

KJARASAMNINGUR

SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

og

VERKSTJÓRASAMBANDS ÍSLANDS

GILDISTÍMI

1. maí 2011 til 30. september 2014.

EFNISYFIRLIT

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | UM KAUP | 5 |
| 1.1 | FÖST MÁNAÐARLAUN | 5 |
| 1.2 | EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM | 5 |
| 1.3 | RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA | 6 |
| 1.4 | TÍMAVINNUKAUP | 6 |
| 1.5 | YFIRVINNUKAUP | 6 |
| 1.6 | ÁLAGSGREIÐSLUR..... | 7 |
| 1.7 | DESEMBERUPPBÓT..... | 7 |
| 1.8 | ORLOFSUPPBÓT..... | 8 |
| 2 | UM VINNUTÍMA | 9 |
| 2.1 | ALMENNT..... | 9 |
| 2.2 | DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI. | 10 |
| 2.3 | YFIRVINNA..... | 10 |
| 2.4 | LÁGMARKSHVÍLD | 11 |
| 2.5 | BAKVAKTIR | 13 |
| 2.6 | VAKTAVINNA | 14 |
| 3 | UM MATAR- OG KAFFITÍMA | 16 |
| 3.1 | MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI..... | 16 |
| 3.2 | MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU..... | 16 |
| 3.3 | VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM | 16 |
| 3.4 | FÆÐI OG MÖTUNEYTI..... | 16 |
| 3.5 | HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR..... | 17 |
| 3.6 | FRÍTT FÆÐI | 17 |
| 4 | UM ORLOF | 18 |
| 4.1 | LENGD ORLOFS | 18 |
| 4.2 | ORLOFSLAUN | 18 |
| 4.3 | ORLOFSÁRIÐ | 18 |
| 4.4 | SUMARORLOFSTÍMI | 18 |
| 4.5 | ÁKVÖRDUN ORLOFS..... | 19 |
| 4.6 | VEIKINDI Í ORLOFI..... | 19 |
| 4.7 | FRESTUN ORLOFS | 19 |
| 4.8 | ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR..... | 19 |
| 5 | FERÐIR OG GISTING | 20 |
| 5.1 | FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI..... | 20 |
| 5.2 | DAGPENINGAR INNANLANDS | 20 |
| 5.3 | GREIÐSLUHÁTTUR | 20 |
| 5.4 | FARGJÖLD ERLENDIS | 20 |
| 5.5 | DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS | 20 |
| 5.6 | DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O. FL. | 20 |
| 5.7 | HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ | 21 |
| 5.8 | ÓFÆRÐ..... | 22 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 6 | AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM | 23 |
| 6.1 | UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA | 23 |
| 6.2 | LYF OG SJÚKRAGÖGN | 23 |
| 6.3 | ÖRYGGIEFTIRLIT | 23 |
| 6.4 | SLYSAHÆTTA | 23 |
| 6.5 | TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS | 23 |
| 6.6 | LÆKNISSKOÐUN | 23 |
| 7 | TRYGGINGAR | 24 |
| 7.1 | SLYSATRYGGINGAR | 24 |
| 7.2 | FARANGURSTRYGGING | 25 |
| 7.3 | TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM | 26 |
| 7.4 | SKAÐABÓTAKRAFA | 26 |
| 8 | VERKFÆRI OG FATNAÐUR..... | 27 |
| 8.1 | VERKFÆRI..... | 27 |
| 8.2 | VINNU, HLÍÐAR- OG EINKENNISFÖT | 27 |
| 9 | AFLEYSINGAR | 29 |
| 9.1 | STAÐGENGLAR | 29 |
| 9.2 | LAUNAÐ STAÐGENGILSSTARF | 29 |
| 9.3 | AÐRIR STAÐGENGLAR..... | 29 |
| 10 | STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN | 30 |
| 10.1 | STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR..... | 30 |
| 10.2 | SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN | 30 |
| 10.3 | LAUNAÐ NÁMSLEYFI | 32 |
| 11 | ÝMIS ATRIÐI | 33 |
| 11.1 | RÉTTINDI OG SKYLDUR | 33 |
| 11.2 | TÆKNIFRJÓVGUN | 36 |
| 11.3 | FRÁFALL..... | 36 |
| 12 | RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA | 37 |
| 12.1 | TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAÐUR KOSTNAÐUR..... | 37 |
| 12.2 | RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA | 37 |
| 12.3 | STARFSHÆFNISVOTTORÐ | 39 |
| 12.4 | LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA | 39 |
| 12.5 | LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS STARFSMANNS | 40 |
| 12.6 | SKRÁNING VEIKINDADAGA | 40 |
| 12.7 | FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM | 40 |
| 12.8 | VEIKINDI BARNA YNGRI EN 13 ÁRA | 40 |
| 13 | LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR..... | 41 |
| 13.1 | LAUNASEÐILL | 41 |
| 13.2 | FÉLAGSGJÖLD..... | 41 |
| 13.3 | ORLOFSSJÓÐUR | 41 |
| 13.4 | STARFSMENNTUNARSJÓÐUR..... | 41 |
| 13.5 | SJÚKRASJÓÐUR | 41 |
| 13.6 | LÍFEYRISSJÓÐUR..... | 41 |
| 13.7 | STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR | 42 |
| 14 | FÉLAGSMÁLEFNI | 43 |
| 14.1 | SAMSTARFSNEFND..... | 43 |
| 14.2 | STÖRF VIÐ KJARASAMNINGSGERÐ..... | 43 |
| 14.3 | ÞING, FUNDIR, RÁÐSTEFNUR OG NÁMSKEIÐ..... | 43 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 14.4 | GILDISSVIÐ OG VERKFÖLL..... | 43 |
| 15 | GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR | 45 |
| 15.1 | GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR | 45 |
| | BÓKANIR | 46 |
| | FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR | 47 |
| | FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR..... | 47 |
| | FYLGISKJAL II: TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA | 56 |
| | VIÐAUKI I: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT..... | 57 |
| | VIÐAUKI II: SAMNINGUR UM SKIPULAG VINNUTÍMA | 58 |

