	237.193	241.937	246.681	251.425	256.168	260.912	265.656	270.400	275.144
135	239.421	244.209	248.998	253.786	258.575	263.363	268.152	272.940	277.728
136	241.186	246.010	250.833	255.657	260.481	265.305	270.128	274.952	279.776
137	244.378	249.266	254.153	259.041	263.928	268.816	273.703	278.591	283.478
138	247.617	252.569	257.522	262.474	267.426	272.379	277.331	282.283	287.236
139	250.905	255.923	260.941	265.959	270.977	275.996	281.014	286.032	291.050
140	254.242	259.327	264.412	269.497	274.581	279.666	284.751	289.836	294.921
141	257.629	262.782	267.934	273.087	278.239	283.392	288.544	293.697	298.850
142	261.067	266.288	271.510	276.731	281.952	287.174	292.395	297.616	302.838
143	264.556	269.847	275.138	280.429	285.720	291.012	296.303	301.594	306.885
144	268.098	273.460	278.822	284.184	289.546	294.908	300.270	305.632	310.994
145	271.693	277.127	282.561	287.995	293.428	298.862	304.296	309.730	315.164
146	275.342	280.849	286.356	291.863	297.369	302.876	308.383	313.890	319.397
147	279.046	284.627	290.208	295.789	301.370	306.951	312.532	318.112	323.693
148	282.805	288.461	294.117	299.773	305.429	311.086	316.742	322.398	328.054
149	286.621	292.353	298.086	303.818	309.551	315.283	321.016	326.748	332.480
150	290.493	296.303	302.113	307.923	313.732	319.542	325.352	331.162	336.972

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%
151	294.423	300.311	306.200	312.088	317.977	323.865	329.754	335.642	341.531
152	298.415	304.383	310.352	316.320	322.288	328.257	334.225	340.193	346.161
153	302.463	308.512	314.562	320.611	326.660	332.709	338.759	344.808	350.857
154	306.573	312.704	318.836	324.967	331.099	337.230	343.362	349.493	355.625
155	309.685	315.879	322.072	328.266	334.460	340.654	346.847	353.041	359.235
156	313.496	319.766	326.036	332.306	338.576	344.846	351.116	357.385	363.655
157	317.870	324.227	330.585	336.942	343.300	349.657	356.014	362.372	368.729
158	322.309	328.755	335.201	341.648	348.094	354.540	360.986	367.432	373.878
159	326.815	333.351	339.888	346.424	352.960	359.497	366.033	372.569	379.105
160	331.389	338.017	344.645	351.272	357.900	364.528	371.156	377.783	384.411
161	336.030	342.751	349.471	356.192	362.912	369.633	376.354	383.074	389.795
162	340.743	347.558	354.373	361.188	368.002	374.817	381.632	388.447	395.262
163	345.359	352.266	359.173	366.081	372.988	379.895	386.802	393.709	400.616
164	350.211	357.215	364.219	371.224	378.228	385.232	392.236	399.241	406.245
165	355.136	362.239	369.341	376.444	383.547	390.650	397.752	404.855	411.958
166	360.134	367.337	374.539	381.742	388.945	396.147	403.350	410.553	417.755
167	365.208	372.512	379.816	387.120	394.425	401.729	409.033	416.337	423.641
168	370.357	377.764	385.171	392.578	399.986	407.393	414.800	422.207	429.614
169	375.584	383.096	390.607	398.119	405.631	413.142	420.654	428.166	435.677
170	380.889	388.507	396.125	403.742	411.360	418.978	426.596	434.213	441.831
171	386.274	393.999	401.725	409.450	417.176	424.901	432.627	440.352	448.078
172	391.739	399.574	407.409	415.243	423.078	430.913	438.748	446.582	454.417
173	397.287	405.233	413.178	421.124	429.070	437.016	444.961	452.907	460.853
174	402.917	410.975	419.034	427.092	435.150	443.209	451.267	459.325	467.384
175	408.632	416.805	424.977	433.150	441.323	449.495	457.668	465.840	474.013
176	414.433	422.722	431.010	439.299	447.588	455.876	464.165	472.454	480.742
177	420.321	428.727	437.134	445.540	453.947	462.353	470.760	479.166	487.572
178	426.298	434.824	443.350	451.876	460.402	468.928	477.454	485.980	494.506
179	432.363	441.010	449.658	458.305	466.952	475.599	484.247	492.894	501.541
180	438.520	447.290	456.061	464.831	473.602	482.372	491.142	499.913	508.683
181	444.770	453.665	462.561	471.456	480.352	489.247	498.142	507.038	515.933
182	451.113	460.135	469.158	478.180	487.202	496.224	505.247	514.269	523.291
183	457.551	466.702	475.853	485.004	494.155	503.306	512.457	521.608	530.759
184	464.085	473.367	482.648	491.930	501.212	510.494	519.775	529.057	538.339
185	470.718	480.132	489.547	498.961	508.375	517.790	527.204	536.619	546.033
186	477.450	486.999	496.548	506.097	515.646	525.195	534.744	544.293	553.842

