

# KJARASAMNINGUR

STÉTTARFÉLAGS SJÚKRAÞJÁLFARA

og

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

Undirritaður 28. febrúar 2005

Gildistími 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins og Stéttarfélags sjúkraþjálfara.

Um er að ræða samantekt á samningum aðila frá 31. maí 2001 og 28. febrúar 2005. Þá hefur samkomulag bandalaga starfsmanna ríkisins og samninganefndar ríkisins frá 22. desember 2005 verið fellt inn í samninginn. Undirritaðir kjarasamningar halda gildi sínu eftir því sem við getur átt.

Stéttarfélag sjúkraþjálfara  
Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins

Maí 2007



## Markmið og forsendur samkomulags dags. 28. febrúar 2005

<b>1</b>	<b>Kaup</b> .....	<b>1</b>
1.1	Mánaðarlaun	
1.2	Röðun starfa og mat álags	
1.3	Sérstök tímabundin umbun	
1.4	Tímakaup í dagvinnu	
1.5	Tímakaup í yfirvinnu	
1.6	Álagsgreiðslur – vaktaálag	
1.7	Persónuuppbót í desember	
<b>2</b>	<b>Vinnutími</b> .....	<b>4</b>
2.1	Almennt	
2.2	Dagvinna	
2.3	Yfirvinna	
2.4	Hvíldartími	
2.5	Bakvaktir og bakvaktafrí	
2.6	Vaktavinna	
<b>3</b>	<b>Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti</b> .....	<b>11</b>
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum	
3.4	Fæði og mötuneyti	
<b>4</b>	<b>Orlof</b> .....	<b>13</b>
4.1	Lengd orlofs	
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót	
4.3	Orlofsárið	
4.4	Sumarorlofstímabil	
4.5	Ákvörðun orlofs	
4.6	Veikindi í orlofi	
4.7	Frestun orlofs	
4.8	Áunninn orlofsréttur	
4.9	Orlofssjóður	
<b>5</b>	<b>Ferðir, gisting og búferlaflutningur</b> .....	<b>15</b>
5.1	Ferðakostnaður og gisting samkvæmt reikningi	
5.2	Dagpeningar innanlands	
5.3	Greiðsluháttur	
5.4	Vinnusókn og ferðir	
5.5	Ferðatími erlendis	
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	
5.8	Ferðakostnaðarnefnd	
5.9	Búferlaflutningur	

	<b>Bls.</b>	
<b>6</b>	<b>Aðbúnaður og hollustuhættir .....</b>	<b>17</b>
6.1	Réttur starfsmanns	
6.2	Um vinnustaði	
6.3	Lyf og sjúkragögn	
6.4	Öryggiseftirlit	
6.5	Slysaþætta	
6.6	Læknisskoðun	
<b>7</b>	<b>Tryggingar .....</b>	<b>18</b>
7.1	Slysatryggingar	
7.2	Farangurstrygging	
7.3	Persónulegir munir	
<b>8</b>	<b>Vinnuföt .....</b>	<b>20</b>
8.1	Einkennis- og hlífðarföt	
<b>9</b>	<b>Afleysingar .....</b>	<b>21</b>
9.1	Staðgenglar	
9.2	Launað staðgengilsstarf	
9.3	Aðrir staðgenglar	
<b>10</b>	<b>Endurmenntun, eftirmenntun .....</b>	<b>22</b>
10.1	Endurmenntun, framhaldsnám	
10.2	Launalaust leyfi	
10.3	Starfsmenntunarsjóður	
10.4	Vísindasjóður	
<b>11</b>	<b>Stofnanapáttur og samstarfsnefndir .....</b>	<b>23</b>
11.1	Skilgreining stofnanasamnings	
11.2	Markmið stofnanasamnings	
11.3	Gerð og framkvæmd stofnanasamnings	
11.4	Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda	
11.5	Sáttanefnd	
<b>12</b>	<b>Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa .....</b>	<b>26</b>
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	
12.3	Starfshæfnisvottorð	
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni	
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	
12.6	Skráning veikindadaga	
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	
12.9	Samráðsnefnd	
12.10	Ákvæði til bráðabirgða	
12.11	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna	

	<b>Bls.</b>
<b>13</b>	<b>Tilhögun fæðingarorlofs..... 30</b>
13.1	Gildissvið
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi
13.3	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna
<b>14</b>	<b>Fjölskyldu- og styrktarsjóður ..... 31</b>
14.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs
14.2	Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði
14.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs
14.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð
14.5	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna
<b>15</b>	<b>Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar ..... 32</b>
15.1	Framlag í séreignarsjóð
15.2	Gildistaka
<b>16</b>	<b>Launaseðill og félagsgjöld ..... 33</b>
16.1	Launaseðill
16.2	Félagsgjöld
<b>17</b>	<b>Gildistími og samningsforsendur ..... 34</b>
17.1	Gildistími
17.2	Samningsforsendur
	<b>Bókanir með kjarasamningi frá 22. febrúar 2005 ..... 35</b>
	<b>Fylgiskjöl</b>
1	Ýmsar breytingar á kjarasamningi við upptöku nýs launakerfis 1. maí 2006 ..... 36
2	Yfirfærsla í nýtt launakerfi 1. maí 2006 ..... 37
	<b>Yfirlýsing í tengslum við endurnýjun kjarasamninga (skoðun á vaktavinnu).... 38</b>
	<b>Viðaukar</b>
1	Launatafla frá 1. janúar 2007 ..... 39
2	Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma ..... 40
3	Samkomulag um trúnaðarmenn ..... 45
4	Reglur um form ráðningarsamninga og upplýsingaskyldu ... 46
5	Reglur um auglýsingar á lausum störfum ..... 48
6	Reglur um greiðslu ferðakostnaðar ..... 49
7	Umburðarbréf ferðakostnaðarnefndar 1. júní 2004..... 51
8	Reglur um farangurstryggingu..... 53
9	Bókun v/samkomulags um breytingar á 7. kafla um slysatryggingu..... 55
10	Reglur um lausráðningu starfsmanna sem látið hafa af starfi ..... 56
11	27. gr. laga nr. 117/1993, um almannatryggingar ..... 57

*Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar.*



## **MARKMIÐ OG FORSENDUR**

**samkomulags fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar  
og ýmissa aðildarféлага Bandalags háskólamanna hins vegar,  
dags. 28. febrúar 2005**

Markmið þessa samkomulags er að stofnanir öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannahaldi sínu á þann veg sem kemur sér best á hverjum tíma. Samkomulaginu er því ætlað að auka þann sveigjanleika sem þeim er nauðsynlegur með því að draga úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum.

Samningsaðilar sömdu 1997 um aukinn sveigjanleika launakerfisins og að færa útfærslu og framkvæmd stofnanabáttar kjarasamninga nær vettvangi. Við framkvæmdina hafa þó einkum tvö atriði valdið erfiðleikum við að ná fram samræmdri niðurstöðu innan sömu stofnunar. Annars vegar að ekki er byggt á einni launatöflu og hins vegar að gerð stofn-  
anasamnings er á hendi margra stéttarféлага. Til úrbóta á þessum atriðum eru aðilar sam-  
mála um að taka upp eina sameiginlega launatöflu þeirra stéttarféлага BHM sem aðild  
eiga að samkomulagi þessu og að stéttarfélögin komi fram sem einn aðili gagnvart stofn-  
un við útfærslu og framkvæmd stofnanabáttar kjarasamninganna.

Markmið aðila er að kjarasamningarnir styðji við framsækna starfsmannastefnu einstakra stofnana þar sem m.a. er tekið tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða. Í því skyni eru gerðar breytingar á uppbyggingu launatöflu, m.a. til þess að auka gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum og draga með þeim hætti úr óútskýrðum launamun kynjanna. Fjölgað er þeim úrræðum sem stofnanir hafa til að umbuna starfsmönnum og bregðast við marg-  
breytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að gefa  
stofnunum kost á að árangurstengja hluta launanna. Til þess að ná fram fyrrgreindum  
markmiðum telja aðilar nauðsynlegt að draga úr sjálfvirkum hækkunum og eru því aldurs-  
þrep felld brott úr sameiginlegri launatöflu.

Möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.





# 1 Kaup

## 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2006 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Lfl.	Kr.	Lfl.	Kr.	Lfl.	Kr.
01	200.000	07	268.019	13	359.171
02	210.000	08	281.420	14	377.130
03	220.500	09	295.491	15	395.987
04	231.525	10	310.266	16	415.786
05	243.101	11	325.779	17	436.575
06	255.256	12	342.068	18	458.404

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

1.1.3 Launatafla skv. gr. 1.1.1 taki þeim hækkunum sem hér segir:

1. janúar 2007	2,25%
1. janúar 2008	2,00%

*Sjá ennfremur fylgiskjal 1: Ýmsar breytingar á kjarasamningi við upptöku nýs launakerfis 1. maí 2006.*

## 1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

## 1.3 Sérstök tímabundin umbun

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir gr. 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

## **1.4 Tímakaup í dagvinnu**

1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.
5. Lífeyrispegum sem vinna hluta úr starfi.

## **1.5 Tímakaup í yfirvinnu**

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

## **1.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag**

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00-24:00	mánudaga 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	laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00-24:00	stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

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

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

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

## 1.7 Persónuuppbót í desember

1.7.1 Persónuuppbót árin 2006 og 2007 verður sem hér segir:

Á árinu 2006	40.700 kr.
Á árinu 2007	41.800 kr.

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum samkvæmt öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á uppbótina reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda uppbót í desember, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

## 2 Vinnutími

---

### 2.1 Almennt

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

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

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

### 2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

### 2.2 Dagvinna

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

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

## 2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.

*Við lágmarksgreiðslu í útkalli bætist hvorki matar- og/eða kaffitími né ferðatími eða bæting fyrir slíkt.*

- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu 00:00-08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00-24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5-6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð eða hverja 30 daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppöfnunar 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 Hvíldartími

### 2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

*Sjá samninginn í viðauka 2.*

*Í þessu sambandi vísast til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnu- tíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð skv. 14. gr. fram- angreinds 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 um- fram 13 klst.

*Bókun um skaðabótakröfur vegna líkams- eða munatjóns með samkomulagi frá 22. desember 2004:*

*Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafn- vel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum á rétt á að beina skaðabóta- kröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og upp- gjör kröfunnar gilda almennar reglur um skaðabótaréttarins.*

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 lág- markshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

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

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

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

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

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

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

#### 2.4.4 **Vikulegur hvíldardagur**

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

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

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

#### 2.4.5 **Frítökuréttur**

2.4.5.1 **Almenn skilyrði frítökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1 ½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – frítökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1 ½ 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 ½ 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 samkvæmt ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubund-

ið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1 ½ 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. 4 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 1 ½ 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. tölul. a-liðar 17. gr. og 4. mgr. 1. gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins, dags. 23.01.1997.

## 2.5 Bakvaktir og bakvaktarfrí

- 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.

*Við lágmarksgreiðslu í útkalli bætist hvorki matar- og/eða kaffitími né ferðatími eða bæting fyrir slíkt.*

*Sé um endurtekin útköll að ræða með stuttu millibili, skal greiða samfelldan tíma frá upphafi fyrra/fyrsta útkalls þangað til síðara/síðasta útkalli lýkur.*

- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.
- 2.5.5 Fyrir reglubundnar bakvaktir starfsfólks á sjúkrahúsum, Rannsóknarstofu háskólans og Blóðbankans skal veita frí sem svarar mest 12 dögum fyrir hverjar 1.440 stundir á bakvakt á ári en hlutfallslega færri daga fyrir skemmri vaktir.
- 2.5.6 Frí þetta má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.



- 2.5.7 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktastundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.5.

## 2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt sakvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika), skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
- Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4-10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

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

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

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

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

*Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í gr. 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 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar 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.

- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.
- Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar, og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

### **3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti**

---

#### **3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili**

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. gr. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 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 matartímar vera 1 klst. kl. 19-20 að kvöldi, kl. 03-04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. gr. 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera sem hér segir: kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00.  
Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08-17 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

#### **3.3 Vinna í matar- og kaffitímum**

- 3.3.1 Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. gr. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.
- 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 a.m.k. 2 klst. fyrir matarhlé og aðrar 2 klst. eftir matarhlé, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið, sbr. gr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er aðstaða til að matast, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofum á vegum ríkisins eða Reykjavíkurborgar. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitandi greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.

3.4.2 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. gr. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 229,89 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs (mat- og drykkjarvöruvísitölu) með vísitölu maímánaðar 2007 sem grunnvísitölu (197,4 stig).

Því aðeins skal þó greiða fæðispeninga að:

1. starfsmaðurinn hafi a.m.k. 25 klst. vinnuskyldu á viku
2. heimili hans sé ekki á vinnustað
3. hann hafi aðeins hálftrar klukkustundar matarhlé
4. hann fái ekki greidda ferðadagpeninga fyrir vinnudaginn.

<i>Fæðispeningar skv. gr. 3.4.2 gilda frá 1. febrúar til 30. apríl 2007.</i>
--

3.4.3 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

## 4 Orlof

---

### 4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur 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 vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
- 4.1.3 Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.1.1, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

*Hér er átt við rétt sem áunninn var fyrir undirritun kjarasamnings 26.06.1997.*

### 4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 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%.
- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005	21.800 kr.
Á árinu 2006	22.400 kr.
Á árinu 2007	23.000 kr.
Á árinu 2008	23.600 kr.

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

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

### 4.3 Orlofsárið

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

#### **4.4 Sumarorlofstímabil**

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

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

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

#### **4.5 Ákvörðun orlofs**

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

#### **4.6 Veikindi í orlofi**

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

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

#### **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 samkvæmt 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 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

#### **4.9 Orlofssjóður**

4.9.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.

## **5 Ferðir, gisting og búferlaflutningur**

---

### **5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi**

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

*Sjá reglur um greiðslu ferðakostnaðar í viðauka 6.*

- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

### **5.2. Dagpeningar innanlands**

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

### **5.3 Greiðsluháttur**

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

### **5.4 Vinnusókn og ferðir**

- 5.4.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna, skal vinnuveitandi sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.4.2 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.
- 5.4.3 Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skulu framkvæmd í einstökum tilfellum, svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

### **5.5 Ferðatími erlendis**

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans, telst sá tími ekki til virks vinnutíma. Greiðslur vegna slíkra ferða skulu vera með eftirfarandi hætti:
- Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33% álagi fyrir hvort tilvik vegna þessa óhagræðis.

- Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 33% álagi.

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

## **5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis**

- 5.6.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

## **5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.**

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

## **5.8 Ferðakostnaðarnefnd**

- 5.8.1 Upphæð dagpeninga samkvæmt samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess þó ekki sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.

*Sjá reglur um greiðslu ferðakostnaðar í viðauka 6 og umburðarbréf ferðakostnaðarnefndar í viðauka 7.*

- 5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiðar starfsmanna, sé notkun hennar nauðsynleg vegna starfsins.
- 5.8.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

## **5.9 Búferlaflutningur**

- 5.9.1 Verði starfsmaður sem er aðili að samningi þessum og starfað hefur í þjónustu ríkisins í 5 ár, ráðinn til starfa er gerir kröfu til að hann flytjist milli landshluta, á hann rétt á greiðslu fargjalda sinna og fjölskyldu sinnar og hæfilegs flutningskostnaðar búslóðar úr ríkissjóði. Réttur til slíkrar greiðslu vaknar að nýju 5 árum eftir að síðast var flutt.



## **6 Aðbúnaður og hollustuhættir**

---

### **6.1 Réttur starfsmanna**

- 6.1.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda samkvæmt 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 aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.

