

KJARASAMNINGUR

LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA

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

og

KJALAR

stéttarfélags starfsmanna í almannáþjónustu

GILDISTÍMI:

1. júlí 2009 til 30. nóvember 2010

EFNISYFIRLIT

1	UM KAUP	5
1.1	FÖST MÁNAÐARLAUN	5
1.2.	LAUNAPREP OG STARFSALDUR	8
1.3	RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA	8
1.4	TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP	8
1.5	YFIRVINNUKAUP	9
1.6	ÁLAGSGREIÐSLUR	10
1.7	PERSÓNUUPPBÓT	10
1.8	SÉRSTÖK ORLOFSUPPBÓT.....	11
1.9	ÁKVÆÐISVINNA VIÐ RÆSTINGAR O.FL.	11
2	UM VINNUTÍMA	12
2.1	ALMENNT	12
2.2	DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.	13
2.3	YFIRVINNA	13
2.4	LÁGMARKSHVÍLD	14
2.5	BAKVAKTIR.....	16
2.6	VAKTAVINNA	17
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	FERÐATÍMI OG FARGJÖLD ERLENDIS	23
5.5	DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS.....	23
5.6	DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL	24
5.7	HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ	24

6	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	25
6.1	RÉTTUR STARFSMANNA	25
6.2	UM VINNUSTAÐI	25
6.3	LYF OG SJÚKRAGÖGN	25
6.4	ÖRYGGISEFTIRLIT	25
6.5	SLYSAHÆTTA	25
6.6	TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS	25
6.7	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 HLÍÐAR- OG EINKENNISFÖT	29
9	AFLEYSINGAR	31
9.1	STAÐGENGLAR	31
9.2	LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF	31
9.3	AÐRIR STAÐGENGLAR	31
10	FRÆDSLUMÁL	32
10.1	STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR	32
10.2	SÍMENNTUN	32
10.3	LAUNAÐ NÁMSLEYFI	33
11	ÝMIS ATRIÐI	35
11.1	RÉTTINDI OG SKYLDUR	35
11.2	UM SAMSKIPTI AÐILA	37
11.3	TÆKNIFRJÓVGUN	37
11.4	FRÁFALL	37
12	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA	38
12.1	TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR	38
12.2	RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA	38
12.3	STARFSHÆFNISVOTTORÐ	40
12.4	LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA	40
12.5	LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS	40
12.6	SKRÁNING VEIKINDADAGA	41
12.7	FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM	41
12.8	VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA	41
12.9	SAMRÁÐSNEFND	41
12.10	ÁKVÆÐI TIL BRÁÐABIRGÐA	41
12.11	BROTTFALL FYRRI REGLNA	41
13	LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR	42
13.1	LAUNASEÐILL	42
13.2	FÉLAGSGJÖLD	42
13.3	ORLOFSSJÓÐUR	42
13.4	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	42
13.5	VÍSINDASJÓÐUR	42
13.6	LÍFEYRISSJÓÐUR	43
13.7	STYRKARSJÓÐUR BSRB	43
13.8	STARFSHÆFINGARSJÓÐUR	43

13.9	TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS.....	44
13.10	RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI.....	44
14	GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR.....	45
14.1	GILDISTÍMI.....	45
14.1	FORSENDUR OG MARKMIÐ.....	45
15	BÓKANIR.....	46
16	FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR.....	49
	FYLGISKJAL I - TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA.....	49
	FYLGISKJAL II: ÁKVÆÐISVINNA VIÐ RÆSTINGAR O.FL.....	50
	FYLGISKJAL III: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN - PRÓUNARVERKEFNI.....	51
	VIÐAUKI I - VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT.....	54
	VIÐAUKI II: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN.....	56
	VIÐAUKI III - STÖÐUGLEIKASÁTTMÁLI.....	57
17	SÉRÁKVÆÐI.....	59
	STAK DEILD.....	59
	SIGLUFJARÐARDEILD.....	59
	FOS HÚN DEILD.....	60
18	YFIRLÝSING MEÐ SAMNINGI.....	61

Útgáfa þessi byggist á kjarasamningum aðila undirrituðum 7. júlí 2009 og 29. nóvember 2008. Nefndir samningar fólu í sér framlengingar og breytingar á eldri kjarasamningi.

Heildstæður kjarasamningur var síðast undirritaður 29. maí 2005. Að útgáfunni (textavinnunni) komu fulltrúar beggja samningsaðila. Útgáfumánuður er september 2010 og taka upplýsingar um launatöflur og taxta mið af því.

1 UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd skv. eftirfarandi launatöflu frá 1. júní 2010.

Frá 1. júní 2010					
Þrep	1	2	3	4	5
L.fl.	Byrjunar-laun	20 ára	25 ára	31 ára	36 ára
107	132.912	137.079	141.400	145.880	150.527
108	134.601	138.830	143.216	147.764	152.480
109	136.316	140.608	145.060	149.676	154.463
110	138.056	142.413	146.931	151.617	156.475
111	139.822	144.245	148.831	153.586	158.518
112	141.615	146.104	150.759	155.586	160.591
113	143.435	147.991	152.715	157.615	162.695
114	145.282	149.906	154.702	159.675	164.831
115	167.157	171.850	176.718	181.765	185.799
116	169.060	173.824	178.764	183.887	188.000
117	172.991	177.826	182.841	186.841	190.033
118	177.451	182.359	186.249	190.777	194.300
119	180.941	185.923	189.889	193.046	196.101
120	181.461	186.217	190.261	193.798	196.937
121	183.011	186.943	190.565	194.334	198.307
122	184.091	188.100	191.303	194.704	198.714
123	186.203	190.290	193.574	196.759	199.906
124	187.147	190.613	194.629	198.150	201.385
125	189.322	192.570	195.718	198.826	202.401
126	189.781	193.860	197.093	200.289	202.954

Frá 1. júní 2010					
Prep	1	2	3	4	5
L.fl.	Byrjunar- laun	20 ára	25 ára	31 ára	36 ára
127	190.572	194.934	198.504	201.788	205.046
128	192.847	196.043	199.200	202.825	206.377
129	193.156	196.438	199.683	203.401	207.048
130	194.250	198.368	201.204	205.014	209.008
131	195.379	198.685	202.262	206.667	211.059
132	197.794	201.090	203.859	208.560	213.852
133	198.745	202.131	205.994	209.843	215.686
134	199.983	203.711	207.370	212.617	218.263
135	201.508	205.329	209.335	214.433	220.183
136	202.570	206.687	211.391	216.991	221.847
137	204.172	208.884	214.188	218.892	224.855
138	206.312	210.173	216.028	221.836	226.908
139	207.692	212.952	217.610	223.525	230.007
140	209.662	214.772	220.535	225.558	233.153
141	211.723	217.335	222.204	228.637	236.346
142	214.525	219.241	225.217	231.762	239.586
143	216.070	222.191	227.276	234.934	242.876
144	217.957	223.885	230.381	238.154	246.214
145	220.887	225.924	233.532	241.421	249.603
146	222.561	229.008	236.730	244.738	253.042
147	225.580	232.139	239.977	248.105	256.534
148	227.645	235.316	243.272	251.522	260.077
149	230.755	238.542	246.617	254.990	263.674
150	233.912	241.815	250.011	258.511	267.324
151	237.116	245.138	253.457	262.084	271.030
152	240.368	248.510	256.954	265.711	274.791
153	243.669	251.934	260.504	269.392	278.608