Samningur þessi tekur til verkstjóra sem eru fullgildir félagar í Verkstjórasambandi Íslands og starfa hjá sveitarfélögum sem veitt hafa Sambandi íslenskra sveitarfélaga umboð til samningsgerðar við VSSÍ.

1 UM KAUP

1.1 FÖST MÁNAÐARLAUN

1.1.1 Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirtöldum launatöflum, sjá nánar fylgiskjali I:

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

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

Launatafla III, gildistími: 1. mars 2013 – 28. febrúar 2014.

Launatafla IV, gildistími: 1. mars 2014 – 30. september 2014.

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

Persónuálagsstigin eru sem hér segir:

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

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

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

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

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

1.2 EINGREIÐSLUR Á SAMNINGSTÍMANUM

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

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

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

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

1.3 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA

- 1.3.1 Við röðun starfa í launaflokka skal miða við niðurstöðu starfsmats. Samningsaðilar eru sammála um að nota starfsmatskerfið SAMSTARF. Um nánari atriði varðandi starfsmatið, svo sem um endurmat o.fl. semja aðilar sérstaklega, sjá verklagsreglur og verkferla um starfsmatskerfið (viðauki I).
Um tengingu starfsmatsniðurstöðu við launatöflu fer samkvæmt tengitöflu í fylgiskjali II, sjá einnig bókun I.

1.4 TÍMAVINNUKAUP

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

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

- 1.4.3 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda hans er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda hans minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráða hann í tímavinnu.
Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu í eftirfarandi undantekningartilvikum:
1. Nemendur við störf í skólaleyfum og/eða með námi.
 2. Lífeyrisþega, sem vinna hluta úr starfi.
 3. Starfsmenn, sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
 4. Starfsmenn, sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
 5. Starfsmenn, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

1.5 YFIRVINNUKAUP

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

1.6 ÁLAGSGREIÐSLUR

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

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

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

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

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

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

1.7 DESEMBERUPPBÓT

1.7.1 Desemberuppbót verður sem hér segir:

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

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

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

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

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

1.7.2. Desemberuppbót skv. gr. 1.7.1. greiðist starfsmönnum sem fóru á eftirlaun á árinu, enda hafi þeir skilað starfi er svari til a.m.k. hálfis starfsárs það ár. Sama regla gildir um þá, sem sökum heilsubreysts minnka við sig starf, enda liggi fyrir

um það vottorð læknis. Heildargreiðsla til eftirlaunabega verði aldrei hærri en full desemberuppbót sbr. grein 1.7.1.

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

1.8 ORLOFSUPPBÓT

- 1.8.1 Orlofsuppbót verður sem hér segir:

Á árinu 2011 kr. 36.000

Á árinu 2012 kr. 37.000

Á árinu 2013 kr. 38.000

Á árinu 2014 kr. 39.000

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

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

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

Sama hlutfallsregla gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs, allt að sex mánuðum.

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

2 UM VINNUTÍMA

2.1 ALMENNT

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við starfsmann um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans.
- Forstöðumanni stofnunar/starfseiningar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.
- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsins. Séu eyður í daglegum vinnutíma starfsmanns skv. ósk yfirmanns, skal fyrir slíkar eyður greiða 1 klst. í yfirvinnu.
- 2.1.4 Frídagar
- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur
- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:
1. Nýársdagur.
 2. Skírdagur.
 3. Föstudagurinn langi.
 4. Laugardagur fyrir páska.
 5. Páskadagur.
 6. Annar í páskum.
 7. Sumardagurinn fyrsti.
 8. 1. maí.
 9. Uppstigningardagur.
 10. Hvítasunnudagur.
 11. Annar í hvítasunnu.
 12. 17. júní.
 13. Frídagur verslunarmanna
 14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
 15. Jóladagur.
 16. Annar í jólum.
 17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur.
 2. Föstudagurinn langi.
 3. Páskadagur.
 4. 1. maí.
 5. Hvítasunnudagur.
 6. 17. júní.
 7. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
 8. Jóladagur.
 9. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.2 DAGVINNA OG AFBRIGÐILEGUR VINNUTÍMI.