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%
187	484.284	493.970	503.655	513.341	523.027	532.712	542.398	552.084	561.769
188	491.219	501.043	510.868	520.692	530.517	540.341	550.165	559.990	569.814
189	498.259	508.224	518.189	528.155	538.120	548.085	558.050	568.015	577.980
190	505.404	515.512	525.620	535.728	545.836	555.944	566.052	576.161	586.269
191	512.657	522.910	533.163	543.416	553.670	563.923	574.176	584.429	594.682
192	520.018	530.418	540.819	551.219	561.619	572.020	582.420	592.821	603.221
193	527.490	538.040	548.590	559.139	569.689	580.239	590.789	601.339	611.888
194	535.074	545.775	556.477	567.178	577.880	588.581	599.283	609.984	620.686
195	542.771	553.626	564.482	575.337	586.193	597.048	607.904	618.759	629.614
196	550.584	561.596	572.607	583.619	594.631	605.642	616.654	627.666	638.677
197	558.514	569.684	580.855	592.025	603.195	614.365	625.536	636.706	647.876
198	566.564	577.895	589.227	600.558	611.889	623.220	634.552	645.883	657.214
199	574.734	586.229	597.723	609.218	620.713	632.207	643.702	655.197	666.691
200	583.026	594.687	606.347	618.008	629.668	641.329	652.989	664.650	676.310
201	591.443	603.272	615.101	626.930	638.758	650.587	662.416	674.245	686.074
202	599.986	611.986	623.985	635.985	647.985	659.985	671.984	683.984	695.984

