

# **KJARASAMNINGUR**

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

**og**

**Sjúkraliðafélags Íslands**

**Gildistími**

**1. ágúst 2005 – 30. nóvember 2008**

## EFNISYFIRLIT

<b>1. UM KAUP</b> .....	<b>3</b>
1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN.....	3
1.2 LÍFALDUR OG LAUNAPREP.....	4
1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA.....	4
1.4 TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP.....	6
1.5 YFIRVINNUKAUP.....	6
1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR.....	7
1.7 PERSÓNUUPPBÓT.....	7
1.8 SÉRSTÖK ORLOFSUPPBÓT.....	8
<b>2. UM VINNUTÍMA</b> .....	<b>9</b>
2.1 ALMENNT.....	9
2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.....	10
2.3 YFIRVINNA.....	10
2.4 HVÍLDARTÍMI.....	11
2.5 BAKVAKTIR.....	14
2.6 VAKTAVINNA.....	15
<b>3. UM MATAR- OG KAFFITÍMA</b> .....	<b>18</b>
3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI.....	18
3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU.....	18
3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.....	18
3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI.....	18
3.5 FÆÐIS NEYTT MEÐ VISTMÖNNUM STOFNANA.....	19
<b>4. UM ORLOF</b> .....	<b>20</b>
4.1 LENGÐ ORLOFS.....	20
4.2 ORLOFSLAUN.....	20
4.3 ORLOFSÁRIÐ.....	20
4.4 SUMARORLOFSTÍMI.....	20
4.5 ÁKVÖRDUN ORLOFS.....	21
4.6 VEIKINDI Í ORLOFI.....	21
4.7 FRESTUN ORLOFS.....	21
4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR.....	21
<b>5. FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>22</b>
5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI.....	22
5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS.....	22
5.3 GREIÐSLUHÁTTUR.....	22
5.4 FARGJÖLD ERLENDIS.....	22
5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS.....	22
5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.....	22
5.7 AKSTUR AÐ OG FRÁ VINNU ÞAR SEM ALMENNINGSVAGNAR ERU STARFANDI.....	22
<b>6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR</b> .....	<b>24</b>
6.1 RÉTTUR STARFSMANNA.....	24
6.2 UM VINNUSTAÐI.....	24
6.3 LYF OG SJÚKRAGÖGN.....	24
6.4 ÖRYGGISEFTIRLIT.....	24
6.5 SLYSAHÆTTA.....	24
6.6 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS.....	24
6.7 LÆKNISSKOÐUN.....	24
<b>7. TRYGGINGAR</b> .....	<b>25</b>
7.1 SLYSATRYGGINGAR.....	25
7.2 FARANGURSTRYGGING.....	26
7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM.....	28
7.4 SKAÐABÓTAKRAFA.....	28

<b>8. VERKFÆRI OG FATNAÐUR</b> .....	<b>29</b>
8.1 VERKFÆRI.....	29
8.2 VINNU HLÍÐAR- OG EINKENNISFÖT.....	29
<b>9. AFLEYSINGAR</b> .....	<b>31</b>
9.1 STADGENGLAR.....	31
9.2 LAUNAD STADGENGILSSTARF.....	31
9.3 AÐRIR STADGENGLAR.....	31
<b>10. FRÆÐSLUMÁL</b> .....	<b>32</b>
10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR.....	32
10.2 LAUNAD NÁMSLEYFI.....	32
10.3 LAUNALAUST LEYFI.....	32
<b>11. ÝMIS ATRIÐI</b> .....	<b>33</b>
11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	33
11.2 SAMSKIPTI AÐILA.....	35
11.3 TÆKNIFRJÓVGUN.....	35
11.4 FRÁFALL.....	35
<b>12. RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA</b> .....	<b>36</b>
12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR.....	36
12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	36
12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ.....	38
12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA.....	38
12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS.....	39
12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA.....	39
12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM.....	39
12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA.....	39
12.9 SAMRÁÐSNEFND.....	39
12.10 ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA.....	40
12.11 BROTTFALL FYRRI REGLNA.....	40
<b>13. LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD, IÐGJALDAGREIÐSLUR, FÉLAGSMÁLEFNI</b> .....	<b>41</b>
13.1 LAUNASEÐILL.....	41
13.2 FÉLAGSGJÖLD.....	41
13.3 ORLOFSSJÓÐUR.....	41
13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR.....	41
13.5 STARFSÞRÓUNARSJÓÐUR.....	41
13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR.....	41
13.7 UM FJÖLSKYLDU- OG STYRKTARSJÓÐ.....	42
13.8 FÉLAGSMÁLEFNI.....	42
<b>14. GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR</b> .....	<b>43</b>
14.1 GILDISTÍMI.....	43
<b>15. BÓKANIR</b> .....	<b>44</b>
<b>FYLGISKJAL 1</b> .....	<b>45</b>
<b>LAUNATÖFLUR</b> .....	<b>47</b>
LAUNATAFLA GILDIR FRÁ 1. JANÚAR 2006.....	47
LAUNATAFLA GILDIR FRÁ 1. JANÚAR 2007.....	48
LAUNATAFLA GILDIR FRÁ 1. JANÚAR 2008.....	49