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

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

2.3 YFIRVINNA

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2. greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5.1, nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hans hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

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

- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Þegar um útköll eða aukavinnu er að ræða skal þeirri meginreglu fylgt að þeir starfsmenn skuli kallaðir til starfa sem að jafnaði hafa viðkomandi starf með höndum.

- 2.3.9 Yfirvinnu skal skipt sem jafnast milli starfsmanna.
- 2.3.10 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 10 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Áunnið frí vegna yfirvinnu skal tekið innan 12 mánaða frá ávinnslu ella greiðist fríið út sem dagvinnustundir.

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

2.4 LÁGMARKSHVÍLD

2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími. Um skipulag vinnutíma.

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

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

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

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld 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 frávík þetta oft en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

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

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

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

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

- 2.4.4 Vikulegur 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 hvöld einu sinni í viku.

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

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

- 2.4.5 Frítökuréttur

- 2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvöld 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 hvöld rofin með útkalli. Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvöld er rofin einu sinni eða oft en innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvöld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvöld.

- 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. Fritökuréttur, 1½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

- 2.4.5.4 Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfelt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli. Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Fritaka. Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka 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 fritökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í fritökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
- Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér fritökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. töluliðar, a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framan greinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 BAKVAKTIR

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar 1 klst. fyrir hverjar 15 klst. á bakvakt að hámarki þó 80 klst. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- Einungis er hægt að fá 80 stunda frí vegna þessa ákvæðis þótt bakvakta-stundir séu fleiri en 1.200.*
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.

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

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

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

2.6 VAKTAVINNA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 2.6.9 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirra sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam óháð lengd vaktar. Mælist vinnutími þannig lengri en umsamin vinnuskylda skal það sem umfram er greiddast sem yfirvinna.
- 2.6.9.1 Starfsmenn í vaktavinnu sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 336,94 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- a. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - b. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 eða frá kl. 18:00 - 20:00 að frádregnu matarhléi.
- Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 stig). (Greinin gildir frá 1.júní 2011).
- 2.6.10 Vinni vaktavinnnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur í yfirvinnu fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- eða kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, þegar þeir hafa náð 50 ára aldri.
- 2.6.12 Á næturvöktum þar sem einn starfsmaður er að störfum skal meta öryggismál og setja reglur um viðbrögð í neyðartilfellum.

3 UM MATAR- OG KAFFITÍMA

3.1 MATAR- OG KAFFITÍMAR Á DAGVINNUTÍMABILI

- 3.1.1 Matartími skal vera á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30. Matartími skal vera 60 mínútur og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt grein 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.
- 3.1.6 Starfsfólk í mötuneytum hefur ekki reglubundin neysluhlé, en á rétt á að taka kaffihlé þegar aðstæður leyfa og 30 mínútna matarhlé sem telst til vinnutíma. Vegna takmörkunar á matartíma skal telja viðveru starfsmanna 30 mín. styttri en ella hefði verið.

3.2 MATAR- OG KAFFITÍMAR Í YFIRVINNU

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

3.3 VINNA Í MATAR- OG KAFFITÍMUM

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

3.4 FÆÐI OG MÖTUNEYTI

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

- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2 skulu starfsmenn greiða kr. 520 fyrir hverja máltíð frá og með 1. júní 2011. Upphæðin skal síðan taka breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 stig). Reynist kaupverð vinnuveitanda á aðkeyptum mat lægra en sem nemur þessari upphæð skal miða greiðslur starfsmanna við það.
- 3.4.4 Starfsmenn sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt greinum 3.4.1 - 3.4.3. skulu fá það bætt með fæðispeningum, sem nema kr. 336,94 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
- Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 - Matarhlé sé aðeins 1/2 klst. eða 1 kennslustund í skólum.
- Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu á matar- og drykkjavörulið (01) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (186,60 stig).

3.5 HÁDEGISVERÐUR STARFSFÓLKS SKÓLA/UMÖNNUNARSTOFNUNAR

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

3.6 FRÍTT FÆÐI

- 3.6.1 Starfsfólk í eldhúsum greiðir ekki fyrir fæði enda sé starf í eldhúsi meginhluti starfs viðkomandi starfsmanna.
- 3.6.2 Starfsfólk á næturvöktum greiðir ekki fyrir fæði.
- 3.6.3 Starfsmenn skulu eiga þess kost að hita sér kaffi og te á föstum vinnustað þar sem aðstaða er fyrir hendi. Á reglubundnum kaffitímum á vinnustað skal starfsmönnum lagt til kaffi og te ásamt tilheyrandi mjólk og sykri þeim að kostnaðarlausu.

4 UM ORLOF

4.1 LENGÐ ORLOFS

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Sá starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

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

4.2 ORLOFSLAUN

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem hér getur skal halda honum en um frekari ávinnslu fer samkvæmt 1. mgr.
- 4.2.2 Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu greiðist orlofsfé einnig á dagkaupið skv. 4.1.1 og 4.2.1.
- 4.2.3 Starfsmaður á föstum mánaðarlaunum fær greidd dagvinnulaun í orlofi miðað við meðaltal starfshlutfalls á orlofsárinu.
- 4.2.4 Á vaktaálag starfsmanna í fastri reglubundinni vaktavinnu reiknast ekki orlofsfé. Í þess stað skulu starfsmenn halda vaktaálagsgreiðslum í sumarorlofi. Greiðslu vaktaálags skal miða við meðaltal síðustu 12 mánaða fyrir upphaf nýs orlofsárs.
- Vaktaálag er ekki greitt í helgidagafrii skv. gr. 2.6.7 þótt það sé tekið í beinu framhaldi af sumarorlofi. Heimilt er stofnunum og stéttarfélögum að semja um aðra tilhögun þessara greiðslna og greiðist þá ekki orlofsfé á vaktaálag, sbr. gr. 4.2.1.