Launatafla III

Gildir frá 1. mars 2013 til 28. febrúar 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%
115	211.941	216.180	220.419	224.657	228.896	233.135	237.374	241.613	245.852
116	214.311	218.597	222.883	227.170	231.456	235.742	240.028	244.315	248.601
117	216.502	220.832	225.162	229.492	233.822	238.152	242.482	246.812	251.142
118	221.100	225.522	229.944	234.366	238.788	243.210	247.632	252.054	256.476
119	224.602	229.094	233.586	238.078	242.570	247.062	251.554	256.046	260.538
120	224.982	229.482	233.981	238.481	242.981	247.480	251.980	256.479	260.979
121	225.625	230.138	234.650	239.163	243.675	248.188	252.700	257.213	261.725
122	226.063	230.584	235.106	239.627	244.148	248.669	253.191	257.712	262.233
123	227.243	231.788	236.333	240.878	245.422	249.967	254.512	259.057	263.602
124	228.733	233.308	237.882	242.457	247.032	251.606	256.181	260.756	265.330
125	230.931	235.550	240.168	244.787	249.405	254.024	258.643	263.261	267.880
126	233.471	238.140	242.810	247.479	252.149	256.818	261.488	266.157	270.826
127	236.039	240.760	245.481	250.201	254.922	259.643	264.364	269.084	273.805
128	238.636	243.409	248.181	252.954	257.727	262.500	267.272	272.045	276.818
129	241.261	246.086	250.911	255.737	260.562	265.387	270.212	275.038	279.863
130	243.915	248.793	253.672	258.550	263.428	268.307	273.185	278.063	282.941
131	246.598	251.530	256.462	261.394	266.326	271.258	276.190	281.122	286.054
132	249.310	254.296	259.282	264.269	269.255	274.241	279.227	284.213	289.200
133	252.053	257.094	262.135	267.176	272.217	277.258	282.299	287.340	292.381
134	254.825	259.922	265.018	270.115	275.211	280.308	285.404	290.501	295.597
135	257.628	262.781	267.933	273.086	278.238	283.391	288.543	293.696	298.848
136	260.462	265.671	270.880	276.090	281.299	286.508	291.717	296.927	302.136
137	263.327	268.594	273.860	279.127	284.393	289.660	294.926	300.193	305.459
138	266.224	271.548	276.873	282.197	287.522	292.846	298.171	303.495	308.820
139	269.152	274.535	279.918	285.301	290.684	296.067	301.450	306.833	312.216
140	272.113	277.555	282.998	288.440	293.882	299.324	304.767	310.209	315.651
141	275.106	280.608	286.110	291.612	297.114	302.617	308.119	313.621	319.123
142	278.132	283.695	289.257	294.820	300.383	305.945	311.508	317.070	322.633
143	281.192	286.816	292.440	298.064	303.687	309.311	314.935	320.559	326.183
144	284.285	289.971	295.656	301.342	307.028	312.714	318.399	324.085	329.771
145	287.412	293.160	298.908	304.657	310.405	316.153	321.901	327.650	333.398
146	290.574	296.385	302.197	308.008	313.820	319.631	325.443	331.254	337.066
147	293.770	299.645	305.521	311.396	317.272	323.147	329.022	334.898	340.773
148	297.001	302.941	308.881	314.821	320.761	326.701	332.641	338.581	344.521
149	300.268	306.273	312.279	318.284	324.289	330.295	336.300	342.306	348.311
150	303.571	309.642	315.714	321.785	327.857	333.928	340.000	346.071	352.142

Launatafla III

Gildir frá 1. mars 2013 til 28. febrúar 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%
151	306.910	313.048	319.186	325.325	331.463	337.601	343.739	349.877	356.016
152	310.288	316.494	322.700	328.905	335.111	341.317	347.523	353.728	359.934
153	313.699	319.973	326.247	332.521	338.795	345.069	351.343	357.617	363.891
154	317.150	323.493	329.836	336.179	342.522	348.865	355.208	361.551	367.894
155	320.638	327.051	333.464	339.876	346.289	352.702	359.115	365.527	371.940
156	324.825	331.322	337.818	344.315	350.811	357.308	363.804	370.301	376.797
157	328.467	335.036	341.606	348.175	354.744	361.314	367.883	374.452	381.022
158	333.249	339.914	346.579	353.244	359.909	366.574	373.239	379.904	386.569
159	338.073	344.834	351.596	358.357	365.119	371.880	378.642	385.403	392.165
160	342.939	349.798	356.657	363.515	370.374	377.233	384.092	390.950	397.809
161	348.405	355.373	362.341	369.309	376.277	383.246	390.214	397.182	404.150
162	352.237	359.282	366.326	373.371	380.416	387.461	394.505	401.550	408.595
163	355.941	363.060	370.179	377.297	384.416	391.535	398.654	405.773	412.892
164	359.857	367.054	374.251	381.448	388.646	395.843	403.040	410.237	417.434
165	363.815	371.091	378.368	385.644	392.920	400.197	407.473	414.749	422.025
166	367.816	375.172	382.529	389.885	397.241	404.598	411.954	419.310	426.667
167	370.686	378.100	385.513	392.927	400.341	407.755	415.168	422.582	429.996
168	375.913	383.431	390.950	398.468	405.986	413.504	421.023	428.541	436.059
169	381.218	388.842	396.467	404.091	411.715	419.340	426.964	434.589	442.213
170	386.602	394.334	402.066	409.798	417.530	425.262	432.994	440.726	448.458
171	392.068	399.909	407.751	415.592	423.433	431.275	439.116	446.958	454.799
172	397.615	405.567	413.520	421.472	429.424	437.377	445.329	453.281	461.233
173	403.246	411.311	419.376	427.441	435.506	443.571	451.636	459.700	467.765
174	408.961	417.140	425.319	433.499	441.678	449.857	458.036	466.216	474.395
175	414.762	423.057	431.352	439.648	447.943	456.238	464.533	472.829	481.124
176	420.650	429.063	437.476	445.889	454.302	462.715	471.128	479.541	487.954
177	426.626	435.159	443.691	452.224	460.756	469.289	477.821	486.354	494.886
178	432.692	441.346	450.000	458.654	467.307	475.961	484.615	493.269	501.923
179	438.849	447.626	456.403	465.180	473.957	482.734	491.511	500.288	509.065
180	445.098	454.000	462.902	471.804	480.706	489.608	498.510	507.412	516.314
181	451.441	460.470	469.499	478.527	487.556	496.585	505.614	514.643	523.672
182	457.879	467.037	476.194	485.352	494.509	503.667	512.824	521.982	531.140
183	464.414	473.702	482.991	492.279	501.567	510.855	520.144	529.432	538.720
184	471.047	480.468	489.889	499.310	508.731	518.152	527.573	536.994	546.415
185	477.779	487.335	496.890	506.446	516.001	525.557	535.112	544.668	554.224
186	484.612	494.304	503.996	513.689	523.381	533.073	542.765	552.458	562.150