# 1. Um kaup

## 1.1 Föst mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirfarandi launatöflu frá 1. ágúst 2005.

	1. þrep	2. þrep	3. þrep
Lfl.	Að 30 ára	Frá 30 ára	Frá 35 ára
201	131.964	133.943	135.953
202	135.953	137.992	140.062
203	140.062	142.163	144.295
204	144.295	146.459	148.656
205	148.656	150.886	153.150
206	153.150	155.447	157.778
207	157.778	160.145	162.547
208	162.547	164.986	167.460
209	167.460	169.972	172.522
210	172.522	175.110	177.736
211	177.736	180.402	183.108
212	183.108	185.855	188.643
213	188.643	191.472	194.345
214	194.345	197.260	200.219
215	200.219	203.222	206.270
216	206.270	209.364	212.505
217	212.505	215.692	218.928
218	218.928	222.212	225.545
219	225.545	228.928	232.362
220	232.362	235.847	239.385
221	239.385	242.976	246.620
222	246.620	250.320	254.074
223	254.074	257.886	261.754
224	261.754	265.680	269.665
225	269.665	273.710	277.816
226	277.816	281.983	286.213
227	286.213	290.506	294.864
228	294.864	299.287	303.776
229	303.776	308.333	312.958
230	312.958	317.652	322.417
231	322.417	327.253	332.162
232	332.162	337.144	342.201
233	342.201	347.335	352.545

Útgefin launatafla hverju sinni nær yfir alla launaflokka sem miðað er við í kjarasamningi þessum.

Mánaðarlaun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. janúar 2006 3,0%

1. janúar 2007 3,15%

1. janúar 2008 3,25%

- 1.1.1.1 Að afloknum þriggja mánaða reynslutíma skulu föst laun greidd fyrirfram, fyrsta virkan dag hvers mánaðar nema starfsmaður óski þess að laun séu greidd eftir á.
- 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 launaflokkahækkunarverða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

## **1.2. Lífaldur og launaprep**

- 1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í 3 launaprep, sem eru miðuð við aldur sem hér segir:

- 1. prep að 30 ára aldri
- 2. prep frá 30 ára aldri
- 3. prep frá 35 ára aldri

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

## **1.3 Röðun í launaflokka**

- 1.3.1 Röðun í launaflokka.

### **Eftirfarandi röðun gildir til 1. júní 2006**

#### **Lfl. Starfsheiti Almenn starfsskilgreining**

**201** Sjúkraliðanemi í starfsþjálfun

**204** Sjúkraliði 1. Starfar í heilsugæslu, í félagsþjónustu, við öldrunarþjónustu á vist og hjúkrunardeildum, á sambýlum fyrir fatlaða eða á sambýlum fyrir aldraða. Starfar í grunnskóla og veitir þroskaheftum og fötluðum fræðslu, stuðning og aðhlynningu.

**210** Sjúkraliði 2. Starfar við heimahjúkrun og á sérdeildum fyrir heilabílaða.

**211** Sjúkraliði 3. Sjúkraliði á heilsugæslustöð sem vinnur sjálfstætt að fjölbættum verkefnum.

**211** Dagvistarfulltrúi.

**212** Hópstjóri. Starfar sem umsjónaraðili með umönnun tiltekinna sjúklinga og stýrir verkum annarra sjúkraliða og starfsmanna.

**213** Verkefnastjóri

**214** Deildarstjóri. Starfar sem umsjónaraðili tiltekinna starfsemi. Með umsjón er átt við skipulagningu á starfsemi og verkstjórn. Starfsmaður skal geta veitt fullnægjandi upplýsingar og leiðbeiningar til skjólstæðinga og geta leiðbeint og stýrt starfsmönnum. Starfar t.d. á dagvistum fyrir aldraða eða í heimaþjónustu.

**216** Forstöðumaður.

## **Þann 1. júní 2006 breytist röðun sjúkraliða þannig:**

- 201 Sjúkraliðanemi í starfsþjálfun. Heimilt er að grunnraða sjúkraliðanema allt að tveimur launaflokkum hærra telji stjórnendur það þjóna hagsmunum stofnunarinnar.
- 205 Sjúkraliði 1. Starfar í heilsugæslu, í félagsþjónustu, við öldrunarþjónustu á vist og hjúkrunardeildum, á sambýlum fyrir fatlaða eða á sambýlum fyrir aldraða. Starfar í grunnskóla og veitir þroskaheftum og fötluðum fræðslu, stuðning og aðhlyningu.
- 211 Sjúkraliði 2. Starfar við heimahjúkrun og á sérdeildum fyrir heilabilaða.
- 213 Sjúkraliði 3. Sjúkraliði á heilsugæslustöð sem vinnur sjálfstætt að fjölþættum verkefnum.
- 213 Dagvistarfulltrúi.
- 214 Hópstjóri. Starfar sem umsjónaraðili með umönnun tiltekinna sjúklinga og stýrir verkum annarra sjúkraliða og starfsmanna.
- 215 Verkefnastjóri/sérhæfður sjúkraliði sem stendur sjálfstæðar vaktir með hjúkrunarfræðing á bakvakt.
- 218 Deildarstjóri. Starfar sem umsjónaraðili tiltekinna starfsemi. Með umsjón er átt við skipulagningu á starfsemi og verkstjórn. Starfsmaður skal geta veitt fullnægjandi upplýsingar og leiðbeiningar til skjólstæðinga og geta leiðbeint og stýrt starfsmönnum. Starfar t.d. á dagvistum fyrir aldraða eða í heimaþjónustu.
- 220 Forstöðumaður.