Frá 1. júní 2010					
Prep	1	2	3	4	5
L.fl.	Byrjunar- laun	20 ára	25 ára	31 ára	36 ára
154	247.020	255.408	264.107	273.128	282.483
155	250.420	258.935	267.764	276.920	286.415
156	253.872	262.514	271.476	280.770	290.407
157	257.376	266.148	275.244	284.677	294.459
158	260.932	269.835	279.068	288.642	298.571
159	264.541	273.578	282.950	292.668	302.745
160	268.205	277.377	286.889	296.753	306.982
161	271.924	281.234	290.888	300.900	311.282
162	275.698	285.148	294.947	305.109	315.647
163	279.529	289.120	299.067	309.381	320.077
164	283.417	293.153	303.248	313.717	324.574
165	287.364	297.245	307.492	318.119	329.138
166	291.370	301.400	311.800	322.586	333.770
167	295.436	305.616	316.173	327.120	338.472
168	299.563	309.896	320.611	331.722	343.245
169	303.752	314.240	325.116	336.394	348.089
170	308.004	318.649	329.688	341.135	353.006
171	312.319	323.124	334.329	345.948	357.997
172	316.700	327.666	339.039	350.832	363.062
173	321.146	332.277	343.820	355.790	368.203
174	325.658	336.957	348.673	360.823	373.422
175	330.239	341.706	353.598	365.931	378.719

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

1.1.1.1 Föst laun skulu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar. Starfsmaður sem ráðinn er með ótímabundinni ráðningu og starfað hefur samfelt í eitt ár getur óskað eftir fyrirfram greiðslu launa.

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. júlí 2009	kr. 157.000.-
Frá 1. nóvember 2009	kr. 165.000.-
Frá 1. júní 2010	kr. 170.000.-

- 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 launaflokkahækkunarir verða, hækka allar kjarasamningsbundnar viðmiðanir í samræmi við það.

1.2 LAUNÆREP OG STARFSALDUR

- 1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í 5 launærep, sem eru miðuð við aldur sem hér segir:

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

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

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

- 1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal miða við niðurstöðu starfsmats. Samningsaðilar eru sammála um að nota starfsmatskerfið SAMSTARF. Um nánari atriði varðandi starfsmatið, svo sem um endurmat o.fl. semja aðilar sérstaklega.¹

Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt fylgiskjali II.

Lægsta röðun starfsmanns skv. starfsmati miðast við launaflokk 115.

1.4 TÍMAVINNU- OG UNGLINGAKAUP

- 1.4.1 Tímavinnukaup í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 3. launærep eða það launærep sem viðkomandi starfsmanni er raðað í sé það hærra. Tímakaup eftirlaunabega, skal þó miða við 5. launærep. 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 90 % af hlutaðeigandi launaflokki 1. þrepi

¹ Fram til 1. júlí 2009 hljóðaði gr. 1.3.1. svo: Við röðun starfa í launaflokka skal miða við niðurstöðu starfsmats. Samningsaðilar eru sammála um að notast við "breska starfsmatskerfið". Við tengingu starfsmatsins við launaflokka skal miða við að lægsti launaflokkur sé 108 launaflokkur og lægsta stigagjöf samkvæmt tengitöflu verði 265 stig. Þá skal miðað við að 7 stig séu á milli launaflokka. Um nánari atriði varðandi starfsmatið, s.s. um endurmat o.fl. skulu aðilar semja sérstaklega. Framangreind viðmið taka gildi þann 1. júní 2006. Fram að þeim tíma gildir núverandi tenging starfsmats við laun.

- 17 ára 95 % af hlutaðeigandi launaflokki 1. þrepi

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

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

1.4.3 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.

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.

1.4.4 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 ungmönnum 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.

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.

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 Lífeyrissjóðs starfsmanna Akureyrarbæjar.

1.7 PERSÓNUUPPBÓT

- 1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi fær greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert sem nemur 44,5% af desemberlaunum í 113. lfl. 5. 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

- 1.7.3 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 2009 kr. 25.200.-

1. maí 2010 kr. 25.800.-

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

1.9 ÁKVÆÐISVINNA VIÐ RÆSTINGAR O.FL.

Sjá fylgiskjal II.

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.

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

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

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

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

2.1.4 Frídagar

- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur

- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.

4. 1. maí.
5. Hvítasunnudagur.
6. 17. júní.
7. Aðfangadagur eftir kl 12:00
8. Jóladaður.
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 þroskaþjálfra

2.1.5.3 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 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 tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

Starfsmannafundur eru undanþegnir 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 kaup, 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.

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 Launanevndar 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 vaktfríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.

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

- 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

- 2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.
- Frávíkshvöld þessi frá 11 klst. lágmarkshvöld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.
- Þar sem hér er um frávík frá meginreglunni um 11 klst. samfellda 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 frávík þetta oft en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.
- 2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.
- Sé heimildum til frávika frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvöld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.
- 2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.
- Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvöld, sé þess nokkur kostur.
- 2.4.4 Vikulegur hvöldardagur
- Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvöldardag sem tengist beint daglegum hvöldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvöld einu sinni í viku.
- Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvöldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvöldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvöldardags komi tveir samfelldir hvöldardagar á hverjum tveimur vikum.
- Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvöldardegi sé frestað, skal haga töku hvöldardaga þannig að teknir séu tveir hvöldardagar saman.
- 2.4.5 Frítökuréttur
- 2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvöld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvöldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.
- 2.4.5.2 Samfelld hvöld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvöld er rofin einu sinni eða oft en innan 24 stunda tímabils miðað við

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

- 2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. 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 skýringaranna 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. tölulið, 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 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.

2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.

2.5.6 Leyfi skv. gr. 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það milli ára.

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

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

2.6 VAKTAVINNA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2 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 fyrir matinn upphæð 520 kr. er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í tveimur mötuneytum (mötuneyti stjórnarráðs, og mötuneyti RÚV).
- 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. 328,89 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 matvöruleiðar í vísitölu neysluverð með vísitölu júlímánaðar 2010 sem grunnvísitölu (182,14).

3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKSK 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.

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.