### **6.4 Öryggiseftirlit**

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

### **6.5 Slysehætta**

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

### **6.6 Læknisskoðun**

- 6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélag 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 Slysatriygingar

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs	596.800 kr.
vegna slyss í starfi	596.800 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs	1.828.100 kr.
vegna slyss í starfi	4.369.900 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs	2.500.800 kr.
vegna slyss í starfi	7.131.500 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

vegna slyss utan starfs	596.800 kr.
vegna slyss í starfi	1.426.100 kr.

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölul. er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 53. gr. barnalaga, nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölul. geta komið bætur skv. 4. tölul.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	4.807.300 kr.
vegna slyss í starfi	12.683.000 kr.

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2007, 268,7 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í september 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysluverðs frá september 2004, 235,6 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.

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

7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vát tryggða, skulu slysbætur samkvæmt slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

*Bókun um skaðabótakröfur vegna líkams- eða munatjóns með samkomulagi frá 22. desember 2004:*

*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 um skaðabótaréttarins.*

## 7.2 Farangurstrygging

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

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

## 7.3 Persónulegir munir

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

## 8 Vinnuföt

---

### 8.1 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.1.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrífalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.1.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.1.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.1.1 og 8.1.2 skal lätin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.1.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.1.5 Sjúkraþjálfarar skulu fá nauðsynleg vinnuföt og þvott á þeim sér að kostnaðarlausu.

## **9 Afleysingar**

---

### **9.1 Staðgenglar**

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

### **9.2 Launað staðgengilsstarf**

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

### **9.3 Aðrir staðgenglar**

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

## **10 Endurmenntun, eftirmenntun**

---

### **10.1 Endurmenntun, framhaldsnám**

- 10.1.1 Starfsmaður viðheldur menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku í ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi.
- 10.1.2 Starfsmaður sem stundar sérnám eða sækir framhalds- og/eða endurmenntunamámskeið, með samþykki stofnunar eða í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar, heldur launum skv. gr. 1.1.1 og fær greiddan ferða- og dvalarkostnað skv. 5. kafla. Lengd leyfis samkvæmt þessu er allt að 2 vikur á hverju ári. Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

### **10.2 Launalaust leyfi**

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

### **10.3 Starfsmenntunarsjóður**

- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð BHM sem nemur 0,22% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna.

### **10.4 Vísindasjóður**

- 10.4.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóð sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna. Sjóðnum er ætlað að stuðla að auknum rannsóknum, þróunarstarfi og endurmenntun háskólamanna. Úr sjóðnum verði úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa samkvæmt reglum sem aðilar setja í sameiningu. Starfsmaður sem fer í námsleyfi samkvæmt reglum sjóðsins, haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum.

## 11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

---

### 11.1 Skilgreining stofnanasamnings

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélaga um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

### 11.2 Markmið stofnanasamnings

11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

### 11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Gera skal einn stofnanasamning á hverri stofnun við aðildarfélög BHM sem aðild eiga að samkomulagi þessu. Takist það ekki skal vísa málinu til sáttarnefndar, sbr. gr. 11.5.

Við gerð samningsins skal semja um röðun starfa, sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum, sbr. gr. 1.2.2.

**Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:**

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

**Tímabundnir þættir sem koma til greina eru t.d.:**

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

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

## **11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda**

### **11.4.1 Skipan samstarfsnefnda**

11.4.1.1 Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru fulltrú- um frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélögum/starfsmönnum og stofnunum.

Aðildarfélag BHM á stofnun skulu tilnefna einn fulltrúa hvert í samstarfsnefnd. Þessir fulltrúar velja sér allt að þrjú talsmenn og jafnmarga til vara. Stofnunin tilnefnir allt að 3 fulltrúa og jafnmarga til vara.

### **11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda**

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi, sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

### **11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda**

11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnana- samning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamning- ur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

Náist ekki samkomulag í nefndinni vegna gerðar og/eða endurskoðunar stofn- anasamnings innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að sáttanefnd fjár- málaráðuneytis og BHM fjalli um málið, sbr. gr. 11.5.

11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála

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



## **11.5 Sáttanefnd**

### **11.5.1 Skipan**

Sáttanefnd skal skipuð sex fulltrúum. Fjármálaráðuneytið og þau aðildarfélög Bandalags háskólamanna sem aðild eiga að samkomulagi þessu tilnefna hvort um sig þrjá fulltrúa og þrjá til vara.

### **11.5.2 Hlutverk**

Sáttanefnd skal taka fyrir þau mál sem til hennar er vísað skv. gr. 11.4.3.1. Ákvarðanir sáttanefndar skulu taka mið af fjárheimildum stofnana. Nefndinni er heimilt að taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitaefni er snerta framkvæmd og þróun kjarasamninga.

### **11.5.3 Starfshættir**

Beina skal erindum til sáttanefndar með skriflegum hætti. Sáttanefndarfundi skal koma á svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Sáttanefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Nefndin setur sér að öðru leyti starfsreglur.

*Sjá ennfremur fylgiskjal 2: Yfirfærsla í nýtt launakerfi 1. maí 2006.*

## 12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

### 12.1 Tilkygningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lög- mæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrann- sókna 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.

*Sjá lagagreinina í viðauka 11.*

### 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:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
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.

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
-------------------	--------------------

Eftir 12 ár í starfi  
Eftir 18 ár í starfi

273 dagar  
360 dagar

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

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

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

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

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

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

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

*Sjá reglur um eftirlaunamenn í tímavinnu í viðauka 10.*

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

- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum samkvæmt lögum nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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 almanaxs-

mánuðina. 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 yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

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

### **12.3 Starfshæfnisvottorð**

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

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

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

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

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

## **12.6 Skráning veikindadaga**

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

## **12.7 Veikindi og slysaförföll í fæðingarorlofi**

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

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

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

## **12.9 Samráðsnefnd**

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

## **12.10 Ákvæði til bráðabirgða**

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

## **12.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna**

- 12.11.1 Kafi þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 12.11.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um veikindarétt, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

## **13 Tilhögun fæðingarorlofs**

---

### **13.1 Gildissvið**

- 13.1.1 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.

### **13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi**

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

### **13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna**

- 13.3.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 13.3.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um barnsburðarleyfi, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

## 14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður

---

### 14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

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

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

### 14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

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

14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélag sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

### 14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

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

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

### 14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

*Samkvæmt yfirlýsingu fjármálaráðherra, dags. 1. júlí 2003, skulu launagreiðendur ríkisins greiða tímabundið viðbótarframlag til Fjölskyldu- og styrktarsjóðs BHM o.fl. sem nemur 0,12% af sama stofni og iðgjöld skv. gr. 14.4.1 eru greidd, tímabilið 01.09.2003-31.08.2004. Viðbótarframlaginu er ætlað að renna til skuldbindinga sjóðsins skv. gr. 14.1.2.*

### 14.5 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

14.5.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

14.5.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum.

## **15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

---

### **15.1 Framlag í séreignarsjóð**

- 15.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti með svofelldum hætti:
- Frá 1. janúar 2001 skal mótframlag vinnuveitanda vera 1% gegn 2% framlagi starfsmanns.
  - Frá 1. janúar 2002 skal mótframlag vinnuveitanda vera 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

### **15.2 Gildistaka**

- 15.2.1 Kaffi þessi gildir frá 1. janúar 2001.