### 1.3.2 Sjúkraliði 1 hækkar með eftirfarandi hætti:

Um einn launaflokk- eftir 3 mánuði í starfi.

Um einn launaflokk- eftir 1 ár í starfi.

Um tvo launaflokka- eftir 3 ár í starfi.

## **Þann 1. júní 2006 bætast við eftirfarandi launaflokkar:**

Um einn launaflokk eftir 6 ár í starfi.

Um einn launaflokk eftir 12 ár í starfi.

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

### 1.3.4 Almennum sjúkraliða með sérstök verkefni sem er einn á vakt án þess að hjúkrunarfræðingur sé á vakt, gefur lyf sem tekin hafa verið til og sinnir þessum störfum í þeim mæli að stofnunin reiði sig á þetta sérstaka framlag hans skal ráðað tveimur launaflokkum ofar en ella sé um viðvarandi ástand að ræða. Vinni sjúkraliði skv. ofangreindu einstakar vaktir vegna forfalla hjúkrunarfræðings skal það bætt með einni klukkustund í yfirvinnu fyrir hverja slíka vakt.

### 1.3.5 Kjaratengd námskeið:

Sjúkraliði sem lokið hefur námskeiðum sem nýtast í starfi og viðurkennd eru af samningsaðilum skulu hækka í launum sem hér segir:

Sjúkraliði sem lokið hefur 60 kst. á námskeiðum skal hækka um einn launaflokk.

Sjúkraliði sem lokið hefur 120 kst. á námskeiðum skal hækka um einn launaflokk.

Sjúkraliði sem lokið hefur 200 kst. á námskeiðum skal hækka um einn launaflokk.

Nefnd sem skipuð skal einum fulltrúa frá hvorum samningsaðila hafi umsjón og úrskurðarvald um mat á námskeiðum og öðru námi sem rétt kann að þykja að fella undir þessa grein. Hún skal að meginstefnu miða við nám sem telja má að nýtist sjúkraliðum í starfi.

### 1.3.6 Sjúkraliði, sem lokið hefur sérnámi í framhaldsdeild eða sambærilegu námi, hækkar um einn launaflokk. Hafi sjúkraliði lokið sérnámi í fleiri en einni grein, skal hann hækka um einn launaflokk.

Hafi sjúkraliði lokið eins árs námi (3 annir) í hjúkrun aldraðra skal hann ráðast þremur launaflokkum hærra en ella enda starfi hann við umönnun aldraðra. Mest er þó hægt að fá þrjá launaflokka á grundvelli þessarar greinar.

### 1.3.7 Sjúkraliða sem ráðinn er á næturvaktir í a.m.k. 50% starfi skal raða tveimur launaflokkum ofar en ella.

## 1.4 Tímavinnu- og unglingskaup

### 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við það launaþrep sem viðkomandi starfsmanni er ráðað í. Tímakaup eftirlaunaþega, skal þó miða við efsta þrep.

### 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
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.

## 1.5 Yfirvinnukaup

### 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaþrep 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 launaþrep er starfsmaður tekur laun eftir nema vinna falli undir ákvæði gr. 2.6.7 og 2.6.8.
- 1.5.3 Forstöðumenn stofnana eiga ekki rétt á yfirvinnugreiðslum skv. tímakaupi. Sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi skal heimilt að semja um mánaðarlega þóknun fyrir hana við félagið.
- 1.5.4 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.5 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.

## 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.

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

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

## 1.7 Persónuuppbót

- 1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 44% af desemberlaunum í 202. lfl. 2. þrepi, skv. framangreindri launatöflu. Með fullu starfi er átt við 100% starf tímabilið 1. janúar til 30.

nóvember sama ár. Hafi starfsmaður gegnt hlutastarfi eða starfað hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma, þó þannig að hann hafi starfað samfelld a.m.k. frá 1. september það ár.