4.2.4 Lágmarksupphæð orlofsfjár fyrir fullt orlofsár skal nema 12% af maímánaðarlaunum orlofstökuársins í 107. launaflokki 3. þepi.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

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

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

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

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna þarfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í

síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær það skal hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

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 Félagsmenn sem kjörnir eru á þing BSRB og til annarra fundarsetu á vegum félagsins, skulu fá til þess 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 Fyrir fram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 FERÐATÍMI OG FARGJÖLD ERLENDIS

- 5.4.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar eða önnur fullnægjandi gögn.
- 5.4.2 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:
- Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 eða heimkoma eftir kl. 15:00, skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur 3 álagsstundum með 33,33% álagi.
 - Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema 6 álagsstundum með 33,33% álagi.

Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma, sbr. grein 2.5.2.

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 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 151 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 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.
- 5.7.7.2 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.

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 slysaþætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

6.6 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

- 6.6.1 Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal 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 reglugerð nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum.
- 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 hættu 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 SLYSATRYGGINGAR

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru frá 1. júlí 2010 til 31. desember 2010:

1. Ef hinn látni var ógiftur, og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.131.509.
2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri, kr. 7.059.454.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr.9.700.062.

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

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr.1.185.553. 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. 17.218.806, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Við hækkun 1. janúar er notuð vísitala nóvembermánaðar fyrra árs og við hækkun 1. júlí er vísitala maímánaðar notuð til viðmiðunar. Grunnvísitala, miðað við framangreindar tölur, er 365,3 stig í maí 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 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 kr. 478.884 í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki. bætt hærrí upphæð en kr. 91.786. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. gr. 7.2.4. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða 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. 7.979. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 20/1954, um 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 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 skyrti eða íþróttagalli ásamt bol, klossar og stígvél séu til staðar fyrir óþrifaleg störf. Þar sem útvinnna 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 skyrti eða íþróttagalli ásamt bol. Þar sem útvinnna 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:
Svuntur vegna föndurs og málningarvinnu, kuldagalli og regngalli.
- 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 borgaralegs fatnaðar er krafist við vinnu, t.d. á sambýlum, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 19,40 á unna klst.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu júlímánaðar 2010 sem grunnvísitölu (129,20).

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 skv. starfsmati.

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.

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

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

10.2 SÍMENNTUN

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

- 10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

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

1 stig eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum.
Samtals 2 stig eftir 5 ára starf hjá sveitarfélögum.
Samtals 3 stig eftir 9 ára starf hjá sveitarfélögum.
Samtals 4 stig eftir 15 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 viðbótarálag vegna símenntunar fyrir gildistöku samnings þessa skulu halda því þar til grein þessi tryggir þeim samsvarandi eða betri kjör.

- 10.2.3 Þeir starfsmenn sem hafa lokapróf á framhaldsskólastigi (2 til 4 ár) skulu fá persónuálag sem nemur 2 stigum 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 þar sem ekki er gerð krafa um þá menntun til starfsins.

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.

Hækkun samkvæmt grein þessari skal taka gildi næstu mánaðamót eftir að starfsmaður leggur fram fullnægjandi gögn um námið.

- 10.2.4 Hafi starfsmaður lokið viðurkenndu diplómanámi á háskólastigi tengt starfssviði sínu hækkar persónuálag hans um 2 stig enda sé námið að lágmarki 30 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. Starfsmaður eða leiðbeinandi sem lokið hefur 45 eininga námi til B.Ed. gráðu í leikskólafræðum skal fá 2 persónuálagsstig. Þegar B.Ed. gráðu er náð falla persónuálagsstigin niður.

Hækkun samkvæmt grein þessari getur mest orðið 2 stig og skal taka gildi næstu mánaðamót 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. Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til þriðju háskólagráðu (doktorspróf) hækkar persónuálag hans um 3 stig til viðbótar. Ljúki starfsmaður starfsmiðuðu námi (Diploma/Certificate) eftir fyrstu háskólagráðu hækkar persónuálag hans um 2 stig.

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 framhaldskóla, 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.

10.3.4 Trúnaðarmannaskóli BSRB²

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

² Bókun III [2008] í samkomulagi sem var undirritað 29. nóvember 2008.

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, haldi áunnum réttindum. Hjá Akureyrarkaupstað giltu sérstakar reglur um réttindi og skyldur, þau ákvæði sem gengu lengra en í lögum nr. 38/1954 voru sett í sérákvæði.

Biðlaunaréttur á 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 ráðningasamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann

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

11.1.4 Breytingar á störfum

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

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

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma - Yfirvinnuskylda

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

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

11.1.6 Uppsagnir:

11.1.6.1 Ef ástæða er talin til að veita starfsmanni áminningu er skylt 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 meggi til starfsmannsins sjálfs, er skylt að áminna starfsmanninn fyrst skriflega og veita honum tíma og tækifæri til að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

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

Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra 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 Lífeyrissjóði starfsmanna Akureyrarbæjar.

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 þrjá fulltrúa í samstarfsnefnd og þrjá til vara. Samstarfsnefndin er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á samningstímanum og hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamningsins og lausn ágreiningsefna.

Aðilar eru sammála um að launagreiðandi greiði 0,03% til Kjalar til þess að auðvelda samstarf félagsins við LN í samstarfsnefnd vegna framkvæmdar á samningi þessum.

11.2.2. KILI og viðkomandi sveitarstjórnur ber að koma sér saman um formlegan samráðsvettvang 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 LN og KJALAR.

Skilgreining þess samstarfsvettvangs sem valinn er í hverju sveitarfélagi og vinnu – og samstarfsreglur sem aðilar koma sér saman um skulu kynntar samstarfsnefnd LN og KJALAR fyrir 15. september 2005.

Samkomulag um starfskjaranefndir frá 25. febrúar 1990 fellur niður.

Dæmi til skýringar:

a. Þar sem starfskjaranefndir hafa verið virkar geta aðilar komið sér saman um að viðhalda slíku fyrirkomulagi. Verði sú leið valin er nauðsynlegt að breyta núgildandi samþykktum um slíkar nefndir og einfalda verkefnaskilgreiningu þeirra.

b. Þar sem sveitarstjórn kýs svo getur hún falið yfirmanni starfsmannamála eða öðrum aðila sem hún tilnefnir að koma fram á þessum vettvangi fyrir sína hönd. Með sama hætti getur stéttarfélag falið formanni sínum, trúnaðarmanni eða öðrum sem til þess er valinn að koma fram fyrir sína hönd.

11.3 TÆKNIFRJÓVGUN

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

11.4 FRÁFALL

11.4.1 Við andlát nákomins ættingja/aðstandanda skal starfsmaður eiga rétt á allt að ½ mánaðar fríi á venjubundnum launum 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 Skýlt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

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

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

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

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

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

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu eða afleysingu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í 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.

- 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 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 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 STARFSMANNIS

- 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.