## 16 Launaseðill og félagsgjöld

---

### 16.1 Launaseðill

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

*Sjá einnig gr. 2.4.5.6 um uppsafnaðan frítökurétt.*

### 16.2 Félagsgjöld

- 16.2.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

## 17 Gildistími og samningsforsendur

---

### 17.1 Gildistími

17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### 17.2 Samningsforsendur

17.2.1 Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 28. febrúar 2005

f.h. fjármálaráðherra  
með fyrirvara um samþykki

f.h. stéttarféлага  
sem aðild eiga samkomulagi þessu  
með fyrirvara um samþykki

*Gunnar Björnsson (sign.)*

*Halldóra Friðjónsdóttir (sign.)*

*Guðmundur H. Guðmundsson (sign.)*

*Elsa Friðfinnsdóttir (sign.)*

*Ragnheiður E. Árnadóttir (sign.)*

*Inga Rún Ólafsdóttir (sign.)*

*Ásta Lára Leósdóttir*

*Björn Arnar Magnússon (sign.)*

*Sonja María Hreiðarsdóttir (sign.)*

*Sigríður Björnsdóttir (sign.)*

*Grétar Guðmundsson (sign.)*

*Helga Birna Ingimundardóttir (sign.)*

*Sigurður Gils Björgvinsson (sign.)*

*Ingi Jón Hauksson (sign.)*

*Oddur Gunnarsson (sign.)*

*Ásgeir M. Kristinsson (sign.)*

*Hrönn Pálsdóttir (sign.)*

## **B Ó K A N I R**

### **með kjarasamningi fjármálaráðherra og samflots BHM-félaga**

undirrituðum 28. febrúar 2005

#### **Bókun 1**

Upplýsingagjöf til stéttarfélaganna um laun félagsmanna hefur verið með misjöfnum hætti undanfarið ár og farið í gegnum ólíka miðla. Aðilar eru sammála um að kerfisbinda þessa upplýsingagjöf við innleiðingu nýrra upplýsingakerfa ríkisins. Vinnu við grunnskilgreiningar fyrir slíkar upplýsingar og framsetningu þeirra skal lokið innan ársins eða í tæka tíð fyrir upptöku nýs launakerfis, þ.e. að Fjársýslu ríkisins veitist ráðrúm til að formgera slíkar upplýsingar í kerfum ríkisins fyrir 1. maí 2006.

#### **Bókun 2**

Vegna þess tíma sem aðilar gáfu sér til samningsgerðarinnar var sátt um að tíminn frá lokum síðasta samningstímabils til undirritunar verði bættur með eingreiðslu til þeirra starfsmanna sem nú eru í starfi. Upphæð þeirrar eingreiðslu skal vera 20.000 kr. fyrir fullt starf mánuðina desember og janúar sl. Þeir sem eru í hlutastarfi og/eða hafa starfað skemur skulu fá hlutfallslega greiðslu.

#### **Bókun 3**

Það er yfirlýst stefna ríkis að draga úr þeim launamun karla og kvenna sem ekki verður skýrður nema á grundvelli kyns. Með nýju launakerfi gefst tækifæri til að vinna að því markmiði. Með það í huga mun fjármálaráðherra láta gera úttekt á áhrifum nýs launakerfis á launamun karla og kvenna sem starfa hjá stofnunum ríkisins á samningstímabilinu.

#### **Bókun 4**

Vegna Leikarafélags Íslands.

#### **Bókun 5**

Aðilar munu sameiginlega fella samningstexta hvers félags eins og hann gildir frá 1. maí 2006 saman í eina heild. Þeirri vinnu skal lokið fyrir lok september 2006.

#### **Bókun 6**

Á samningstímanum munu aðilar ræða saman um framtíðarsýn á fyrirkomulagi endur- og símenntunar, bæði hvað varðar fjármögnun og veitingu leyfa.

### Ýmsar breytingar á kjarasamningi við upptöku nýs launakerfis 1. maí 2006

Með upptöku nýs 1. kafla, sbr. 5. gr. þessa samkomulags, þ. á m. upptöku nýrrar launatöflu, eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar í maí 2006 verði 3,8%, annars vegar vegna vörpunarkostnaðar og hins vegar vegna samræmingar stofnanasamninga. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr fyrsti kafli er tekinn upp, þ.e. 1. maí 2006.

Aðilar eru sammála um að í maí 2007 skuli stofnanir fá fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi er nemi 2,6% af launakostnaði tilheyrandi starfsmanna. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Samstarfsnefnd hvorrar stofnunar kemur sér saman um þessa samræmingu stofnanasamninga og þróun.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Gert er ráð fyrir að á samningstímabilinu verði sérhverju félagi tryggð 15% hækkun launa, þ.e. 12,75% hækkun frá upphafi samningstímabils til maí 2007 eftir að stofnanir hafa nýtt ráðrúm sitt til launaþróunar. Til að ganga úr skugga um að það gangi eftir fari fram athugun á launaþróun hvers stéttarfélags fyrir og eftir maí 2007. Fyrri athugunin fari fram í mars 2007 og hin síðari í október 2007.

Fulltrúar samningsaðila þessa samkomulags komi sér saman um aðferðir við þessa athugun og viðbrögð ef þörf reynist á þeim. Gengið skal út frá því að mæld séu meðallaun á stöðugildi í hverju stéttarfélagi.

### Yfirlýsing í nýtt launakerfi 1. maí 2006

Yfirlýsing í nýtt launakerfi verði með eftirfarandi hætti:

1. Skipan samstarfsnefnda samkvæmt nýjum 11. kafla skal lokið fyrir 1. ágúst 2005.
2. Aðilar eru sammála um að nýtt launakerfi kalli á viðamikla fræðslu, sérstaklega m.t.t. krafna um starfslýsingar byggðar á starfaflokkun sem lagðar eru til grundvallar launasetningu. Markhópar slíkrar fræðslu verða fulltrúar í samstarfsnefndum bæði frá stofnun og samfloti/starfsmönnum. Framsetning fræðslunnar og fyrirkomulag skal ákveðið af sáttanefnd, sbr. gr. 11.5.

Stefnt skal að því að sameiginlegri fræðslu samningsaðila, vegna innleiðingar nýja launakerfisins verði lokið fyrir 1. nóvember 2005.

3. Samstarfsnefndir skulu hefja störf í kjölfar þess. Þær skulu við upphaf starfs síns hafa upplýsingar um launasetningu starfsmanna á viðkomandi stofnun, grunnröðun auk viðbótarþátta.
4. Komið verður á fót ráðgjafateymi í þeim tilgangi að styðja samstarfsnefndir og stofnanir eins og kostur er til að stuðla að öruggri framkvæmd nýs samnings. Slík aðstoð skal veitt í kjölfar fræðsluáttaksins til að veita aðilum á hverri stofnun aðgang að þekkingu á bestu aðferðum í mannauðsstjórnun. Frekari markmið og útfærsla þessa skal vera til umfjöllunar í sáttanefnd, sbr. gr. 11. 5.

**YFIRLÝSING**  
**í tengslum við endurnýjun kjarasamninga**  
**veturinn 2004-2005**

Aðilar eru sammála um að fara í gagngera endurskoðun á málefnum vaktavinnustarfs-  
manna með það að markmiði að bæta vinnufyrirkomulag þeirra og gera vaktavinnuna  
eftirsóknarverðari. Sérstaklega skal skoða kjör og lengd vinnutíma. Rannsóknir benda til  
þess að vaktavinna sé meira slítandi en annað fyrirkomulag vinnu og þá er sífellt erfiðara  
að manna nætur-, helgar- og stórhátíðarvaktir á stofnunum.

Finna þarf leiðir til þess að mæta þessum erfiðleikum með hag starfsmanna og stofnana  
fyrir augum.

Vinnuhópur skipaður fjórum fulltrúum BHM/BSRB og fjórum fulltrúum fjármálaráðherra  
skili af sér tillögum til samningsaðila innan átján mánaða frá undirritun yfirlýsingarinnar.  
Skulu aðilar taka afstöðu til þeirra og ákveða hvenær og með hvaða hætti þeim tillögum  
sem samstaða næst um verði hrint í framkvæmd.

Reykjavík, 16. febrúar 2005

*Gunnar Björnsson*  
(sign.)

*Ögmundur Jónasson*  
(sign.)

*Halldóra Friðjónsdóttir*  
(sign.)