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

- 1.7.2. Persónuuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfstarfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggi fyrir um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunaþega verði aldrei 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 Sérstök orlofsuppbót**

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

Orlofsuppbótin skal vera sem hér segir:

- 1. maí 2006 kr. 22.400
- 1. maí 2007 kr. 23.000
- 1. maí 2008 kr. 23.600

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

## 2. Um vinnutíma

### 2.1 Almenn

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

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

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. 1. maí
5. Laugardagur fyrir páska.
6. Páskadagur.
7. Annar í páskum.
8. Sumardagurinn fyrsti.
9. 1. maí.
10. Uppstigningardagur.
11. Hvítasunnudagur.
12. Annar í hvítasunnu.
13. 17. júní.
14. Frídagur verslunarmanna.
15. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
16. Jól dagur.
17. Annar í jólum.
18. Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.

3. Páskadagur.
4. 1. maí
5. Hvítasunnudagur.
6. 17. júní.
7. Aðfangadagur eftir kl 12:00
8. Jóladagur.
9. Gamlársdagur eftir kl 12:00

## **2.2 Dagvinna og 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 vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. ákv. 2.2.1 skal fá greitt álag samkvæmt gr. 1.6.1. á þann hluta starfs síns nema samið sé um annað sbr. 2.1.2

## **2.3 Yfirvinna**

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímamann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.  
  
Starfsmannafundir eru undanþegnin reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3. enda séu þeir skipulagðir af yfirmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupí, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.
- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.
- 2.3.11 Þegar starfsmenn vistheimila ferðast með og annast vistmenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður allt að 12 klukkustundir. Vinnutími umfram reglubundna vinnuskyldu greiðist sem yfirvinna. Vegna næturgistingar á ferðalögum með vistmönnum, greiðast að auki 2 klukkustundir

## 2.4 Hvíldartími

### 2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

### 2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.

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

#### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

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

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

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

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

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

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

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

#### 2.4.4 Vikulegur hvöldardagur

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

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

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

#### 2.4.5 Frítökuréttur

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

2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni 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 fyrir ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

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

## **2.5 Bakvaktir**

- 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 frí 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 26. nóvember 2001 höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.
--

- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er, en ekki er heimilt að flytja það milli ára.

Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr. 1.4.1.

- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar/sveitarfélags og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

## **2.6 Vaktavinna**

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

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

Sé vaktskrá breytt með skemmri en 24 klst. (sólarhrings) fyrirvara skal greiða aukalega 3 klst. í yfirvinnu og innan 168 klst. (vika) skal greiða aukalega 2 klst. í yfirvinnu. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

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

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

- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma eftir nánara samkomulagi við starfsfólk.

- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

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

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

Í samningum 1986 var gert samkomulag um að 12 daga frí sbr. gr. 2.6.9. teldist 88 vinnuskyldustundir. Í meðaltalsárinu hefur verið reiknað út að sérstakir frídagar eru 11.2107 á ári miðað við 400 ára meðaltal.

- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7., eigi kost 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. eða með öðrum frídegi.

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

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiðast sem yfirvinna.
- 2.6.10 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 55 ára aldri.
- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.
- 2.6.13 Starfsmenn á sjúkradeildum sem vinna 8 stundir á dag en vinna ekki vaktavinnu, skul fá greiddar 25 mínútur á hverjum vinnudegi (skylduvinnu) vegna niðurfellingar á matar og kaffitímum. Þó er þeim heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína ef því verður við komið starfans vegna.

2.6.14 Sjúkraliðar sem taka einstakar tilfallandi vaktir sbr. gr. 2.6.5 fá 25 mínútna greiðslu vegna matar- og kaffitíma fyrir hverja vakt sem unnin er á þennan hátt sbr. gr. 2.6.9

### **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.

#### **3.2 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. 386 fyrir hverja máltíð frá og með 1. nóvember 2005. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. ágúst ár hvert í samræmi við breytingu á

matar- og drykkjavörulið í neysluvísitölu með vísitölu nóvembermánaðar 2005 sem grunnvísitölu (122,7)

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. 226 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.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matar- og drykkjavöruliðar í vísitölu neysluverð með vísitölu nóvembermánaðar 2005 sem grunnvísitölu (122,7).

### **3.5 Fæðis neytt með vistmönnum stofnana**

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

## 4. Um orlof

### 4.1 Lengd 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.
- 4.2.4 Lágmarksupphæð orlofsjár fyrir fullt orlofsár skal nema 10% af máimánaðarlaunum orlofstökuársins í 203. launaflokki 3. þrepi.

### 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 starfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof, sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil samkvæmt beiðni stofnunar

#### **4.5 Ákvörðun orlofs**

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna starfa 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 skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

#### **4.6 Veikindi í orlofi**

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

#### **4.7 Frestun orlofs**

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

#### **4.8 Áunninn orlofsréttur**

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

## **5. Ferðir og gisting**

### **5.1 Ferðakostnaður og gisting skv. reikningi**

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

### **5.2 Dagpeningar innanlands**

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

### **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 vera þeir sömu og ríkið greiðir til starfsmanna innan BSRB.
- 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 Akstur að og frá vinnu þar sem almenningsvagnar eru starfandi**

- 5.7.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna skal stofnunin sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma, að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.