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 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 1. janúar 2001, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. 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 feðra 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 OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

- 13.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til 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 KJÖLUR 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% af öllum launum félaga í orlofssjóð KJALAR. KILI er heimilt að flytja greiðslur vinnuveitenda í orlofssjóðinn til Fræðslusjóðs KJALAR, þó að hámarki 75%.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Fræðslusjóð KJALAR.
Gjald þetta skal nema 0,30% af heildarlaunagreiðslum til félaga KJALAR.
- 13.4.2 Þann 1. janúar 2007 hækkar framlag sveitarfélaga til starfsmenntunarsjóðs úr 0,30% í 0,60%. Forsenda hækkunarinnar er að KJÖLUR og þau sveitarfélög sem aðild eiga að kjarasamningi þessum stofni sameiginlegan starfsmenntunarsjóð undir einni stjórn með jafnri stjórnarþátttöku beggja samningsaðila og að heildarframlög sveitarfélaga renni óskipt í sjóðinn frá 1. janúar 2007. Á vettvangi samstarfsnefndar aðila skal í ársbyrjun 2006 hefjast undirbúningur að stofnun sjóðsins með gerð stofnsamnings og reglna fyrir hann.

Grein þessi kemur í stað greina 13.4.1 þann 1 janúar 2007.

13.5 VÍSINDASJÓÐUR

- 13.5.1 Stofna skal vísindasjóð háskólamanna innan KJALAR. Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóðinn sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum starfsmanna með háskólapróf enda sé gerð krafa um slíka menntun í viðkomandi starf. Einnig er heimilt að sameina sjóð þennan hefðbundnum endurmenntunarsjóði. 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 sjóðstjórn setur. Starfsmaður sem fer í námsleyfi skv. reglum sjóðsins haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum.

13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR

13.6.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga. Sjóðsfélagar 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 frá 1. janúar 2009 er 12%.

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

Þeir starfsmenn sem 1. janúar 1999 voru í Lífeyrissjóði starfsmanna Akureyrarbæjar hafa þrátt fyrir 1. og 2. mgr. þessarar greinar heimild til að vera áfram í LSA nema þeir óski að flytja sig til A-deildar LSS. Sjóðsfélagi greiðir 4% af dagvinnulaunum, desember- og orlofsuppbótum og vaktavinnufólk af vaktaálagi. Launagreiðandi greiðir 6% af sömu dagvinnulaunum, desember-orlofsuppbótum og af vaktaálagi vaktavinnufólks.

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. maí 2005.

13.7 STYRKTARSJÓÐUR BSRB³

13.7.1 Hlutverk Styrktarsjóðs BSRB

13.7.1.1 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.

13.7.2 Aðild að Styrktarsjóði BSRB.

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

13.7.3 Stjórn styrktarsjóðs BSRB

13.7.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Styrktarsjóð BSRB

13.7.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

13.8 STARFSHÆFINGARSJÓÐUR

13.8.1 Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

³ Hét áður fjölskyldu og styrktarsjóður sem heildarsamtökin BSRB, KÍ og BHM ráku sameiginlega frá stofnun hans 1. janúar 2001.

13.9 TILHÖGUN FÆÐINGARORLOFS

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

13.10 RÉTTARSTAÐA STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI

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

14 GILDISTÍMI, GILDISSVIÐ OG SAMNINGSFORSENDUR

14.1 GILDISTÍMI

- 14.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. júlí 2009 til 30. nóvember 2010 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.
- 14.1.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 12:00 þann 14. ágúst 2009 skoðast hann samþykktur.

14.2 FORSENDUR OG MARKMIÐ

- 14.2.1 Samningsaðilar tóku þátt í gerð stöðugleikasáttmála aðila vinnumarkaðarins, sem undirritaður var þann 25. júní 2009. Markmið stöðugleikasáttmálans er að stuðla að endurreisn efnahagslífsins. Aðilar sáttmálans eru ennfremur á eitt sáttir um mikilvægi þess að styrkja stöðu heimilanna, verja undirstöður velferðarkerfisins, standa vörð um menntakerfið og verja störf eins og aðstæður frekast leyfa. Almenn sátt er um að styrkja stöðu tekjulægstu starfsmanna sveitarfélaga.

Í samræmi við ákvæði 8.liðar stöðugleikasáttmálans munu Samband íslenskra sveitarfélaga og aðilar vinnumarkaðarins skipa samráðshóp til að fjalla um leiðir til að standa vörð um grunnþjónustu á vegum sveitarfélaga og forgangsröðun í starfsemi þeirra.

Reykjavík, 7. júlí 2009

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

F.h. samninganefndar KJALAR,
með fyrirvara um samþykki
hlutaðeigandi félagsmanna:

15 BÓKANIR

Bókanir með samkomulagi um framlengingu og breytingar á kjarasamningi undirrituðum 7. júlí 2009.

BÓKUN I [2009]

Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega áfram að þeim málum sem fram koma í bókunum og fylgiskjölum, sem gerðar voru með síðasta kjarasamningi. Niðurstaða þeirrar vinnu má þó ekki leiða til umtalsverðs kostnaðarauka fyrir sveitarfélögin í landinu.

BÓKUN II [2009]

Launanevnd sveitarfélaga mun beina því til sveitarfélaga að þau setji sér markmið í mannauðsstjórnun og að þau stefni að árlegum starfsmannasamtölum. Auk þess mun LN hvetja sveitarfélög til að leggja aukna áherslu á gerð og endurskoðun símenntunaráætla. Með símenntun er m.a. átt við námskeið, ráðstefnur, réttindanám, sjálfsnám, vettvangsferðir, samstarf starfsmanna, ný og/eða breytt verkefni, leiðsögn og þjálfun starfsfélaga.

BÓKUN III [2009]

Launanevnd sveitarfélaga mun beita sér fyrir því að efla þekkingu innan sveitarfélaga í að túlka og framkvæma kjarasamninga með aukinni fræðslu og samráði.

BÓKUN IV [2009]

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

BÓKUN V [2009]

Samningsaðilar eru sammála um að kanna fyrirkomulag vinnuskóla hjá sveitarfélögunum en það er með nokkuð misjöfnum hætti, enda aðstæður ólíkar milli landssvæða og sveitarfélaga. Samningsaðilar setja niður leiðbeinandi viðmiðunarreglur varðandi skipulag vinnu, þjálfunar, fræðslu og launa barna og ungmenna í vinnuskóla (vinnuskólanemenda). Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. febrúar 2010.

BÓKUN VI [2009]

Launanevnd sveitarfélaga lýsir sig reiðubúna 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.

Bókanir með samkomulagi um framlengingu og breytingar á kjarasamningi undirrituðum 29. nóvember 2008.