4.3 ORLOFSÁRIÐ

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

4.4 SUMARORLOFSTÍMI

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 192 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu. Eigi starfsmaður lengra orlof skv. gr. 4.1.2. á hann rétt á að fá allt orlof sitt á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna þarfa stofnunarinnar.
- 4.4.3 Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu frá 33% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma.

4.5 ÁKVÖRÐUN ORLOFS

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

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

- 4.5.2 Við niðurröðun orlofs skal að því stefnt að það byrji og endi á reglulegu fríi nema samkomulag sé um annað. Þetta ákvæði gildir um samfellt frí vaktavinnu. Það á ekki við um orlof sem tekið er í styttri skömmtum.

Við útreikning á orlofi skal tryggt að starfsmaður sem vinnur vaktavinnu, fái aldrei færri orlofsdaga en sem nemur úttalningu á orlofi í dögum skv. orlofslögum.

4.6 VEIKINDI Í ORLOFI

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

4.7 FRESTUN ORLOFS

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

4.8 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

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

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 FERÐAKOSTNAÐUR OG GISTING SKV. REIKNINGI

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

5.2 DAGPENINGAR INNANLANDS

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

5.3 GREIÐSLUHÁTTUR

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

5.4 FARGJÖLD ERLENDIS

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

5.5 DAGPENINGAR Á FERÐUM ERLENDIS

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

5.6 DAGPENINGAR VEGNA NÁMSKEIÐA O.FL.

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

5.7 HEIMFLUTNINGUR FJARRI VINNUSTAÐ

- 5.7.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks, er hann tilheyrr, skal hann eiga rétt á ókeypiss flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
- Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 250 km.
 - Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 250 km eða meira.
- Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. þessum lið.
- 5.7.2 Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.7.1. eiga vinnuflokkar rétt á ókeypiss flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.7.3 Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skal þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunarinnar eða á eigin bifreið gegn km gjaldi.
- 5.7.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan, ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.7.5 Framangreind ákvæði um ókeypiss heimflutning eiga ekki við, ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanna er meiri en 1,5 sinnum vegalengdin frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengdin er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks skal ferðast flugleiðis, ef þess er kostur og óskað er, enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.7.6 Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.
- 5.7.7 Vinnusókn og ferðir.
- 5.7.7.1 Sé stofnun staðsett í a.m.k. 5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skal semja við viðkomandi stéttarfélag um greiðslu ferðakostnaðar og ferðatíma starfsmanna sem ekki búa á staðnum.
- Í slíkum samningnum skal vegalengdin milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar liggja til grundvallar. Búi starfsmaður annars staðar en í næsta þéttbýli og í a.m.k. 5 km fjarlægð frá stofnun skal einnig semja vegna hans þó að hámarki um sömu vegalengd og er á milli stofnunar og ytri marka næsta þéttbýlisstaðar.*

Um heimþjónustu í dreifbýli sem sinnt er af starfsmanni sem býr í nágrenni þjónustuþega gildir það sama um vegalengdina milli heimila starfsmanns og þjónustuþega sé hún 5 km eða meiri.
- 5.7.7.2 Þar sem almenningssamgöngur eru fyrir hendi og vinnutími starfsmanns hefst, eða hann er kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma. Þó er ekki greiddur ferðakostnaður til þeirra sem búa innan við 1,5 km (loftlínu) frá föstum vinnustað. Þessi grein nær ekki til útkalla af bakvakt.
- 5.7.8 Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utanbæjar og þeim er ekki ekið heim á máltíðum eða að kvöldi, skulu þeir fá frítt fæði og annan dvalar- og ferðakostnað.

- 5.7.9 Ef starfsmönnum, sem vinna utan starfsstöðvar, er ekki ekið heim á máltíðum og þeim ekki séð fyrir fæði og/eða gistingu á vinnustað, skal greiða þeim skv. dagpeningum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.7.10 Bifreiðagjald fyrir afnot eigin bifreiða í þágu vinnuveitanda.
- Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðslan miðast við ekna kílómetra og upphæð pr. km skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni (sjá kaupgjaldsskrá).
- Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð, er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.
- Ef vinnuveitandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu og skal hún lögð til starfsmanni að kostnaðarlausu.
- 5.7.11 Ef starfsmaður fer í ferðalag að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

5.8 ÓFÆRÐ

- 5.8.1 Hamli ófærð því að starfsmenn komist frá heimili sínu til vinnu og geti sinntstarfi sínu, skulu þeir engu að síður halda föstum launum sínum.