- 5.7.2 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.
- 5.7.3 Sérstaklega skal samið um greiðslur vegna ferðatíma starfsmanna hvers vinnustaðar sem liggur utan marka aðalíbúðarsvæðis.

## 6. Aðbúnaður og hollustuhættir

### 6.1 Réttur starfsmanna

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

### 6.2 Um vinnustaði

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

### 6.3 Lyf og sjúkragögn

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

### 6.4 Öryggiseftirlit

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

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

### 6.5 Slysahætta

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

### 6.6 Tilkynningaskylda um vinnuslys

6.6.1 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.

6.6.2 Að öðru leyti skal farið eftir reglum nr. 612/1989, um tilkynningu vinnuslysa.

6.6.3 Launagreiðandi skal einnig tilkynna Tryggingastofnun ríkisins, slysatryggingadeild, 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.

### 6.7 Læknisskoðun

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

## 7. Tryggingar

### 7.1 Slysstryggingar

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

7.1.2 Dánarslysabætur verða:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 768.174.
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr. 4.792.621.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 6.585.314.

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

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 808.865. 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.

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingarupphæðina kr. 11.689.746, 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 248,0 stig í nóvember 2005.

- 7.1.5 Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.
- 7.1.6 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila en sveitarfélaginu/stofnunni.
- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarféлага, þegar samkomulag þetta er gert, eftir því sem við á með þeim frávikum, sem í samningi þessum greinir.

Verði breytingar á almennum skilmálum fyrir atvinnuslysstryggingar launþega á samningstímanum skulu aðilar taka upp viðræður um þær breytingar 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 sveitarféлага/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarféлага/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarféлага, er þeir ferðast á vegum sveitarféлага og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.

- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 325.112 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki. Bætt hætti upphæð en 62.313 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. 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. 5.416. 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 hljóttast 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 lækkuð eða bótamissi eftir reglum laga um vátryggingarsamninga. 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 vátryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða

afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.

- 7.2.12 Lög nr. 20/1954, um váttryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 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 úr um, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila sammings 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 óþrífalegra 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- og hlífðarfatnað.

8.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar hverjum starfsmanni er lagður til fatnaður:

- a) Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélaginu er eign þess.
- b) Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
- c) Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
- d) Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði er hann fékk.
- e) Fatnaður skal lagður til eftir þörfum og komi upp ágreiningur skal samstarfsnefnd skera úr um hann. Sé um önnur störf að ræða en um getur í gr. 8.2.5 skal samstarfsnefnd fjalla um þau á grundvelli 8. kafla kjarasamningsins.

8.2.5 Sjúkraliðar sem starfa í heilsugæslu, við heimahjúkrun, eða þurfa starfa sinna vegna að vera mikið á ferð úti við, skulu hafa heilsárs yfirhöfn til afnota. Mætti það gjarna vera flík sem breyta má eftir veðurfari. Flíkin skal greinilega auðkennd þannig að vel sjáist að notandi er starfsmaður heilsugæslunnar.

8.2.6 Sjúkraliðar sem uppfylla skilyrði, 8.2.5 fái annað hvert ár götuskó eða götustígvél.

8.2.7 Sjúkraliði í fullu starfi við heilsugæslustöð eða dvalarheimili/hjúkrunarheimili, skal hafa afnot af: fimm buxum, fimm peysum eða treyjum og fimm “pólóbolum”.

Hlífðarsloppar skulu vera til í því magni að sjúkraliðar geti notað þá eftir þörfum.

- 8.2.8 Sjúkraliði í hlutastarfi fái fatnað í samræmi við starfshlutfall.
- 8.2.9 Sjúkraliðar bera ábyrgð á þeim fatnaði sem þeim er úthlutað og skulu fara vel með hann.
- 8.2.10 Vinnufatnaður skal þvegin með öðrum þvotti heilsugæslustöðvar, sjúkraliðum að kostnaðarlausu.
- 8.2.11 Þar sem borgaralegs fatnaðar er krafist við vinnu, t.d. á sambýlum, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 14,7 á unna klst.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu nóvembermánaðar 2005 sem grunnvísitölu (97,7).

## 9. Afleysingar

### 9.1 Staðgenglar

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

### 9.2 Launað staðgengilsstarf

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

### 9.3 Aðrir staðgenglar

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

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

## 10. Fræðslumál

### 10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnunar

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

Sjúkraliði getur sótt um leyfi til stofnunar til að sækja starfs- og símenntun til að auka þekkingu sína og faglega hæfni sem nýtist í starfi. Ef námskeiðstími og starf rekast á, er heimilt að veita námsleyfi án skerðingar á launum.

Sjúkraliði getur sótt í starfsmenntunarsjóð og/eða til stofnunar til að standa straum af námskeiðskostnaði er hlýst af starfs- og símenntun sem nýtist í starfi.

### 10.2 Launað námsleyfi

10.2.1 Sjúkraliði sem með sérstöku leyfi stjórna stofnana stundar viðurkennt sérnám varðandi starf sitt, eða sækir framhalds- eða endurmenntunarnámskeið, sem nýtur viðurkenningar heilbrigðisyfirvalda haldi föstum launum með fullu vaktalági meðan slíkt nám varir, allt að 3 mánuðum á hverjum 5 árum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.