BÓKUN I [2008]

Endurhæfingarsjóður

Samningsaðilar á almenna vinnumarkaðinum gerðu samkomulag í febrúar sl. um að hefja þróun nýs fyrirkomulags á endurhæfingu á árinu 2008 með því að stofna endurhæfingarsjóð. Á hann að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og/eða slasast þannig að vinnugeta skerðist.

Frá og með 1. desember 2008 munu sveitarfélög, sem aðild eiga að launanevnd sveitarfélaga, greiða 0,13% af heildarlaunum inn á sérstakan biðreikning endurhæfingar í

vörslu sveitarfélaganna. Þau munu hefja greiðslu í endurhæfingarsjóð þegar formleg aðild þeirra hefur verið staðfest.

BÓKUN II [2008]

Starfsmat

Samningsaðilar eru sammála um að skoða sameiginlega, á samningstímanum, hvernig til hefur tekist með innleiðingu og framkvæmd starfsmatskerfisins SAMSTARF og með hvaða hætti megi tryggja áframhaldandi þróun þess.

BÓKUN III [2008]

Trúnaðarmannaskóli BSRB

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

Bókanir með samningi með gildistíma 1. apríl 2005 – 30. nóvember 2008.

BÓKUN I [2005]

Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlega í samstarfsnefnd á samningstímanum að auknum kjararannsóknunum, s.s. á launaþróun, vinnutíma og öðrum magntölum.

BÓKUN II [2005]

Aðilar munu á árinu 2005 taka upp viðræður um möguleika þess að innleiða upplýsingaskyldu hjá launagreiðendum um að tilgreina á launaseðlum ÍSTARF-númer þess starfs sem starfsmaður gegnir.

Jafnframt skulu aðilar taka upp viðræður við Hagstofu Íslands um nauðsynlega aðlögun þeirra starfsskilgreininga hjá sveitarfélögum sem notuð eru í starfsmatskerfi þeirra við ÍSTARF-númerakerfi stofnunarinnar.

BÓKUN III [2005]

Aðilar munu á samningstímanum taka upp viðræður um endurskoðun á 5. kafla kjarasamningsins um ferðir og gistingu með sérstöku tilliti til ákvæða um heimflutning fjarri vinnustað. Í því sambandi skal farið yfir ákvæði er lúta að fjarlægðum og ferðum milli heimilis og starfsstöðva m.t.t. breytinga sem orðið hafa og hugsanlega verða á samningstímanum á mörkum sveitarfélaga.

Leiði viðræður þessar til sameiginlegrar niðurstöðu skal samið um innleiðingu nýs 5. kafla í kjarasamning aðila og gildistöku hans.

BÓKUN IV [2005]

Samningsaðilar skulu fylgjast með þróun námsframboðs fyrir starfsmenn sveitarfélaga sem leitt getur til upptöku nýrra starfsheita, s.s. félagsliða, og tryggja að slík störf verði metin í starfsmati.

BÓKUN V [2005]

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 sértaklega taka tillit til þarfa fyrir undirbúnings- og úrvinnslutíma þegar starfsmönnum eru falin 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.

BÓKUN VI[2005]

Aðilar munu á samningstímanum taka upp viðræðum um ráðningarfestu starfsmanna í leikskólum.

BÓKUN VII [2005]

Aðilar eru sammála um að taka upp viðræður á vettvangi heildarsamtaka um breytingu á grein 13.6 í kjarasamningi aðila um lífeyrissjóð með það að markmiði að tryggja starfsmönnum rétt við ráðningu að velja þá deild sem iðgjald vegna þeirra skal greitt til.

16 FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

16.1 FYLGISKJAL I - TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA

TENGITAFLA: Starfsmatsstig og launaflokkar			
Frá 1. júlí 2009			
Stig	L.fl.	Stig	L.fl.
249-278	115	539-545	150
279-288	116	546-552	151
289-298	117	553-559	152
299-308	118	560-566	153
309-318	119	567-573	154
319-328	120	574-580	155
329-338	121	581-587	156
339-348	122	588-594	157
349-357	123	595-601	158
358-363	124	602-608	159
364-370	125	609-615	160
371-377	126	616-622	161
378-384	127	623-629	162
385-391	128	630-636	163
392-398	129	637-643	164
399-405	130	644-650	165
406-412	131	651-657	166
413-419	132	658-664	167
420-426	133	665-671	168
427-433	134	672-678	169
434-440	135	679-685	170
441-447	136	686-692	171
448-454	137	693-699	172
455-461	138	700-706	173
462-468	139	707-713	174
469-475	140	714-720	175
476-482	141	721-727	176
483-489	142	728-734	177
490-496	143	735-741	178
497-503	144	742-748	179
504-510	145	749-755	180
511-517	146	756-762	181
518-524	147	763-769	182
525-531	148	770-776	183
532-538	149	777-782	184

16.2 FYLGISKJAL II: ÁKVÆÐISVINNA VIÐ RÆSTINGAR O.FL.

Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar hækkar. Eftirtaldar greinar samningsins breytast þannig:

Gr. 1.9.1.1.1 Kl. 08:00-20:00 mánudaga til föstudaga:

Frá 1. júlí 2009	kr. 1.043
Frá 1. nóvember 2009	kr. 1.075
Frá 1. júní 2010	kr. 1.139

Gr. 1.9.1.1.2 Alla aðra tíma vikunnar, sbr. þó grein 1.9.1.2.

Frá 1. júlí 2009	kr. 1.257
Frá 1. nóvember 2009	kr. 1.297
Frá 1. júní 2010	kr. 1.375

Gr. 1.9.2 Ræsting: Uppmæling 5 daga vikunnar.

Gr. 1.9.2.1 Gólfæsting á fermetra á mánuði:

Frá 1. júlí 2009	kr. 223
Frá 1. nóvember 2009	kr. 230
Frá 1. júní 2010	kr. 244

Fimleikahús:

Frá 1. júlí 2009	kr. 194
Frá 1. nóvember 2009	kr. 200
Frá 1. júní 2010	kr. 212

Salerni, tækjastofur, rannsóknarstofur, verknámsstofur og anddyri, á fermetra á mánuði:

Frá 1. júlí 2009	kr. 252
Frá 1. nóvember 2009	kr. 260
Frá 1. júní 2010	kr. 275

16.3 FYLGISKJAL III: TÍMABUNDIN VIÐBÓTARLAUN - ÞRÓUNARVERKEFNI⁴

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

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

Frá 1. desember 2008:

1. TV-eining	11.000 kr.
2. TV-einingar	22.000 kr.
3. TV-einingar	33.000 kr.
4. TV-einingar	44.000 kr.
5. TV-einingar	55.000 kr.
6. TV-einingar	66.000 kr.
7. TV-einingar	77.000 kr.
8. TV-einingar	88.000 kr.
9. TV-einingar	99.000 kr.
10. TV-einingar	110.000 kr.