6 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTÖÐUM

6.1 UM VINNUSTAÐI OG RÉTT STARFSMANNA

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

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

6.2 LYF OG SJÚKRAGÖGN

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

6.3 ÖRYGGIEFTIRLIT

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

Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.4 SLYSAHÆTTA

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

6.5 TILKYNNINGASKYLDA UM VINNUSLYS

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

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

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

6.6 LÆKNISSKOÐUN

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

7 TRYGGINGAR

7.1 SLYSATRYGGINGAR

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

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

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

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

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

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

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku.

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

Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

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

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

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

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

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

7.2 FARANGURSTRYGGING

- 7.2.1 Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum sveitarfélaga/stofnanna.
- 7.2.2 Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum sveitarfélaga/stofnanna skal skaðinn bættur af sveitarfélagi í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum.
- 7.2.3 Tryggingin tekur til allra starfsmanna sveitarfélaga, er þeir ferðast á vegum sveitarfélaga og stofnanna þeirra. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
- 7.2.4 Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður sveitarfélags eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður. Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
- 7.2.5 Til farangurs teljast persónulegir lausafjárnir sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
- 7.2.6 Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur ef hann glatast. Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 479.146 kr. í hverri ferð. Fyrir hvern einstaka hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 91.836 kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt, sbr. gr. 7.2.4. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarþóttafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan. Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en kr. 7.983. Fjárhæðir þessar endurskoðast með sama hætti og um getur í grein 7.1.4.

- 7.2.7 Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón. Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.
- 7.2.8 Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningaáðila um skemmdir, missi eða þjófnað. Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi. Skemmist farangur eða týnist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu). Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga. Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu sveitarfélags.
- 7.2.9 Launadeildir sveitarfélaga sjá um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
- 7.2.10 Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 35. gr. laga um váttryggingarsamninga.
- 7.2.11 Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast sveitarfélagið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið. Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af sveitarfélagi, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
- 7.2.12 Lög nr. 30/2004, um váttryggingasamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
- 7.2.13 Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal sveitarfélagið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu sveitarfélagið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
- 7.2.14 Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi.

7.3 TJÓN Á PERSÓNULEGUM MUNUM

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

7.4 SKAÐABÓTAKRAFA

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

8 VERKFÆRI OG FATNAÐUR

8.1 VERKFÆRI

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

8.2 VINNU, HLÍFÐAR- OG EINKENNISFÖT

- 8.2.1 Þar sem krafist er, einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg t.d. vinnusloppar, skal hverjum og einum starfsmanni séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa, og starfa, sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og 8.2.2. skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af stofnunarinnar hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu-, hlífðar- og einkennisfatnað.
- 8.2.4 Aðilar eru sammála um að eftirfarandi atriði skulu uppfyllt þegar hverjum starfsmanni er lagður til fatnaður:
- Fatnaður sem lagður er til af sveitarfélaginu er eign þess.
 - Vinnufatnaður skal skilmerkilega merktur.
 - Þar sem því verður við komið, skal vinnufatnaður skilinn eftir á vinnustað að loknum vinnudegi.
 - Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila síðasta vinnu-, hlífðar og einkennisfatnaði er hann fékk.
 - Fatnaður skal lagður til eftir þörfum og komi upp ágreiningur skal fjallað um hann á þeim vettvangi sem skilgreindur er í grein 11.2. Sé um önnur störf að ræða en um getur í gr. 8.2.5 og 8.2.6 skal fjallað um þau á framangreindum vettvangi á grundvelli 8. kafla kjarasamningsins.
- 8.2.5 Vinnu- og hlífðarfatnaður; skilgreining:
- Starfsfólk íþróttahúsa og sundstaða: Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol, klossar og stígvél séu til staðar fyrir óþrifaleg störf. Þar sem útivinna fer fram á þessum stöðum skal lagður til regn- og kuldagalli.
 - Starfsfólk áhaldahúsa, starfsmenn vinnuflokka, starfsmenn veitustofnana, starfsmenn tækni- og eignadeilda: Stakkur, samfestingur, kuldagalli, regngalli og vinnuvettlingar eftir þörfum. Öryggisskór samkvæmt reglum vinnueftirlitsins.
 - Gangaverðir, skólaliðar, stuðningsfulltrúar, lengd viðvera, starfsmenn dægradvalar og sambærileg störf í skólum: Buxur og skyrta eða íþróttagalli ásamt bol. Þar sem útivinna er, skal lagður til kulda- og regngalli. Hlífðarföt og gúmmihanskar þar sem starfsmenn annast ræstingu.
 - Gangbrautarvarsla: Útigalli.
 - Umsjónarmenn - húsverðir: Buxur og skyrta. Þar sem útivinna er, skal vera til kuldagalli.

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

8.2.6 Einkennisfatnaður, skilgreining:

Slökkviliðsmenn, sjúkraflutningamenn, hafnsögumenn og strætisvagnabílstjórar: Jakki, buxur, skyrta, bindi og vesti. Húfa og merki.

Slökkviliðsmenn, sjúkraflutningamenn og hafnsögumenn fá að auki frakka eða úlpu.

8.2.7 Þar sem sérstaklega er krafist borgaralegs fatnaðar í stað hefðbundins vinnufatnaðar/hlífðarfatnaðar við vinnu, t.d. á öldrunarheimilum, sambýlum og í dagþjónustu, skal hann látinn í té eða greiddir fatapeningar kr. 19,37 á unna klst.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fatnaðarliðar (031) í vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar 2011 sem grunnvísitölu (129,03 stig).