## Viðauki 1

---

### Launatafla frá 1. janúar 2007

Lfl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8
		2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	12,5%	15,0%	17,5%	20,0%
01	205.800	210.945	216.090	221.235	226.380	231.525	236.670	241.815	246.960
02	216.090	221.492	226.895	232.297	237.699	243.101	248.504	253.906	259.308
03	226.895	232.567	238.240	243.912	249.585	255.257	260.929	266.602	272.274
04	238.240	244.196	250.152	256.108	262.064	268.020	273.976	279.932	285.888
05	250.152	256.406	262.660	268.913	275.167	281.421	287.675	293.929	300.182
06	262.660	269.227	275.793	282.360	288.926	295.493	302.059	308.626	315.192
07	275.793	282.688	289.583	296.477	303.372	310.267	317.162	324.057	330.952
08	289.583	296.823	304.062	311.302	318.541	325.781	333.020	340.260	347.500
09	304.062	311.664	319.265	326.867	334.468	342.070	349.671	357.273	364.874
10	319.265	327.247	335.228	343.210	351.192	359.173	367.155	375.136	383.118
11	335.228	343.609	351.989	360.370	368.751	377.132	385.512	393.893	402.274
12	351.989	360.789	369.588	378.388	387.188	395.988	404.787	413.587	422.387
13	369.588	378.828	388.067	397.307	406.547	415.787	425.026	434.266	443.506
14	388.067	397.769	407.470	417.172	426.874	436.575	446.277	455.979	465.680
15	407.470	417.657	427.844	438.030	448.217	458.404	468.591	478.777	488.964
16	427.844	438.540	449.236	459.932	470.628	481.325	492.021	502.717	513.413
17	449.236	460.467	471.698	482.929	494.160	505.391	516.621	527.852	539.083
18	471.698	483.490	495.283	507.075	518.868	530.660	542.453	554.245	566.038

**S A M N I N G U R**  
**um ákveðna þætti er varða**  
**S K I P U L A G V I N N U T Í M A**  
milli

**fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga**  
**annars vegar**

**og**  
**Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna,**  
**Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands**  
**hins vegar**

*Undirritaður 23. janúar 1997*

*Sbr. kafla 2.4 í kjarasamningi*

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

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

**1. gr.**

*Gildissvið*

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

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

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. gr. gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

**2. gr.**

*Skilgreiningar*

**2.1 Vinnutími**

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

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

**2.2 Hvíldartími**

Tími sem ekki telst til vinnutíma.



### 2.3 Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

### 2.4 Næturvinnustarfsmaður

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

### 2.5 Vaktavinna

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

### 2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

#### 3. gr.

##### *Daglegur hvíldartími*

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

#### 4. gr.

##### *Hlé*

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

#### 5. gr.

##### *Vikulegur hvíldartími*

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

#### 6. gr.

##### *Vikulegur hámarksvinnutími*

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

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

#### 7. gr.

##### *Árlegt orlof*

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

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

#### 8. gr.

##### *Lengd næturvinnutíma*

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en 8 klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á vikulegum meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna skal vera 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Ef næturvinna telst sérstaklega áhættusöm eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en 8 klst. á hverju 24 stunda tímabili.

## 9. gr.

### *Heilbrigðismat*

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðismati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfelld eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfelld.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr., skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til vinnutíma, skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem henta.

## 10. gr.

### *Vernd næturvinnustarfsmanna*

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

## 11. gr.

### *Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna*

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

## 12. gr.

### *Vinumynstur*

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

## 13. gr.

### *Frávik*

- a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. þegar bjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruaflla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða, má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.

- c. Sé heimildum skv. a- eða b-lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða með samkomulagi á vinnustað að fresta vikulegum frídegi hjá:
- þeim sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknaorstörf
  - þeim sem vinna við vörslu dýra og gróðurs
  - þeim sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg
  - svo og þeim sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.
- Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til, má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum 2 vikum.
- Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað, skal um það gerður kjarasamningur.
- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir ekki síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila ekki síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests, telst hún liggja fyrir.

#### **14. gr.**

##### *Samráðsnefnd*

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða.

Komi upp ágreiningur, skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

#### **15. gr.**

##### *Hagstæðari ákvæði*

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

#### **16. gr.**

##### *Öryggi og heilsuvernd*

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

#### **17. gr.**

##### *Gildistaka*

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

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

## **B Ó K A N I R**

### **með samningi um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma**

#### **Bókun**

*vegna 6. gr.*

Þrátt fyrir ákvæði 6. gr., eru aðilar sammála um að við gildistöku samningsins raskist í engu gildandi ákvæði kjarasamninga Hins íslenska kennarafélags og Kennarasambands Íslands við fjármálaráðherra annars vegar og Launanefnd sveitarfélaga vegna grunnskólans hins vegar. Þessir samningsaðilar munu við gerð næstu kjarasamninga ganga frá samningi, ef nauðsyn krefur, um frávík vegna viðmiðunartímabila á grundvelli 13. gr. e.

#### **Bókun**

*vegna a- og d-liðar 13. gr.*

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 17. gr. samnings þessa eru aðilar sammála um að hvað varðar ákvæði 3. og 5. gr. samningsins, skulu þau koma til framkvæmda í síðasta lagi 30. júní 1998. Stefnt skal að því að hefja endurskoðun vaktavinnukerfa svo fljótt sem kostur er, þar sem þess er þörf, vegna ákvæðanna um lágmarkshvöld og vikulegan vinnutíma.

Heimilt er að haga vinnutilhögun með óbreyttum hætti, þar á meðal lengd milli vakta við vaktaskipti, þar til 1. mgr. bókunar þessarar hefur verið uppfyllt.

#### **Bókun**

*vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma*

Sú venja hefur víða skapast, í sumum tilfellum með beinni tilvísun eða ákvæðum í samningstexta, að byggja framkvæmd hvíldartímaákvæða laga á bráðabirgðasamkomulagi ASÍ og VSÍ/VMS um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ.

Með samningi um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma, fellur ofangreint bráðabirgðasamkomulag frá 10. apríl 1981 úr gildi. Í samkomulaginu er þó að finna greiðslureglur vegna frávika frá lágmarkshvöld og er gengið út frá því til bráðabirgða að þær gildi áfram enn um sinn en við næstu endurnýjun kjarasamninga verði þær aðlagðar að efni þessa samnings og felldar inn í samningstexta.

#### **Bókun**

*vegna ákvæða 4. gr. um hlé og vinnu starfsmanna*

*sem starfa við akstur almenningsvagna samkvæmt tímaáætlun*

Þrátt fyrir ákvæði 4. gr. samnings aðila um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, er heimilt, með vísun til 4. gr. tilskipunar Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, að skipuleggja vinnutíma starfsmanna, sem starfa við akstur almenningsvagna samkvæmt tímaáætlun, þannig að þeir fái að lágmarki 15 mínútna hlé ef daglegur vinnutími þeirra er lengri en 6 klst. Þar af skal veita samfellt hlé í minnst 10 mínútur.

Stefnt skal að því, þegar fram fer endurskipulagning á tímaáætlunum eða á vinnutilhögun þessara starfa, að starfsmenn nái vinnuhléi í samræmi við 4. gr. samningsins.

**S A M K O M U L A G**  
**fjármálaráðuneytis annars vegar og BHM f.h. aðildarfélaga hins vegar**

**um TRÚNAÐARMENN**  
*Undirritað 9. janúar 1989*

**1. gr.**

Samkvæmt 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 stéttarfélaganna og heildarsamtaka þeirra,
- 1.4 kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.

**2. gr.**

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

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

**3. gr.**

Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum stéttarfélagans í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum.

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

**4. gr.**

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

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

**5. gr.**

Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.

**R E G L U R**  
**um form ráðningarsamninga**  
**og**  
**skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör**  
**nr. 351/1996**

**1. gr.**

*Gildissvið*

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

**2. gr.**

*Lágmarksákvæði um ráðningarkjör*

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

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

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

**3. gr.**

*Störf erlendis*

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

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

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

#### **4. gr.**

##### *Afmarkaðar breytingar á ráðningarkjörum*

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

#### **5. gr.**

##### *Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar*

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

#### **6. gr.**

##### *Gildistaka*

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

**R E G L U R**  
**um auglýsingar á lausum störfum**  
**nr. 464/1996, með síðari breytingum**

**1. gr.**

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

**2. gr.**

Auglýsa skal laus störf þannig að umsóknarfrestur sé a.m.k. 2 vikur frá birtingu hennar. Ekki er skylt að auglýsa störf í eftirfarandi tilvikum:

1. Störf sem aðeins eiga að standa í 2 mánuði eða skemur.
2. Störf við afleysingar, svo sem vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda sé afleysingu ekki ætlað að standa lengur en 12 mánuði samfelld.
3. Störf sem auglýst hafa verið innan síðustu 6 mánaða og í þeirri auglýsingu hafi þess verið getið að umsóknin geti gilt í 6 mánuði.