Launatafla III

Gildir frá 1. mars 2013 til 28. febrúar 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%
187	491.548	501.379	511.210	521.041	530.872	540.703	550.534	560.365	570.196
188	498.588	508.560	518.532	528.503	538.475	548.447	558.419	568.390	578.362
189	505.733	515.848	525.962	536.077	546.192	556.306	566.421	576.536	586.650
190	512.985	523.245	533.504	543.764	554.024	564.284	574.543	584.803	595.063
191	520.347	530.754	541.161	551.568	561.975	572.382	582.789	593.196	603.603
192	527.818	538.374	548.931	559.487	570.043	580.600	591.156	601.713	612.269
193	535.402	546.110	556.818	567.526	578.234	588.942	599.650	610.358	621.066
194	543.100	553.962	564.824	575.686	586.548	597.410	608.272	619.134	629.996
195	550.913	561.931	572.950	583.968	594.986	606.004	617.023	628.041	639.059
196	558.843	570.020	581.197	592.374	603.550	614.727	625.904	637.081	648.258
197	566.892	578.230	589.568	600.906	612.243	623.581	634.919	646.257	657.595
198	575.062	586.563	598.064	609.566	621.067	632.568	644.069	655.571	667.072
199	583.355	595.022	606.689	618.356	630.023	641.691	653.358	665.025	676.692
200	591.771	603.606	615.442	627.277	639.113	650.948	662.784	674.619	686.454
201	600.315	612.321	624.328	636.334	648.340	660.347	672.353	684.359	696.365
202	608.986	621.166	633.345	645.525	657.705	669.885	682.064	694.244	706.424