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

TV-einingar vegna verkefna og hæfni:

Starfsmaður sýni hæfni og vilja til að fræða og leiðbeina umfram venjubundnar starfsskyldur á því sviði.

Starfsmaður sýni mikið frumkvæði í starfi umfram aðra starfsmenn.

Starfið feli tímabundið í sér lausn flókinna og/eða umfangsmikilla verkefna með tilheyrandi viðbótarálagi umfram hefðbundnar og þekktar álagssveiflur starfsins.

Starfinu fylgi þátttaka í þróunarátaki og sérstakri verkefnavinnslu vegna þess sem er umfram venjubundnar starfsskyldur.

Við starfið bætist viðbótarvinnuálag vegna sérstakra vísindarannsókna, birtingar fræðigreina í ritrýndum tímaritum, kynningar fræðilegs efnis á ráðstefnum enda tengist verkefnið verksviði stofnunar og samræmast markmiðum hennar.

Við starfið bætist sérstakt vinnuálag vegna viðleitni starfsmanns til að afla viðkomandi stofnun sértekna.

TV- einingar vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna:

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

Laun jafnverðmætra og sambærilegra starfa á nærvinnumarkaði og almennt viðurkenndu atvinnusvæði þess vinnuveitenda sem að í hlut á.

⁴ Tilvísun í fundgerð Launanefndar, nr. 222, þann 11. september 2007: "Farið var yfir beiðni Akureyjarbæjar dags. 5. sept. 2007 um tímabundið tilraunaverkefni um notkun á TV einingum. Um er að ræða heimild til greiðslu TV eininga vegna markaðs- og samkeppnisaðstæðna til félagsmanna í Kili hjá Akureyrarbæ. Launanefndin heimilar Akureyrarbæ þetta tímabundna verkefni."

Laun hjá sama vinnuveitanda m.t.t. jafnræðissjónarmiða í innbyrðis samanburði byggðum á mati á jafnverðmætum og sambærilegum störfum svo fremi að launamunur byggji ekki á launamyndunarþáttum sambærilegra kjarasamninga, s.s. persónuálagi og lífaldri.

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

Almennt:

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

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

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

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

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

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

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

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

TV-einingar hækka í samræmi við hækkun launatöflu í fyrsta skipti 1. janúar 2007.

Þróunarverkefni:

Ákvæði þessa samnings um tímabundin laun í formi TV-eininga er þróunarverkefni á samningstímabilinu og fellur niður við lok þess. Verkefnið heldur því ekki áfram eftir lok samningstímabilsins nema um annað sé samið. Með vísan til þess skal samstarfsnefnd aðila a.m.k. einu sinni á ári koma saman til að yfirfara upplýsingar um framkvæmd þessara ákvæða og nýta sér þá umfjöllun við endurnýjun kjarasamnings aðila.

16.4 VIÐAUKI I - VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT

Samþykktar á fundi Úrskurðarnefndar aðila um starfsmat þann 24. mars 2009.

1. Mat á nýjum störfum:

Starfsmannastjórar sveitarfélaga ásamt fulltrúa viðkomandi stéttarfélags ákvarða bráðabirgðaröðun á nýjum störfum fyrstu 6 mánuðina. Verði ágreiningur um röðun nýrra starfa skal kalla til fulltrúa starfsmatsteymis LN og viðsemjenda þeirra sem úrskurðar um röðunina. Að 6 mánuðum liðnum skal starfsmannastjóri óska eftir formlegu starfsmati frá starfsmatsteymi LN og viðsemjenda þeirra og skal með umsókn fylgja starfslýsing og útfylltur spurningalisti frá starfsmanni sem yfirfarinn er og staðfestur af yfirmanni og starfsmannastjóra. Starfsmatsniðurstaðan frá starfsmatsteyminu skal gilda frá þeim tíma er starfsmaður hóf störf. Hafi starfið verið tímabundið launasett hærra en kemur út úr starfsmati ber að lækka röðun starfsins til samræmis við niðurstöðu úr starfsmati. Sú lækkun tekur gildi að þremur mánuðum liðnum frá þeim tíma er niðurstaða berst sveitarfélagi og starfsmanni.

2. Endurmat starfa:

Fyrir beiðni um endurmat skulu færð skýr rök um breytingar sem orðið hafa á starfinu frá því að starfið var metið eða frávikum starfsins frá því starfi/þeim störfum sem fyrra starfsmat miðast við.

Starfsmatsteymi ber að endurskoða niðurstöður starfsmats ef:

- Vísbendingar eru um að fyrra mat á starfinu hafi verið rangt, t.d. vegna þess að það hafi verið flokkað með störfum sem eru að eðli og umfangi verulega ólík því starfi sem um ræðir.
- Vísbendingar eru um að verulegar og viðvarandi breytingar hafi orðið á starfinu frá því að það var síðast metið, t.d. vegna nýrra verkefna sem bætt hefur verið við starfssvið eftir skipulagsbreytingar eða vegna breytinga á löngu tímabili.

Starfsmannastjóri og fulltrúi stéttarfélags meta hvort starf uppfylli ofangreind skilyrði. Verði þessir aðilar ósammála skal starfið sett í endurmat í starfsmatsteymi LN og viðsemjenda þeirra. Með ósk um endurmat á starfinu skal fylgja greinargóð lýsing á þeim matsþáttum starfsmatsins sem tekið hafa breytingum og í hverju breytingarnar eru fólgnar. Með beiðni um endurskoðun þarf að fylgja ný starfslýsing og einnig eldri starfslýsing ef breytingar hafa orðið á starfinu.

Beiðni um endurskoðun skal útbúa á þar til gerðu eyðublaði. Beiðni sem er ófullnægjandi um rökstuðning og gögn verður vísað frá og hlutaðeigandi aðilum leiðbeint um ágalla á beiðni.

2.1 Endurmat sem leiðir til hækkunar:

Hækkun á mati hefur í för með sér launahækkun frá þeim tíma er sótt var um endurmat og viðeigandi gögnum skilað inn til starfsmannastjóra.

2.2 Endurmat sem leiðir til lækkunar:

Endurmat getur ýmist leitt til hækkunar, lækkunar eða óbreyttrar niðurstöðu. Ef endurmat leiðir til lækkunar á mati hefur það ekki í för með sér lækkun launa þeirra sem nú þegar eru í starfinu en nýir starfsmenn fá laun samkvæmt nýrri niðurstöðu.

3. Niðurstöður úr starfsmati:

Niðurstöður úr starfsmati skulu sendar til starfsmannastjóra viðeigandi sveitarfélags og stéttarfélags og skulu þeir upplýsa starfsmann/starfshóp um niðurstöðu úr starfsmati.