**3. gr.**

[Laust starf telst nægjanlega auglýst ef auglýst er annað hvort þannig:

1. að auglýsing birtist á netinu á sérstöku vefsvæði um laus störf hjá ríkinu og til hennar sé jafnframt vísað a.m.k. einu sinni í yfirliti um laus störf hjá ríkinu sem birtist í dagblaði sem gefið er út á landsvísu. Í yfirlitinu skal tilgreina starfsheiti, nafn stofnunar, í hvaða sveitarfélagi starfsmaður verður staðsettur og hvert leita skuli varðandi frekari upplýsingar. Umsóknarfrestur skal miðast við fyrstu birtingu yfirlits í dagblaði, eða
2. að auglýsing birtist að minnsta kosti einu sinni í dagblaði sem gefið er út á landsvísu.]<sup>1)</sup>

1] Rg. 479/2002.

**4. gr.**

Í auglýsingu um laust starf skulu að minnsta kosti vera upplýsingar um eftirfarandi:

1. Hver veitir nánari upplýsingar um starf.
2. Hvert umsókn á að berast.
3. Hvort umsókn eigi að vera á sérstökum eyðublöðum og ef svo er hvar sé hægt að fá þau.
4. Umsóknarfrestur.
5. Hvaða starf/starfssvið um er að ræða. Þar komi fram lýsing sem sé nægjanlega greinargóð til þess að væntanlegur umsækjandi geti gert sér glögga grein fyrir því í hverju starfið felst.
6. Starfshlutfall.
7. Hvaða menntunar- og/eða hæfniskröfur gerðar eru til starfsmanns.
8. Hvaða starfskjör eru í boði.
9. Stjórnunarleg staða starfsins innan stofnunar/ríkisfyrirtækis.
10. Hvenær starfsmaður skuli hefja störf.
11. Að öllum umsóknum verði svarað þegar ákvörðun um ráðningu hefur verið tekin.

**5. gr.**

Reglur þessar sem settar eru samkvæmt heimild í 2. mgr. 7. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, öðlast þegar gildi.



**R E G L U R**  
**um greiðslu ferðakostnaðar**  
**vegna ferðalaga á vegum ríkisins**  
**nr. 39/1992, sbr. rgl. 569/1994 og 13/1996**  
*Sbr. 5. kafla kjarasamningsins*

1. Reglur þessar gilda um greiðslu ferðakostnaðar ríkisstarfsmanna og annarra sem ferðast innanlands eða utan á vegum ríkisstofnana og ríkisyfirtækja.

**Ferðalög innanlands**

2. Fargjöld á ferðalögum innanlands á vegum ríkisins greiðist eftir reikningi sem úrskurðast af forstöðumanni viðkomandi stofnunar 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.
3. Sé ekki unnt að leggja fram reikninga eða um það samið, skulu ríkisstarfsmenn fá endurgreiddan fæðis- og gistikostnað á ferðalögum innanlands með dagpeningum eins og þeir eru ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd, sbr. ákvæði í kjarasamningum fjármálaráðherra við ríkisstarfsmenn.

**Ferðalög erlendis**

4. Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi enda fylgi ávallt far-seðlar. Far með flugvélum skal miðast við venjuleg farrými flugvélar, þ.e. ferðamannafarrými. Heimilt er þó að greiða far á betra farrými flugvélar fyrir þá sem sérstakar reglur gilda fyrir, um greiðslu dagpeninga, sbr. 10. gr. Far með skipum, lestum eða langferðabifreiðum miðast við far á fyrsta farrými ef við á.

Beri nauðsyn til að ferðast með öðrum og kostnaðarsamari hætti en áður er greint, greiðist slíkur kostnaður eftir reikningum sem hlutaðeigandi ráðuneyti úrskurðar enda fylgi reikningi greinargerð um nauðsyn þessa aukakostnaðar.

Áður en ferð til útlanda hefst, ber að afla skriflegrar heimildar viðkomandi ráðuneytis. [Ráðuneytið getur falið stofnun að annast útgáfu slíkra heimilda.]<sup>2)</sup> [Í heimildinni skal tilgreindur fjöldi ferðadaga og gistinátta.]<sup>1)</sup> Að lokinni ferð skal viðkomandi starfsmaður gera ferðakostnaðarreikning. Honum skal skila til greiðslu eða bókuunar ásamt fylgiskjölum innan 30 daga frá komudegi. Ríkisbókhald gefur nánari leiðbeiningar um meðferð og skil ferðareikninga.

*1) Rgl. 569/1994. 2) Rgl. 13/1996.*

5. [Annar ferðakostnaður en fargjöld skv. 4. gr. greiðist af dagpeningum sem ákveðnir eru af ferðakostnaðarnefnd, annars vegar vegna gistikostnaðar og hins vegar vegna fæðis og annars kostnaðar. Greiðsla fyrir hverja ferð ræðst þannig af fjölda gistinátta og ferðadaga (brottfarar- og komudagur meðtalinn).]<sup>1)</sup>

*1) Rgl. 569/1994.*

6. Af dagpeningum ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld svo sem ferðakostnað að og frá flugvöllum, ferðakostnað innan þess svæðis sem dvalið er á, fæði, gistingu, minni háttar risnu og hvers kyns persónuleg útgjöld.

Beri nauðsyn til að hafa meiri háttar risnu í ferðalögum erlendis, greiðist slík risna eftir reikningi sem viðkomandi ráðuneyti úrskurðar. Teljist slík greiðsla óþörf, skal sá sem risnuna veitti, bera þann kostnað sjálfur.

7. Styrkir og hvers konar hlunnindi varðandi gistingu og fæði sem ríkisstafsmenn njóta meðan á dvölinni stendur, skulu koma til frádráttar almennum dagpeningagreiðslum eftir því sem við á og unnt er að meta hverju sinni.  
Greiði aðrir aðilar en íslenska ríkið hluta kostnaðar við ferðalög sem farin eru til útlanda í erindum ríkisins, greiðir viðkomandi ráðuneyti mismun þess sem greitt er af öðrum og greiðslu samkvæmt þessum reglum.
8. Ef dvalið er langdvölum erlendis vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa á vegum ríkisins, skal greiða dagpeninga samkvæmt reglum sem ferðakostnaðarnefnd setur. Ef sami maður fer oftár en einu sinni á ári (360 dögum) til dvalar á sama stað, greiðast ofangreindir dagpeningar eins og um samfellda dvöl sé að ræða. Hér er miðað við að starfsmenn séu í þjálfun vegna síns eiginlega starfs eftir ákvörðun forstöðumanns en ekki við almenn þjálfunarnámskeið.
9. Ferðakostnaður samkvæmt framansögðu greiðist eingöngu fyrir þann sem ferðast til útlanda á vegum ríkisins en ekki fyrir maka hans eða skyldulið. Sé um að ræða opinbera heimsókn eða mjög sérstakar aðstæður að mati viðkomandi ráðuneytis, er þó heimilt að greiða fargjald maka og hálfu dagpeninga vegna hans.
10. Eftirfarandi sérreglur gilda um greiðslu dagpeninga til ráðherra, ráðuneytisstjóra, aðstoðarmanna ráðherra, biskups, ríkisendurskoðanda, hæstaréttardómara, ríkissáttasemjara, forsetaritara og sendiherra:  
Ráðherrum og forseta hæstaréttar skulu greiddir fullir dagpeningar. Auk þess skal þeim greiddur ferða- og gistikostnaður, risnukostnaður og símtöl. Séu makar ráðherra með í för, fá þeir auk fargjalds og gistingar greidda 50% dagpeninga ráðherra. Sendiherrum skulu greiddir  $\frac{2}{3}$  hlutar fullra dagpeninga, auk gisti- og símakostnaðar. Öðrum þeim er sérreglur gilda um, skulu greiddir  $\frac{4}{5}$  hlutar fullra dagpeninga, auk gisti- og símakostnaðar.
11. Þegar um er að ræða ferðir forstjóra ríkisstofnana, getur viðkomandi ráðherra við sérstakar aðstæður vikið frá aðalreglunni um greiðslur ferðakostnaðar á ferðalögum erlendis og ákveðið að þessum einstaklingum verði greiddur gistikostnaður og helmingur dagpeninga.
12. Um dagpeninga fyrir starfsfólk sem eru félagar í öðrum stéttarfélagum en ríkisstarfsmanna, gilda þeir samningar sem á hverjum tíma eru í gildi milli þeirra og vinnuveitenda.
13. Reglur utanríkisráðuneytisins um greiðslu ferðakostnaðar starfsfólks sem flyst búferlum milli landa á þess vegum, skulu gilda óbreyttar.
14. Um ferða- og farangurstryggingu ríkisstarfsmanna fer samkvæmt ákvæðum kjarasamninga þeirra.
15. Komi upp ágreiningur um gildissvið eða efni þessara reglna, skal fjármálaráðuneytið úrskurða þar um.
16. Reglur þessar öðlast þegar gildi. Jafnframt falla úr gildi reglur nr. 101/1973, með síðari breytingum.