Heimilt er að veita starfsmönnum, sem ákvæði þetta tekur til, námsleyfi með þessum kjörum tíðar en að framan greinir, en þó skemur hverju sinni, þó ekki umfram 1 mánuð á hverjum 20 mánuðum, enda leiði ekki af því aukinn kostnaður. Heimilt er að veita lengra leyfi sjaldnar eða allt að 6 mánuði á hverjum 10 árum. Á sama hátt er heimilt að veita 9 mánaða leyfi á hverjum 12 árum. Næstu 3 ár eftir að námsleyfi lýkur í því tilviki, ávinnst ekki réttur til námsleyfis.

10.2.2 Við veitingu á námsleyfi skv. 10.1.2, skal taka til greina starfstíma hjá öðrum heilbrigðisstofnunum sem reknar eru að meirihluta til fyrir fé úr ríkissjóði eða frá Tryggingastofnun ríkisins.

10.2.3 Ef ekki eru nógu margir þátttakendur í framhaldsnámi á hefðbundnum tíma og skýringar á því liggja í synjun sjúkrastofnana á að veita leyfi til framhaldsnáms, getur stéttarfélagið farið fram á að nefnd skv. grein 1.3.9 skoði nánar umsóknir um leyfi, til að ná fram fleiri leyfum svo að námið fari fram með tilskildum lágmarksfjölda nemenda.

### 10.3 Launalaust leyfi

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

## 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 sveitarfélagsins 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 sveitarfélagsins.

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 launagreiðsla 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 Auglýsingar starfa

##### 11.1.2.1 Samningur verður gerður milli samningsaðila um þennan þátt mála, sbr. sérstakan samning BSRB, ASÍ, BHM og KÍ við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

### 11.1.3 Ráðning

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

11.1.3.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Sjá þó grein 11.1.6.

11.1.3.3 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari 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.

### 11.1.4 Breytingar á störfum

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

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

### 11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

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

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

### 11.1.6 Uppsagnir

11.1.6.1 Ef ástæða er talin til að veita starfsmanni áminningu er skyld að gefa honum fyrst kost á að tjá sig um málið. Óski starfsmaður þess skal það gert í viðurvist trúnaðarmanns.

Ef talið er að fyrir liggi ástæður til uppsagnar sem rekja megi til starfsmannsins sjálfs, er skyld að áminna starfsmanninn fyrst skriflega og veita honum tíma og tækifæri til að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

Uppsögn skal ávalt vera skrifleg og óski starfsmaður þess skal rökstuðningur einnig vera skriflegur.

Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnaþgra ástæðna.

#### 11.1.7 Starfslok

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

#### 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 Samskipti aðila

11.2.1 Sjúkraliðafélag Íslands og LN munu setja á laggirnar samstarfsnefnd LN og SLFÍ. Nefndin fjallar um framkvæmd og túlkun kjarasamningsins og önnur þau verkefni sem samningsaðilar fela henni. Nefndin skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila. Hvor aðili um sig getur skotið málum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Nefndin skal svara erindum innan þriggja vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

### 11.3 Tæknifrjógungun

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

### 11.4 Fráfall

11.4.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður eiga rétt á allt að ½ mánaðar frúi á venjubundnu frúi ef nauðsyn krefur.

## 12. Réttur starfsmanna vegna veikinda eða slysa.

### 12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld 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 veikindadagur hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

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

<b>Starfstími</b>	<b>Fjöldi daga</b>
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.
- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta 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 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

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

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

- 12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelldur frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubreysts.
- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

## **12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns**

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

## **12.6 Skráning veikindadaga**

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

## **12.7 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum**

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

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

## **12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára**

- 12.8.1 Foreldri, eða forsjámaður barns, á rétt á að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

## **12.9 Samráðsnefnd**

- 12.9.1 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. áður gildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. samkomulagi þessu.

## **12.11 Brottfall fyrri reglna**

- 12.11.1 Viðmið réttinda við reglugerðir nr. 410/1989 og nr. 411/1989 og hliðstæðar reglur hlutaðeigandi sveitarfélaga falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa, svo og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof fedra og öll þau atriði kjarasamninga sem lúta að sömu réttindum og reglugerðirnar taka til. Sama gildir um sérstakar ákvarðanir launagreiðanda sem hafa sama markmið eða lúta að feðraorlofi.

## **13. Launaseðill, félagsgjöld, iðgjaldagreiðslur, félagsmálefni**

### **13.1 Launaseðill**

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

### **13.2 Félagsgjöld**

- 13.2.1 SLFÍ 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 félagaskrá félagsins vegna gjaldskyldu skv. framansögðu.

### **13.3 Orlofssjóður**

- 13.3.1 Launagreiðandi greiðir 0,30% af öllum launum félaga í orlofssjóð SLFÍ.