9 AFLEYSINGAR

9.1 STAÐGENGLAR

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

9.2 LAUNAD STAÐGENGILSSTARF

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

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

Skrár skulu vera til yfir þá sem eru launaðir staðgenglar skv. starfsmati.

9.3 AÐRIR STAÐGENGLAR

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

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

10 STARFSÞRÓUN OG SÍMENNTUN

10.1 STARFSÞJÁLFUN Á VEGUM STOFNUNAR

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

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

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

10.2 SÍMENNTUN OG STARFSÞRÓUN

- 10.2.1 Símenntun og starfsþróunarsamtöl

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

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

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

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

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

- 10.2.2 Persónuálag vegna símenntunar.

Með vísan til greinar 10.2.1.1 skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun sem hér segir:

- 1 stig (2%) eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 2 stig (4%) eftir 5 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 3 stig (6%) eftir 9 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.
- Samtals 4 stig (8%) eftir 15 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.

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

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

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

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

Starfstími tímavinnufólks er ekki metinn til persónuálagsstiga. Tímavinnustarfsmaður heldur þó áunnum persónuálagsstigum vegna fyrri starfa hjá sveitarfélagi (gildir frá og með 1. maí 2011).

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

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

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

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

Stúdentspróf er jafngilt til mats í hvaða starfi sem er.

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

Eftir að lög um háskóla nr. 63/2006 tóku gildi var einingakerfi háskólastigsins breytt og eru allar einingar jafngildar ECTS einingum (European Credit Transfer System). Þetta þýddi að einingafjöldi einstakra námskeiða skv. fyrra einingakerfi háskóla var tvöfaldaður, þ.e. námskeið sem áður var metið til 3 eininga var með breytingunni metið til 6 ECTS-eininga o.s.frv. Sbr. 6.gr. laga nr. 63/2006 svara 60 námseiningar (ECTS) til fulls náms á ársgrundvelli. Við endurskoðun kjarasamnings árið 2011 var fjöldi eininga breytt til samræmingar við breytt einingakerfi háskólastigsins.

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

- 10.2.5 Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til annarrar háskólagráðu til viðbótar fyrstu háskólagráðu hækkar persónuálag hans um 4 stig (8%). Ljúki starfsmaður framhaldsnámi til þriðju háskólagráðu (doktorspróf) hækkar persónuálag hans um 3 stig (6%) til viðbótar. Ljúki starfsmaður starfsmiðuðu námi (Diploma/Certificate) eftir fyrstu háskólagráðu hækkar persónuálag hans um 2 stig (4%). Forsenda fyrir framangreindum hækkunum er að nám viðkomandi tengist starfi hans.

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

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

10.3 LAUNAÐ NÁMSLEYFI

- 10.3.1 Heimilt er að veita starfsmanni með sérmenntun, sem starfað hefur skv. þessum samningi samfellt í 5 ár hið skemmsta, launað leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám í sérgrein sinni. Með sérmenntun er átt við menntun frá háskóla, sérskóla eða framhaldsskóla, er veitir ákveðin starfsréttindi á verksviði starfsmanns.

Leyfi skv. framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms, en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá stofnuninni.

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

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

- 10.3.2 Umsóknir um námsleyfi skulu berast til vinnuveitanda sem metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar.
- 10.3.3 Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá sveitarfélaginu að námi loknu þó aldrei lengur en 3 ár.

11 ÝMIS ATRIÐI

11.1 RÉTTINDI OG SKYLDUR

- 11.1.1 Um gildissvið
Um starfsmenn sveitarfélaga gilda neðanskráðar reglur um réttindi og skyldur þeirra.
- 11.1.2. Um auglýsingu starfa.
- 11.1.2.1 Að jafnaði skulu laus störf auglýst en heimilt er að gera undantekningar t.d. þegar um er að ræða tímabundnar ráðningar eða tilfærslu í starfi.

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

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

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

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

- 11.1.3.2 Starfsmann skal ráða á mánaðarlaun/starfshlutfall ef reglubundin vinnuskylda starfsmanns er 20% á mánuði eða meiri. Sé reglubundin vinnuskylda minni og þegar um er að ræða óregluleg vinnuskil er heimilt að ráð hann í tímavinnu. Jafnframt er heimilt að ráða í tímavinnu, óháð vinnuskyldu, skv. grein 1.4.3.
- 11.1.3.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, sjá þó grein 11.1.6. Á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími er hann þó einn mánuður. Í undantekningartilvikum getur vinnuveitandi í samráði við viðkomandi stéttarfélag þó ákveðið að reynslutími skuli vera fimm mánuðir enda byggi það á málefnalegum sjónarmiðum.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama sveitarfélagi er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðamót, sjá þó 11.1.3.4.