## UMBURÐARBRÉF FERÐAKOSTNAÐARNEFNDAR

Gildir frá 1. júní 2004

Um greiðslur ferðakostnaðar ríkisstarfsmanna vegna ferðalaga á vegum ríkisins fer samkvæmt reglum nr. 39/1992 og auglýsingu nr. 569/1994, og nr. 13/1996 um breytingu á þeim reglum. Jafnframt hefur ferðakostnaðarnefnd sett eftirfarandi reglur þar sem nánar er kveðið á um útfærslu við greiðslu erlendra dagpeninga:

### I. ALMENNIR DAGPENINGAR

1. Styrkir og hvers konar hlunnindi varðandi gistingu og fæði sem starfsmenn njóta meðan á dvölinni stendur skulu koma til frádráttar dagpeningagreiðslum eftir því sem við á og unnt er að meta hverju sinni. Tekið verði mið af dagpeningum vegna gistikostnaðar samkvæmt ákvörðun ferðakostnaðarnefndar annars vegar og hins vegar eftirfarandi hlutfallslegri skiptingu á öðrum kostnaði:

a) Fæði 70%

b) Annar kostnaður 30%

Heimilt er að víkja frá þessari viðmiðun ef unnt er að sýna fram á að önnur hlutfallsleg skipting falli betur að aðstæðum í viðkomandi borg/landi.

2. Heimilt er að víkja frá venjulegum dagpeningagreiðslum þegar sérstaklega stendur á svo sem þegar óhjákvæmilegt er talið að gista á dýrari hótélum, til dæmis vegna ráðstefnuhalds. Í slíkum tilvikum greiðist kostnaður eftir reikningum sem hlutaðeigandi ráðuneyti úrskurðar enda fylgi reikningi greinargerð um nauðsyn þessa aukakostnaðar. Notkun þessa ákvæðis er háð sérstakri ákvörðun forstöðumanns/ráðuneytis hverju sinni.

### II. DAGPENINGAR VEGNA ÞJÁLFUNAR, NÁMS EÐA EFTIRLITSSTARFA

3. Sé dvalist skemur en 3 vikur á sama stað skal greiða fulla dagpeninga, sbr. þó 7. tölul. hér á eftir.
4. Sé dvalist 3 vikur eða lengur á sama stað, skal greiða almenna dagpeninga fyrstu vikuna, en síðan þjálfunar-, náms- eða eftirlitsdagpeninga, sbr. þó ákvæði 4.-7. tölul. hér á eftir.
5. Fari dvöl erlendis vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa fram úr 90 dögum skulu þjálfunar-, náms- og eftirlitsdagpeningar lækka um fjórðung þann tíma sem dvalið er lengur en 3 mánuði, enda hafi viðkomandi stofnun eða ráðuneyti samþykkt dvölinna. Sérákvæði sem sett hafa verið um námsdvöl erlendis skulu haldast óbreytt.
6. Hafi stofnun samið um fæði og/eða gistingu á kjörum sem eru jafnhagstæð gildandi dagpeningum vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa skulu að jafnaði þeir dagpeningar greiddir.
7. Verði breyting á ferðatilhögun samkvæmt ákvörðun viðkomandi stofnunar eftir að ferð er hafin skal það ekki hafa í för með sér skerðingu á dagpeningum fyrir þann tíma sem liðinn er frá því að ferð hófst þar til ákvörðun um breytinguna er tekin.

8. Styrkir og hvers kyns hlunnindi varðandi gistingu og fæði sem starfsmenn njóta meðan á dvölinni stendur skulu skilyrðislaust koma til frádráttar dagpeninga-greiðslum skv. 2.-5. tölul. hér að framan.
9. Verði af einhverjum ástæðum hlé á dvöl erlendis áður en henni er lokið skal litið svo á að um samfelldan dvalartíma sé að ræða.

### III. ALMENN ÁKVÆÐI

10. Ferðakostnaðarnefnd getur ákveðið aðra tilhögun en segir hér að framan séu að hennar mati sérstakar ástæður fyrir hendi.
11. Komi til ágreinings um túlkun þessara reglna er heimilt að vísa honum til úrskurðar ferðakostnaðarnefndar.
12. Reglur þessar gilda frá og með 1. júní 2004. Jafnframt fellur úr gildi fyrra umburðarbréf nefndarinnar, dagsett 24. febrúar 1999.

Nefndin fer þess á leit við viðkomandi ráðuneyti að þau kynni þessar reglur þeim stofnunum og fyrirtækjum, sem undir þau heyra.

**R E G L U R**  
**nr. 281, 25. maí 1988**  
**um farangurstryggingar starfsmanna**  
**á ferðalögum á vegum ríkisins**  
*Sjá gr. 7.2.1*

Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum ríkisins, skal skaðinn bættur af ríkinu í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum:

1. Tryggingin tekur til allra starfsmanna ríkisins er þeir ferðast á vegum ríkisins og ríkisstofnunar. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
2. Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar sem forstöðumaður ráðuneytis eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á að farangur sé tryggður.

Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.

3. Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
4. 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 120.000 krónur í hverri ferð.

Fyrir hvern einstakan hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 23.000 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt sbr 2. lið. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan.

Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni þó ekki lægri upphæð en 2.000 kr.

Fjárhæðir þessar endurskoðast tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Þær miðast við vísitölu framfærslukostnaðar **1. janúar 1988, 233,41 stig** og skulu breytast í samræmi við hana.

5. Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón.  
Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljóttast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
6. 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 tynist, 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 ríkisins.

7. Launaskrifstofa ríkisins sér um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
8. 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.
9. Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast ríkið 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 ríkissjóði, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
10. Lög nr. 20/1954, um váttryggingarsamninga, gilda um þau atriði sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
11. Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal fjármálaráðuneytið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu fjármálaráðuneytið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
12. Mál sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur.