Sé starfsmaður/starfshópur ósáttur við endanlega niðurstöðu úr starfsmati hefur hann/þeir tækifæri til að óska eftir endurmati. Til þess að aðilar geti óskað eftir endurmati þarf starfsmaður að fylla út endurmatsbeiðni. Endurmatsbeiðnin skal tekin fyrir af starfsmannastjóra og fulltrúa stéttarfélagsins innan fjögurra vikna. Telji þeir að málefnaleg rök

séu fyrir óánægju starfsmanns/ starfshóps skal senda starfið áfram í endurmat til starfsmatsteymis.

16.5 VIÐAUKI II: SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN

Samþykkt á fundi Launanefndar 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.
- [4. grein]⁵
- 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.

⁵ 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 heildarsamtakanna 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.

16.6 VIÐAUKI III - STÖÐUGLEIKASÁTTMÁLI

Stöðugleikasáttmáli Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskóla-manna, BSRB, Kennarasambands Íslands, SSF, Samtaka atvinnu-lífsins, ríkisstjórnarinnar og Sambands íslenskra sveitarfélaga.

Undirritaður þann 25. júní 2009.

Stöðugleikasáttmálinn er gerður við mjög erfiðar aðstæður í efnahags- og atvinnumálum sem bitna hart á heimilum og atvinnulífinu í landinu. Við þessar kringumstæður hafa aðilar þessa sáttmála sameinast um aðgerðir til að vinna þjóðina út úr vandanum.

Markmið stöðugleikasáttmálans er að stuðla að endurreisn efnahagslífsins. Í upphafi viðræðna settu samningsaðilar sér markmið um að í lok árs 2010 verði verðbólga ekki yfir 2,5%, halli hins opinbera verði ekki meiri en 10,5% af VLF, dregið hafi úr gengissveiflum, gengið styrkst og hafi nálgast jafnvægisgengi. Einnig verði vaxtamunur við evrusvæðið innan við 4%. Þannig hafi skapast skilyrði fyrir aukinni fjárfestingu innlendra sem erlendra aðila, auknum hagvexti, nýrri sókn í atvinnumálum og grunnur lagður að bættum lífskjörum til framtíðar.

Aðilar eru einnig sammála um að mikilvægt sé að styrkja stöðu heimilanna, verja undirstöður velferðarkerfisins, standa vörð um menntakerfið og verja störf jafnt á almennum vinnumarkaði sem og hjá hinu opinbera eins og aðstæður frekast leyfa.

Samhliða gerð þessa sáttmála hafa aðilar vinnumarkaðarins sameinast um að eyða óvissu á vinnumarkaði með því að ljúka gerð kjarasamninga sem gilda til nóvemberloka árið 2010, þar sem áhersla er lögð á að styrkja stöðu þeirra tekjulægstu.

Til að ná framangreindum markmiðum hafa aðilar þessa sáttmála sameinast um eftirfarandi:

1. Kjarasamningar

Samhliða gerð þessa sáttmála hafa samningsaðilar á almennum vinnumarkaði náð samkomulagi um að framlengja kjarasamninga á almennum vinnumarkaði til loka nóvember 2010.

Samningsaðilar á opinberum vinnumarkaði munu eins fljótt og auðið er ganga frá kjarasamningum sem byggja á þessum stöðugleikasáttmála.

Forsendur stéttarfélaganna á opinberum vinnumarkaði fyrir gerð kjarasamninga eru að ekki verði gripið til lagasetninga eða annarra stjórnvaldsaðgerða sem hafa bein áhrif á innihald kjarasamninga eða kollvarpa með öðrum hætti þeim grunni sem kjarasamningar byggja á. Þetta hindrar þó ekki að sett verði lög sem kalla á breytingar á kjarasamningum enda sé um slíkt samið milli aðila kjarasamnings í framhaldinu.

2. Fyrirliggjandi aðgerðaáætlun í ríkisfjármálum

Ríkisstjórnin hefur kynnt samningsáðilum áform sín um aðgerðaáætlun í ríkisfjármálum 2009 – 2013. Mikilvægt er að ná jöfnuði í ríkisfjármálum sem allra fyrst og þá mögulega fyrr en gert er ráð fyrir í sameiginlegri áætlun stjórnvalda og Alþjóðagjaldeyrissjóðsins.

Samstaða er um eftirfarandi fyrir tímabilið 2009 – 2011:

- Í ljósi þess að tekjustofnar ríkisins dragast mikið saman er mikilvægt að hlutdeild tekjuöflunar í aðgerðunum verði ekki of mikil. Skattar verði lækkandi hlutfall aðlögunaraðgerða eftir yfirstandandi ár og ekki samtals hærra en 45% þeirra fyrir árin 2009 – 2011.
- Fjárlagafrumvarp fyrir 2010 verði í samræmi við framlagða áætlun og samhliða liggi fyrir eins og kostur er, endanleg og nákvæm útfærsla vegna 2011 ásamt

nauðsynlegum lagabreytingum. Virku samráði verði haldið áfram um undirbúning þessara áætlana í sumar og haust.

- Náist markmið þessa sáttmála um hraðari endurreisn efnahags- og atvinnulífs og verulega minna atvinnuleysi en nú er spáð verði það svigrúm sem við það skapast nýtt til að verja betur velferðarkerfið, draga úr skerðingum tryggingabóta og skattahækkunum. Gangi endurreisnin hægar en nú er spáð eru aðilar sáttmálans sammála um nauðsyn þess að endurskoða aðhaldsaðgerðirnar í því ljósi, m.a. hagræna skiptingu tekna- og gjaldahliðar ríkisfjármála.

3. Bætt staða lántakenda og skuldsettra heimila

Mikilvægt er að bæta stöðu skuldsettra heimila. Í því skyni mun ríkisstjórnin hraða vinnu ráðherranefndar sem fjallar um stöðu þeirra. Þar verði m.a. lögð áhersla á að tryggja að þau úrræði sem þegar hefur verið komið á gagnist, eins og vænst var. Einnig verði gerðar tillögur í samráði við aðila vinnumarkaðarins um viðbótarúrræði eftir því sem þörf krefur. Þá skal sérstaklega horft til þess hóps sem nýlega keypti sína fyrstu eign.

Jafnframt verði lagðar fram tillögur í samráði við aðila vinnumarkaðarins um það hvernig styrkja megi stöðu lántakenda á fjármálamarkaði.

4. Framkvæmdir til að stuðla að aukinni atvinnu

Ríkisstjórnin mun greiða götu þegar ákveðinna stórfamkvæmda sbr. þjóðhagsáætlun, s.s. framkvæmda vegna álvera í Helguvík og Straumsvík. Undirbúningsvinnu verði hraðað vegna áforma sem tengjast fjárfestingu í meðalstórum iðnaðarkostum, s.s. gagnaverum og kísilflöguframleiðslu. Kappkostað verður að engar hindranir verði af hálfu stjórnvalda í vegi slíkra framkvæmda eftir 1. nóvember 2009.