Launatafla IV

Gildir frá 1. mars 2014 til 30. september 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%
115	219.799	224.195	228.591	232.987	237.383	241.779	246.175	250.571	254.967
116	222.000	226.440	230.880	235.320	239.760	244.200	248.640	253.080	257.520
117	224.033	228.514	232.995	237.475	241.956	246.437	250.917	255.398	259.879
118	228.300	232.866	237.432	241.998	246.564	251.130	255.696	260.262	264.828
119	230.101	234.703	239.305	243.907	248.509	253.112	257.714	262.316	266.918
120	230.937	235.556	240.174	244.793	249.412	254.031	258.649	263.268	267.887
121	232.307	236.953	241.599	246.245	250.892	255.538	260.184	264.830	269.476
122	232.845	237.502	242.159	246.816	251.473	256.130	260.786	265.443	270.100
123	234.061	238.742	243.423	248.105	252.786	257.467	262.148	266.830	271.511
124	235.595	240.307	245.019	249.731	254.443	259.155	263.866	268.578	273.290
125	238.182	242.946	247.709	252.473	257.237	262.000	266.764	271.527	276.291
126	240.802	245.618	250.434	255.250	260.066	264.882	269.698	274.514	279.330
127	243.451	248.320	253.189	258.058	262.927	267.796	272.665	277.534	282.403
128	246.129	251.052	255.974	260.897	265.819	270.742	275.664	280.587	285.510
129	248.836	253.813	258.789	263.766	268.743	273.720	278.696	283.673	288.650
130	251.574	256.605	261.637	266.668	271.700	276.731	281.763	286.794	291.826
131	254.341	259.428	264.515	269.601	274.688	279.775	284.862	289.949	295.036
132	257.139	262.282	267.425	272.567	277.710	282.853	287.996	293.138	298.281
133	259.967	265.166	270.366	275.565	280.764	285.964	291.163	296.362	301.562
134	262.827	268.084	273.340	278.597	283.853	289.110	294.366	299.623	304.879
135	265.718	271.032	276.347	281.661	286.975	292.290	297.604	302.919	308.233
136	268.641	274.014	279.387	284.759	290.132	295.505	300.878	306.251	311.624
137	271.596	277.028	282.460	287.892	293.324	298.756	304.188	309.619	315.051
138	274.584	280.076	285.567	291.059	296.551	302.042	307.534	313.026	318.517
139	277.604	283.156	288.708	294.260	299.812	305.364	310.916	316.469	322.021
140	280.658	286.271	291.884	297.497	303.111	308.724	314.337	319.950	325.563
141	283.745	289.420	295.095	300.770	306.445	312.120	317.794	323.469	329.144
142	286.866	292.603	298.341	304.078	309.815	315.553	321.290	327.027	332.765
143	290.022	295.822	301.623	307.423	313.224	319.024	324.825	330.625	336.426
144	293.212	299.076	304.940	310.805	316.669	322.533	328.397	334.262	340.126
145	296.437	302.366	308.294	314.223	320.152	326.081	332.009	337.938	343.867
146	299.698	305.692	311.686	317.680	323.674	329.668	335.662	341.656	347.650
147	302.995	309.055	315.115	321.175	327.235	333.295	339.354	345.414	351.474
148	306.328	312.455	318.581	324.708	330.834	336.961	343.087	349.214	355.340
149	309.697	315.891	322.085	328.279	334.473	340.667	346.861	353.055	359.249
150	313.104	319.366	325.628	331.890	338.152	344.414	350.676	356.939	363.201

Launatafla IV

Gildir frá 1. mars 2014 til 30. september 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%
151	316.547	322.878	329.209	335.540	341.871	348.202	354.533	360.864	367.195
152	320.031	326.432	332.832	339.233	345.633	352.034	358.435	364.835	371.236
153	323.549	330.020	336.491	342.962	349.433	355.904	362.375	368.846	375.317
154	327.108	333.650	340.192	346.734	353.277	359.819	366.361	372.903	379.445
155	330.707	337.321	343.935	350.549	357.164	363.778	370.392	377.006	383.620
156	335.025	341.726	348.426	355.127	361.827	368.528	375.228	381.929	388.629
157	338.781	345.557	352.332	359.108	365.883	372.659	379.435	386.210	392.986
158	343.713	350.587	357.462	364.336	371.210	378.084	384.959	391.833	398.707
159	348.689	355.663	362.637	369.610	376.584	383.558	390.532	397.505	404.479
160	353.707	360.781	367.855	374.929	382.004	389.078	396.152	403.226	410.300
161	359.345	366.532	373.719	380.906	388.093	395.280	402.466	409.653	416.840
162	363.297	370.563	377.829	385.095	392.361	399.627	406.893	414.159	421.425
163	364.128	371.411	378.693	385.976	393.258	400.541	407.823	415.106	422.388
164	368.134	375.497	382.859	390.222	397.585	404.947	412.310	419.673	427.035
165	372.183	379.627	387.070	394.514	401.958	409.401	416.845	424.289	431.732
166	376.276	383.802	391.327	398.853	406.378	413.904	421.429	428.955	436.480
167	379.212	386.796	394.380	401.965	409.549	417.133	424.717	432.302	439.886
168	384.559	392.250	399.941	407.633	415.324	423.015	430.706	438.397	446.088
169	389.986	397.786	405.585	413.385	421.185	428.985	436.784	444.584	452.384
170	395.494	403.404	411.314	419.224	427.134	435.043	442.953	450.863	458.773
171	401.085	409.107	417.128	425.150	433.172	441.194	449.215	457.237	465.259
172	406.760	414.895	423.030	431.166	439.301	447.436	455.571	463.706	471.842
173	412.521	420.771	429.022	437.272	445.523	453.773	462.024	470.274	478.524
174	418.367	426.734	435.102	443.469	451.836	460.204	468.571	476.938	485.306
175	424.301	432.787	441.273	449.759	458.245	466.731	475.217	483.703	492.189
176	430.325	438.932	447.538	456.145	464.751	473.358	481.964	490.571	499.177
177	436.438	445.167	453.896	462.624	471.353	480.082	488.811	497.539	506.268
178	442.644	451.497	460.350	469.203	478.056	486.908	495.761	504.614	513.467
179	448.942	457.921	466.900	475.879	484.857	493.836	502.815	511.794	520.773
180	455.335	464.442	473.548	482.655	491.762	500.869	509.975	519.082	528.189
181	461.824	471.060	480.297	489.533	498.770	508.006	517.243	526.479	535.716
182	468.411	477.779	487.147	496.516	505.884	515.252	524.620	533.989	543.357
183	475.096	484.598	494.100	503.602	513.104	522.606	532.108	541.609	551.111
184	481.881	491.519	501.156	510.794	520.431	530.069	539.707	549.344	558.982
185	488.768	498.543	508.319	518.094	527.869	537.645	547.420	557.196	566.971
186	495.758	505.673	515.588	525.503	535.419	545.334	555.249	565.164	575.079