**B Ó K U N**  
**með samkomulagi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs**  
**og**  
**aðildarféлага BHM um breytingar á ákvæðum um**  
**S L Y S A T R Y G G I N G U**  
*Undirrituðu 27. desember 1990*  
*Sjá 7. kafla kjarasamningsins*

Aðilar eru sammála um eftirfarandi skilning varðandi reglur nr. 30 og 31/1990 um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna samkvæmt kjarasamningum, vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi og utan starfs:

1. Reglur nr. 30/1990, um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna samkvæmt kjarasamningum, vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi, gilda um alla ríkisstarfsmenn sem taka laun samkvæmt kjörum hins opinbera eins og nánar er mælt fyrir um í 3. og 4. gr. reglnanna.
2. Sömu reglur, þ.e. nr. 30/1990, gilda um þá starfsmenn sem sendir eru utan af ríkisstofnun til þjálfunar eða í sérstök verkefni, sbr. síðasta málslið 1. tölul. 4. gr.
3. Á heimilum starfsmanna gilda almennt reglur nr. 31/1990, um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna samkvæmt kjarasamningum, vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir utan starfs. Ef vinnuaðstaða starfsmanns er á heimili hans og hann verður sannanlega fyrir slysi þar við störf í þágu vinnuveitanda, skal skoða slík tilvik sérstaklega með tilliti til þess hvort forsendur séu til að það sé bætt samkvæmt reglum nr. 30/1990.
4. Um lausráðna ríkisstarfsmenn í samfelldu starfi munu gilda sömu reglur og um fastaráðna starfsmenn enda uppfylli þeir það skilyrði 3. gr. beggja reglnanna að starf þeirra sé aðalstarf og skilyrði 3. gr. reglna nr. 31/1990 að vera ráðnir með a.m.k. 1 mánaðar uppsagnarfresti. Undanteknir eru ellilífeyrisþegar í tímavinnu og stundakennarar á tímakaupi sem falla ekki undir reglur nr. 31/1990.
5. Nokkur orðasambönd skýrð:
  - a) 1. tölul. 4. gr. r. nr. 30/1990 „... á eðlilegri leið ...“: átt er við venjulega leið til og frá vinnu.
  - b) 3.5. tölul. 7. gr. r. nr. 30/1990 „... sé tilkvaddur ...“: hér er átt við starfstéttir eins og lækna, lögreglumenn og aðra þá sem skylt er að starfa við slíkar aðstæður, óháð því hvort viðkomandi er á vakt eða starfar samkvæmt borgaralegri skyldu.
  - c) 3.6. tölul. 7. gr. r. nr. 30/1990 „... tengist starfi hins tryggða ...“: átt er við að hinn tryggði fari með eða umgangist slík efni og tæki í starfi sínu. Undantekningin tekur ekki til annarra á sama vinnustað.
  - d) 2. tölul. 8. gr. beggja reglna „...eins fljótt og unnt er ...“: átt er við eins fljótt og auðið er, án ástæðulausrar tafar.

**S A M K O M U L A G**  
**fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og BHM f.h. aðildarfélaga**  
**um**  
**R E G L U R**  
**um lausráðningu starfsmanna**  
**sem látið hafa af starfi skv. 13. gr. laga nr. 38/1954**  
**um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins**  
*Undirritaðar 31. janúar 1989*  
*Sjá einnig gr. 1.4.2 og 12.2.3*

**1. gr.**

Ríkisstofnunum er heimilt að ráða til starfa þá menn sem látið hafa af starfi skv. 13. gr. laga nr. 38/1954 og óska eftir slíkri ráðningu í annað starf enda hafi stofnunin fjárveitingar eða samsvarandi greiðsluheimildir fyrir starfinu.

**2. gr.**

Starfsmaður sem óskar eftir slíkri ráðningu, skal leita skriflega eftir henni til forstöðumanns viðkomandi stofnunar eigi síðar en 3 mánuðum fyrir áætluð starfslok og skal tilmælum hans svarað eigi síðar en 1 mánuði fyrir sama tíma.

**3. gr.**

Ráðning skal vera til tiltekins tíma, mest þriggja ára, þar til viðkomandi starfsmaður nær sjötugsaldri og mest eins árs eftir það. Rennur ráðning þá sjálfkrafa út en heimilt er að endurnýja hana. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur innan þess tíma skal vera 1 mánuður.

**4. gr.**

Ráðning skal, ef því er viðkomið, miðast við almenn störf á sama eða skyldu starfssviði og starfsmaður hafði áður gegnt. Ekki skal ráðið í stjórnunarstörf með þessum hætti og þeim sem slíka ráðningu fá, ekki falin forráð yfir fastráðnum starfsmönnum.

**5. gr.**

Greiða skal starfsmönnum tímakaup samkvæmt þeim launaflokki sem því starfi, er þeir gegna eða sambærilegum störfum, er raðað í.

**6. gr.**

Starfsmenn eiga rétt til launa í veikindum í allt að 1 mánuð á hverju 12 mánaða tímabili. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

**7. gr.**

Ákvæði kjarasamninga um slysatryggingu starfsmanna ríkisins vegna slysa í starfi, taka til starfsmanna sem ráðnir eru samkvæmt reglum þessum.



### 27. gr. laga nr. 117/1993, um almannatryggingar

Nú veldur bótaskyld slys sjúkleika og vinnutjóni í minnst 10 daga og skal þá greiða nauðsynlegan kostnað vegna lækningar hins slasaða og tjóns á gervilimum eða hjálpartækjum svo sem hér segir:

1. Að fullu skal greiða:
  - a. Læknishjálp sem samið hefur verið um skv. 39. gr.
  - b. Sjúkrahúsvist, svo lengi sem afleiðingar slyssins gera hana nauðsynlega. Greiðsla sjúkrahúsvistar færist þó yfir á sjúkratryggingarnar þegar hinn slasaði er orðinn 70 ára enda séu þá full tvö ár frá slysdegi.
  - c. Lyf og umbúðir.
  - d. Viðgerð vegna brots eða löskunar á heilbrigðum tönnum eða vel viðgerðum. Greiðslu fyrir sams konar viðgerðir á lélegri tönnum má takmarka við kostnað sem ætla má að orðið hefði ef þær hefðu verið heilbrigðar.
  - e. Gervilimi eða svipað hjálpartæki, svo og viðgerð á þeim eða endurnýjun ef viðgerð telst ekki fullnægjandi.  
Sama gildir um gervitennur.
  - f. Sjúkraflutning með sjúkraflugvél eða sjúkrabíl fyrst eftir slys eða þegar ella verður nauðsynlegt að senda sjúkling með slíkum farartækjum til meðferðar hjá lækni eða í sjúkrahúsi, þó ekki fyrir einstakar ferðir þegar um stundun er að ræða. Sama gildir um flutning með skipi þegar öðrum farartækjum verður ekki við komið.
  - g. Sjúkraþjálfun og orkulækningar.
2. Að hluta skal greiða:
  - a. Að hálfu ferðakostnað til læknis með leigubíl, enda sé sjúklingur ekki fær um að ferðast með áætlunarbíl eða strætisvagni. Ekki skal þó greitt fyrir flutning með bifreið manns af sama heimili eða sama bæ né bifreið í eigu venlamanna hins slasaða.
  - b. Að  $\frac{3}{4}$  kostnað við sams konar ferðir með áætlunarbíl eða -skipi enda sé um meira en 15 km vegalengd að ræða. Geti sjúklingur ekki ferðast með áætlunarbíl, skal greiða ferð með áætlunarflugvél að  $\frac{3}{4}$ .
3. Heimilt er að greiða:
  - a. Hjúkrun í heimahúsum, veitta af vandalausum.
  - b. Styrk upp í kostnað vegna löskunar á tönnum þegar framkvæmdar hafa verið kostnaðarsamar aðgerðir á þeim sem ónýst hafa við slysið.
  - c. Ferðakostnað að  $\frac{3}{4}$  hlutum með áætlunarbíl eða strætisvagni eða samkvæmt kílómetragjaldi ef áætlunarferðir eða strætisvagnaferðir eru ekki fyrir hendi þegar sjúklingur þarfnast ítrekaðrar meðferðar hjá lækni á sjúkrahúsi eða sjúkrastofnun, svo sem í endurhæfingu eða sjúkraþjálfun, með eða án innlagningar þótt vegalengd sé skemmri en 15 km, enda séu ferðir fleiri en 30 á sex mánaða tímabili.

Að svo miklu leyti sem samningar skv. 39. gr. ná ekki til sjúkrahjálpar samkvæmt framan-sögðu getur ráðherra ákveðið endurgreiðslu að nokkru eða öllu leyti með reglugerð.

Nú veldur slys ekki óvinnufærni í 10 daga en hefur þó í för með sér kostnað sem um ræðir í grein þessari og má þá greiða hann að svo miklu leyti sem hann fæst ekki greiddur hjá sjúkratryggingum.