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

- 11.1.3.4 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnumanna á fyrstu þremur mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir 3ja mánaða samfellt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður og miðast við mánaðarmót.
- 11.1.3.5 Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningasamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Sé samið

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

11.1.3.6 Starfslýsingar

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

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

11.1.4 Breytingar á störfum

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

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

11.1.5 Ákvörðun vinnutíma. Yfirvinnuskylda:

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

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

11.1.6 Uppsögn, frávikning og áminning.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.1.7 Starfslok

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

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

11.1.8 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

11.1.8.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

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

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

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

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

11.2 TÆKNIFRJÓVGUN

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

11.3 FRÁFALL

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

12 RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA EÐA SLYSA

12.1 TILKYNNINGAR, VOTTORÐ OG ÚTLAGÐUR KOSTNAÐUR

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/ yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/ yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns /yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1 - 12.1.4 Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 32. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

12.2 RÉTTUR TIL LAUNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA

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

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

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

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

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

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

| Starfstími | Fjöldi daga |
|-------------------------|--------------------|
| Á 1. mánuði í starfi | 2 dagar |
| Á 2. mánuði í starfi | 4 dagar |
| Á 3. mánuði í starfi | 6 dagar |
| Eftir 3 mánuði í starfi | 14 dagar |
| Eftir 6 mánuði í starfi | 30 dagar |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustunda fjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

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

12.4 LAUSN FRÁ STÖRFUM VEGNA ÓVINNUFÆRNI, VEIKINDA EÐA SLYSA

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

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

12.5 LAUSNARLAUN OG LAUN TIL MAKA LÁTINS 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 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 SKRÁNING VEIKINDADAGA

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

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

12.7 FORFÖLL AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

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

12.8 VEIKINDI BARNNA YNGRI EN 13 ÁRA

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

13 LAUNASEÐILL, FÉLAGSGJÖLD OG IÐGJALDAGREIÐSLUR

13.1 LAUNASEÐILL

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

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

13.2 FÉLAGSGJÖLD

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

13.3 ORLOFSSJÓÐUR

- 13.3.1 Vinnuveitandi greiðir 1% af heildarlaunum félaga í orlofssjóð stéttarfélagsins.

13.4 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

- 13.4.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,72% af heildarlaunum starfsmanna.

13.5 SJÚKRASJÓÐUR

- 13.5.1 Vinnuveitendur skulu greiða í sjúkrasjóð VSSÍ sem svarar til 0,33% af heildarlaunum starfsmanna til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði.

13.6 LÍFEYRISSJÓÐUR

- 13.6.1 Starfsmenn sem vinna samkvæmt samningi þessum skulu vera aðilar að lífeyrissjóði viðkomandi aðildarfélags VSSÍ eða Lífeyrissjóðs starfsmanna sveitarfélaga. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald af heildarlaunum til lífeyrissjóðs og launagreiðandi með sama hætti 11,5% mótframlag.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns frá og með 1. maí 2005.

13.7 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

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

VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

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

14 FÉLAGSMÁLEFNI

14.1 SAMSTARFSNEFND

- 14.1.1. Aðilar skulu koma á stofn samstarfsnefnd. Nefndin skal skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila og hefur það hlutverk að fjalla um ágreining um framkvæmd samningsins og breytingar á forsendum starfaflokkunar, röðun nýrra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna af samningi þessum.
- 14.1.2. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsmálum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan þriggja vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði nefndin sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst fram borið, nema annað sé sérstaklega ákveðið.

14.2 STÖRF VIÐ KJARASAMNINGSGERÐ

- 14.2.1. Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd VSSÍ skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

14.3 ÞING, FUNDIR, RÁÐSTEFNUR OG NÁMSKEIÐ

- 14.3.1. Þeim sem eru kjörnir trúnaðarmenn verkstjóra skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum viðkomandi aðildarfélags VSSÍ í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Sama gildir um stjórnarmenn félagsins. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.

14.4 GILDISSVIÐ OG VERKFÖLL

- 14.4.1. Samningur þessi tekur til verkstjóra sem eru fullgildir félagar í Verkstjórasambandi Íslands og starfa hjá sveitarfélögum sem veitt hafa Sambandi íslenskra sveitarfélaga umboð til samningsgerðar við VSSÍ.
- 14.4.2. Samningsaðilar eru sammála um, að verkstjóra beri að skoða sem sérstakan trúnaðarmann gagnvart starfsmönnum þeirra, sem verkstjórar stjórna fyrir hönd vinnuveitanda.
- 14.4.3. Á verkstjóra hvíli alger þagnarskylda um öll málefni sem hann fær vitneskju um vegna verkstjórstöðu sinnar.
- 14.4.4. Vinnuveitandi standi við hlið verkstjóra þeim til verndar í sambandi við verkstjórstöðu þeirra til að forða því, að verkstjórar verði fyrir óþægindum eða skaða sakir þess, að þeir framkvæma skylduverk sín þannig að í samræmi sé við stöðu þeirra sem trúnaðarmenn.
- 14.4.5. Eigi skulu verkföll eða verkbönn ein út af fyrir sig skerða rétt verkstjóra til þess að fá kaup hjá viðkomandi vinnuveitanda, enda er honum eftir sem áður skylt að gæta þess verðmætis, sem honum er trúað fyrir og hefur umsjón með og verja það skemmdum.
- 14.4.6. Ákvæði III. kafla laga nr 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna skulu gilda um verkföll félagsmanna Verkstjórasambandsins frá og með gildistöku samnings þessa. Aðilar eru sammála um að verkstjórar falli undir 8. tl.