### **13.4 Starfsmenntunarsjóður**

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð BSRB.

Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunagreiðslum til félaga starfsmannafélagsins.

### **13.5 Starfsþróunarsjóður**

- 13.5.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í starfsþróunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,35% af heildarlaunum félaga í SLFÍ

### **13.6 Lífeyrissjóður**

- 13.6.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðfélagar greiða 4% 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 í upphafi er 11,5%.

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. nóvember 2005.

## **13.7 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð**

### 13.7.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

13.7.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

- að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
- að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
- að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

13.7.1.2 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 annars vegar og skv. 13. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof hins vegar fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

### 13.7.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

13.7.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

### 13.7.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

13.7.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

13.7.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

### 13.7.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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

## **13.8 Félagsmálefni**

13.8.1 SLFÍ fer með forsvar fyrir félagsmenn sína í þjónustu sveitarfélaga sem gegna störfum á samningssviði félagsins, sbr. ákvæði laga nr. 94/1986.

## 14. Gildistími og samningsforsendur

### 14.1 Gildistími

- 14.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. ágúst 2005 til 30. nóvember 2008 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
- 14.1.2 Samningsaðilar eru sammála um það markmið að stöðugleiki geti haldist í íslensku efnahagslífi. Samningsaðilar vænta þess að hagvöxtur og framleiðniaukning muni á næstu árum skapa forsendur fyrir því að launabreytingar samkvæmt samkomulagi þessu skili auknum kaupmætti á samningstímabilinu. Leiði ófyrirséð atvik til þess að framangreint mark náist ekki skulu samningsaðilar leggja mat á þróunina og gera tillögur um viðbrögð. Náist ekki samkomulag um viðbrögð getur hvor aðili um sig sagt launalið samkomulags þessa lausu með tveggja mánaða fyrirvara. Komi til uppsagnar falla síðari áfangahækkanir samningsins niður.
- 14.1.3 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 15. desember 2005. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 16. desember 2005 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 5. desember 2005

F.h. Launanevndar sveitarfélaga,  
með fyrirvara um samþykki hennar:

*Karl Björnsson, sign.*  
*Sigurður Óli Kolbeinsson, sign.*  
*Ólöf Jóna Tryggvadóttir, sign.*

F.h. Sjúkraliðafélags Íslands með  
fyrirvara um samþykki hlutaðeigandi  
félagsmanna:

*Kristín Á. Guðmundsdóttir, sign.*  
*Kristín Ólafsdóttir, sign.*

## 15. Bókanir

### Bókun I

Framlag launagreiðanda í starfsþróunarsjóð hækkar tímabundið um 0,3% frá upphafsgildistíma samnings þessa til 30. nóvember 2008.

### Bókun II

Þeir starfsmenn sem ekki fengu orlofsuppbót á árinu 2005 skulu fá kr. 21.800 í orlofsuppbót. Þeir starfsmenn sem fengu orlofsuppbót á árinu 2005 skulu fá sem nemur mismun á þeirri orlofsuppbót og kr. 21.800.

### Bókun III

Aðilar munu sameiginlega fella samningstexta þessa samnings inn í samningstexta núgildandi kjarasamnings og í eina heild. Þeirri vinnu skal lokið eigi síðar en 20. desember.

### Bókun IV

Hver starfsmaður í fullu starfi við undirritun samnings þessa fær kr. 60.000.- eingreiðslu við næstu útborgun launa og þá fjárhæð fá starfsmenn í hlutastarfi hlutfallslega m.v. starfshlutfall. Þeir starfsmenn sem starfað hafa hjá sama sveitarfélagi eða stofnun frá 1. des. 2004 og eru enn að störfum við undirritun þessa kjarasamnings fá auk þess kr. 30.000,- eingreiðslu á sama tíma í réttu hlutfalli við meðalstarfshlutfall þess tímabils.

### Bókun V

Samningsaðilar eru sammála um að ákvæði um réttindi trúnaðarmanna dags. 8. desember 1992 milli fjármálaráðherra og SLFÍ gildi einnig á milli LN og SLFÍ.

# Fylgiskjal 1

**SAMKOMULAG**  
Sjúkraliðafélags Íslands  
og  
fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs  
um  
**VINNUREGLUR**  
um ávinnslu, töku og fyrmingu fría

Sjúkraliðafélag Íslands og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs gera með sér eftirfarandi samkomulag um vinnureglur um ávinnslu, töku og fyrmingu fría.