Launatafla IV

Gildir frá 1. mars 2014 til 30. september 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%
187	502.853	512.910	522.967	533.024	543.081	553.138	563.195	573.252	583.309
188	510.055	520.256	530.457	540.658	550.859	561.061	571.262	581.463	591.664
189	517.365	527.712	538.060	548.407	558.754	569.102	579.449	589.796	600.143
190	524.784	535.280	545.775	556.271	566.767	577.262	587.758	598.254	608.749
191	532.315	542.961	553.608	564.254	574.900	585.547	596.193	606.839	617.485
192	539.958	550.757	561.556	572.355	583.155	593.954	604.753	615.552	626.351
193	547.717	558.671	569.626	580.580	591.534	602.489	613.443	624.397	635.352
194	555.591	566.703	577.815	588.926	600.038	611.150	622.262	633.374	644.486
195	563.584	574.856	586.127	597.399	608.671	619.942	631.214	642.486	653.757
196	571.696	583.130	594.564	605.998	617.432	628.866	640.300	651.733	663.167
197	579.931	591.530	603.128	614.727	626.325	637.924	649.523	661.121	672.720
198	588.289	600.055	611.821	623.586	635.352	647.118	658.884	670.649	682.415
199	596.772	608.707	620.643	632.578	644.514	656.449	668.385	680.320	692.256
200	605.382	617.490	629.597	641.705	653.813	665.920	678.028	690.135	702.243
201	614.122	626.404	638.687	650.969	663.252	675.534	687.817	700.099	712.382
202	622.992	635.452	647.912	660.372	672.831	685.291	697.751	710.211	722.671

VIÐAUKI 1: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN

Samþykkt á fundi Launanevndar sveitarfélaga og viðræðunefndar bæjarstarfsmanna 31. maí 1991.

- 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 stéttarfélaga 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.
- 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.

Trúnaðarmannaskóli BSRB

Trúnaðarmenn geta sótt nám í Trúnaðarmannaskóla BSRB án skerðingar á 3. grein samkomulags um trúnaðarmenn (3 x 5 daga lotur). (Sbr. Bókun III frá 2008).

[4. grein]¹

- 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.

¹ Í samkomulaginu frá 1991 stóð í 4. gr. „Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildar-samtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.“ Inntak þessa ákvæðis gekk eftir í bókun með kjarasamningi þann 29. nóvember 2008, sjá skýringarkassann.