Einnig verði unnið skipulega að úrvinnslu áforma um aðrar stórfjárfestingar í atvinnulífinu þannig að taka megi ákvarðanir sem fyrst um hugsanlegan framgang þeirra.

Ríkisstjórnin gangi til samstarfs við lífeyrissjóði um að þeir fjármagni stórar framkvæmdir sbr. minnisblað vegna verklegra framkvæmda dags. 16.06.2009 o.fl. með sérstakri fjármögnun. Stefnt skal að því að viðræðum ríkisstjórnar og lífeyrissjóða verði lokið fyrir 1. september 2009. Aðkoma lífeyrissjóða að slíkum verkefnum útilokar ekki þátttöku annarra fjárfesta eða lánveitenda, innlendra sem erlendra.

Sveitarfélög og önnur stjórnvöld tryggja að farið verði að tímafrestum við gerð skipulags og allar leyfisveitingar og greitt verði fyrir nýjum fjárfestingum eins og kostur er.

17 SÉRÁKVÆÐI

Eftirfarandi eru sérákvæði KJALAR við kjarasamning Launanefndar sveitarfélaga og KJALAR FRÁ 29. maí 2005.

17.1 STAK DEILD

1. grein

Sjúkraliðar sem starfa hjá stofnunum Akureyrarbæjar:

Sjúkraliði (flakkari) fær fjóra launaflokka f. næturvaktir. Í undanteknar tilvikum má greiða 4.lfl. til sjúkraliða sem sinnir sérhæfðum verkefnum og hefur umsjón með ummönnun á sjúkra-eða dvalardeild og stýrir verkum annarra sjúkraliða og starfsmanna á öllum vöktum. Standi sjúkraliði eina hópstjóravakt á mánuði heldur hann þeim launum þann mánuð.

Sjúkraliði sem lokið hafa framhaldnámi fær 2 persónustig.

2. grein

Viðauki við réttindi og skyldur samanber kafla 11.1, þar áður lög nr. 38/1954 samkvæmt bókun l í kjarasamningi frá 11. apríl 1997.

1. Við ráðningu í stöðu skv. 3. gr. 1. t.l. er miðað við 18 ára aldur.
2. Þegar staða er lögð niður skv. 14. gr. skal greiða föst laun í 6 mánuði ef starfsmaðurinn hefur minna en 10 ára þjónustualdur.
3. Þegar um hópuppsagnir er að ræða skv. 15. gr. getur vinnuveitandi áskilið lengri uppsagnarfrest allt að sex mánuðum enda tilkynnist það viðkomandi starfsmönnum innan mánaðar frá því uppsagnir þeirra bárust.
4. Við andlát starfsmanns skv. 21. gr. skal maka hans, börnum innan 16 ára aldurs eða öðrum er hann hafði á framfæri greidd föst laun starfsmannsins í þrjá mánuði.

3.grein

Bílstjórar hjá SVA skulu fá hreinsun á stökkum eða jökkum 4 sinnum á ári.

17.2 SIGLUFJARÐARDEILD

4. grein

Hafnarvarsla á Siglufirði:

Vegna vinnu- og viðveruskyldu utan dagslegs vinnutíma komi 40% greiðsla á föst laun. Vegna notkunar eigin bifreiðar skal hafnarvörður fá greitt kílómetragjald fyrir 100 km. akstur á mánuði.

Lóðsun skipa:

Sé þess óskað að starfsmaður hafnar lóðsi skip skal greiðsla til starfsmannsins miðast við eftirfarandi:

Mælieining skips, margfölduð með bryggjuggjaldseiningaverði í gjaldskrá hafna, annars vegar við komu og hins vegar við brottför.

Fastagjald 7,5% af launaflokki/prepi hafnarvarða, annars vegar við komu og hinsvegar við brottför.

Þurfi lóðsunar við, rétt út fyrir línu sem dregin er milli Siglunestá austan fjarðarins og Djúpavogs að vestanverðu, greiðist upphæð sem samsvarar 5% af launaflokki/prepi hafnarvarða.

5. grein

Gildir fyrir þá sem ráðnir voru fyrir 11. mars 2001 og starfað hafa samfelld síðan:

Lágmarksorlof var 208 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf, eftir 6 ára starf 240 vinnuskyldustundir og eftir 12 ára starf 272 vinnuskyldustundir. Orlofsfé var 11,11%, eftir 6 ára starf 13,04% og eftir 12 ára starf 15,04%.

17.3 FOS HÚN DEILD

6. grein

Gildir fyrir þá sem ráðnir voru fyrir 30. apríl 1997 og starfað hafa samfelld síðan:

Lágmarksorlof var 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf, eftir 8 ára starf eða við 40 ára aldur 216 vinnuskyldustundir, eftir 12 ára starf eða við 45 ára aldur 240 vinnuskyldustundir og eftir 15 ára starf eða við 50 ára aldur 264 vinnuskyldustundir. Orlofsfé var 10,17%, eftir 8 ára starf eða við 40 ára aldur 11,59% og eftir 12 ára starf eða við 50 ára aldur 13,04%.

18 YFIRLÝSING MEÐ SAMNINGI

Yfirlýsing

með samningi
LAUNANEFNDAR SVEITARFÉLAGA
f.h. þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem hún hefur samningsumboð fyrir og

KJALAR
stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu

undirrituðum 29. nóvember 2008

Þann 27. nóvember 2008 áttu fulltrúar stærstu aðila á íslenskum vinnumarkaði sameiginlegan fund til að kanna möguleika á því að ná víðtækri sátt um launa- og kjarastefnu til ársins 2010 vegna þeirra kjarasamninga sem eru til endurskoðunar eigi síðar en 15. febrúar 2009 og þeirra kjarasamninga sem renna út 2009. Aðilar þessarar yfirlýsingar eða fulltrúar þeirra áttu aðild að fundinum og er fullur vilji aðila þessarar yfirlýsingar að beita sér fyrir og taka þátt í slíkri sátt.

Náist sátt um sameiginlega niðurstöðu á almennum og opinberum vinnumarkaði, með þátttöku þeirra sem að þessari yfirlýsingu standa, þá mun sú niðurstaða gilda frá þeim tíma og með þeim breytingum sem niðurstaðan felur í sér.

Þeir sem standa að þessari yfirlýsingu munu leggja sitt af mörkum til að víðtækri sátt um launa- og kjarastefnu til ársins 2010 verði náð.

Reykjavík, 29. nóvember 2008

F.h. samninganefndar LN
með fyrirvara um samþykki
Launanefndar sveitarfélaga

F.h. KJALAR, stéttarfélags
starfsmanna í almannajónustu,
með fyrirvara um samþykki
hlutaðeigandi félagsmanna.