1. **HELGIDAGAFRÍ.** Vinnureglur eru sem hér segir:
  - 1.1 **Ávinnsla** miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er, í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið. Að jafnaði skal miða við að helgidagafri ávinnist eftir mánaðarfjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf.
    - 1.1.1 **Veikindi á ávinnslutíma.**  
Við ávinnslu helgidagafris skerða veikindi ekki frið.
    - 1.1.2 **Námsleyfi, fæðingar- og foreldraorlof á ávinnslutíma.**  
Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum.
  - 1.2 **Taka frísins** miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum frium.
    - 1.2.1 **Veikindi við töku frís.** Um þau skulu gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði, sbr. gr. 4.6.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti verða þau ekki tekin gild.
  - 1.3 **Framlenging töku.** Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafris um allt að 2 mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.
    - 1.3.1 **Langvarandi veikindi á tökutímabili.**  
Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.
    - 1.3.2 **Fæðingarorlof á tökutímabili.**  
Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fæðingarorlof stendur.
  - 1.4 **Fyrming fría.** Helgidagafri fymist ekki, sbr. tl. 1.3 hér á undan.
  - 1.5 **Starfslok.** Áunnið ótekið fri er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku silks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin fri til að lengja uppsagnarfrest umfram hina tilskildu þrjá mánuði.

JR  
KAG.

- 1.6 Yfirlit. Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert. Á yfirliti þarf að koma fram hvenær töku frísins skuli lokið, sbr. tl. 1.3.

JR  
KAG

## Launatöflur

### Launatafla gildir frá 1. janúar 2006

	1. þrep	2. þrep	3. þrep
Lfl.	Að 30 ára	Frá 30 ára	Frá 35 ára
201	135.923	137.962	140.031
202	140.031	142.132	144.264
203	144.264	146.427	148.624
204	148.624	150.853	153.116
205	153.116	155.413	157.744
206	157.744	160.110	162.512
207	162.512	164.949	167.424
208	167.424	169.935	172.484
209	172.484	175.071	177.697
210	177.697	180.363	183.068
211	183.068	185.814	188.602
212	188.602	191.431	194.302
213	194.302	197.217	200.175
214	200.175	203.177	206.225
215	206.225	209.319	212.458
216	212.458	215.645	218.880
217	218.880	222.163	225.495
218	225.495	228.878	232.311
219	232.311	235.796	239.333
220	239.333	242.923	246.567
221	246.567	250.265	254.019
222	254.019	257.829	261.697
223	261.697	265.622	269.607
224	269.607	273.651	277.755
225	277.755	281.922	286.151
226	286.151	290.443	294.799
227	294.799	299.221	303.710
228	303.710	308.265	312.889
229	312.889	317.583	322.346
230	322.346	327.182	332.089
231	332.089	337.071	342.127
232	342.127	347.259	352.468
233	352.468	357.755	363.121

## Launatafla gildir frá 1. janúar 2007

	1. þrep	2. þrep	3. þrep
Lfl.	Að 30 ára	Frá 30 ára	Frá 35 ára
201	140.204	142.307	144.442
202	144.442	146.609	148.808
203	148.808	151.040	153.306
204	153.306	155.605	157.939
205	157.939	160.308	162.713
206	162.713	165.154	167.631
207	167.631	170.145	172.698
208	172.698	175.288	177.917
209	177.917	180.586	183.295
210	183.295	186.044	188.835
211	188.835	191.668	194.543
212	194.543	197.461	200.423
213	200.423	203.429	206.480
214	206.480	209.578	212.721
215	212.721	215.912	219.151
216	219.151	222.438	225.775
217	225.775	229.161	232.599
218	232.599	236.088	239.629
219	239.629	243.223	246.872
220	246.872	250.575	254.333
221	254.333	258.148	262.021
222	262.021	265.951	269.940
223	269.940	273.989	278.099
224	278.099	282.271	286.505
225	286.505	290.802	295.164
226	295.164	299.592	304.086
227	304.086	308.647	313.277
228	313.277	317.976	322.745
229	322.745	327.587	332.500
230	332.500	337.488	342.550
231	342.550	347.688	352.904
232	352.904	358.197	363.570
233	363.570	369.024	374.559

## Launatafla gildir frá 1. janúar 2008

	1. þrep	2. þrep	3. þrep
Lfl.	Að 30 ára	Frá 30 ára	Frá 35 ára
201	144.761	146.932	149.136
202	149.136	151.373	153.644
203	153.644	155.949	158.288
204	158.288	160.662	163.072
205	163.072	165.518	168.001
206	168.001	170.521	173.079
207	173.079	175.675	178.310
208	178.310	180.985	183.700
209	183.700	186.455	189.252
210	189.252	192.091	194.972
211	194.972	197.897	200.865
212	200.865	203.878	206.936
213	206.936	210.040	213.191
214	213.191	216.389	219.635
215	219.635	222.929	226.273
216	226.273	229.667	233.112
217	233.112	236.609	240.158
218	240.158	243.760	247.417
219	247.417	251.128	254.895
220	254.895	258.718	262.599
221	262.599	266.538	270.536
222	270.536	274.594	278.713
223	278.713	282.894	287.137
224	287.137	291.444	295.816
225	295.816	300.253	304.757
226	304.757	309.328	313.968
227	313.968	318.678	323.458
228	323.458	328.310	333.235
229	333.235	338.233	343.307
230	343.307	348.456	353.683
231	353.683	358.988	364.373
232	364.373	369.839	375.386
233	375.386	381.017	386.732