19. gr. framangreindra laga enda hafi þeir verkstjórn með höndum eða eftirlit með eignum.

15 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

15.1 GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

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

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

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

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu fyrir 9. september 2011. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir kl. 15:00 þann 12. september 2011 skoðast samningurinn samþykktur.

Reykjavík, 26. ágúst 2011

F.h. Sambandi íslenskra sveitarfélaga

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

BÓKANIR

BÓKUN 1

Aðilar eru sammála um frá 1. desember 2011 miðist röðun starfa í launaflokka samkvæmt niðurstöðu starfsmatskerfisins SAMSTARF. Samstarfsnefnd aðila hefur yfirumsjón með framkvæmd kerfisbreytingarinnar.

Fram til þess tíma gilda ekki ákvæði kjarasamningsins um starfsmat og framkvæmd þess.

Við þessa kerfisbreytingu skal tryggt að enginn starfsmaður lækki í launum.

BÓKUN 2

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

BÓKUN 3

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

BÓKUN 4

Aðilar eru sammála um endurskoða á samningstímanum gr. 5.7.7.2 um ferðir til og frá vinnu þegar almenningsvagnar ganga ekki.

FYLGISKJÖL OG VIÐAUKAR

FYLGISKJAL I: LAUNATÖFLUR

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

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

Launatafla I

Gildir frá 1. júní 2011 til 29. febrúar 2012

| L.fl. | Grunn- laun | Persónu - álag 2% | Persónu - álag 4% | Persónu - álag 6% | Persónu - álag 8% | Persónu - álag 10% | Persónu - álag 12% | Persónu - álag 14% | Persónu - álag 16% |
|-------|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 115 | 196.708 | 200.642 | 204.576 | 208.510 | 212.445 | 216.379 | 220.313 | 224.247 | 228.181 |
| 116 | 198.909 | 202.887 | 206.865 | 210.844 | 214.822 | 218.800 | 222.778 | 226.756 | 230.734 |
| 117 | 200.942 | 204.961 | 208.980 | 212.999 | 217.017 | 221.036 | 225.055 | 229.074 | 233.093 |
| 118 | 205.209 | 209.313 | 213.417 | 217.522 | 221.626 | 225.730 | 229.834 | 233.938 | 238.042 |
| 119 | 208.510 | 212.680 | 216.850 | 221.021 | 225.191 | 229.361 | 233.531 | 237.701 | 241.872 |
| 120 | 208.846 | 213.023 | 217.200 | 221.377 | 225.554 | 229.731 | 233.908 | 238.084 | 242.261 |
| 121 | 209.417 | 213.605 | 217.794 | 221.982 | 226.170 | 230.359 | 234.547 | 238.735 | 242.924 |
| 122 | 209.823 | 214.019 | 218.216 | 222.412 | 226.609 | 230.805 | 235.002 | 239.198 | 243.395 |
| 123 | 210.915 | 215.133 | 219.352 | 223.570 | 227.788 | 232.007 | 236.225 | 240.443 | 244.661 |
| 124 | 212.294 | 216.540 | 220.786 | 225.032 | 229.278 | 233.523 | 237.769 | 242.015 | 246.261 |
| 125 | 213.310 | 217.576 | 221.842 | 226.109 | 230.375 | 234.641 | 238.907 | 243.173 | 247.440 |
| 126 | 213.863 | 218.140 | 222.418 | 226.695 | 230.972 | 235.249 | 239.527 | 243.804 | 248.081 |
| 127 | 215.956 | 220.275 | 224.594 | 228.913 | 233.232 | 237.552 | 241.871 | 246.190 | 250.509 |
| 128 | 217.287 | 221.633 | 225.978 | 230.324 | 234.670 | 239.016 | 243.361 | 247.707 | 252.053 |
| 129 | 217.957 | 222.316 | 226.675 | 231.034 | 235.394 | 239.753 | 244.112 | 248.471 | 252.830 |
| 130 | 219.917 | 224.315 | 228.714 | 233.112 | 237.510 | 241.909 | 246.307 | 250.705 | 255.104 |
| 131 | 221.968 | 226.407 | 230.847 | 235.286 | 239.725 | 244.165 | 248.604 | 253.044 | 257.483 |
| 132 | 224.761 | 229.256 | 233.751 | 238.247 | 242.742 | 247.237 | 251.732 | 256.228 | 260.723 |
| 133 | 226.595 | 231.127 | 235.659 | 240.191 | 244.723 | 249.255 | 253.786 | 258.318 | 262.850 |
| 134 | 229.172 | 233.755 | 238.339 | 242.922 | 247.506 | 252.089 | 256.673 | 261.256 | 265.840 |
| 135 | 231.325 | 235.952 | 240.578 | 245.205 | 249.831 | 254.458 | 259.084 | 263.711 | 268.337 |
| 136 | 233.030 | 237.691 | 242.351 | 247.012 | 251.672 | 256.333 | 260.994 | 265.654 | 270.315 |
| 137 | 236.114 | 240.836 | 245.559 | 250.281 | 255.003 | 259.725 | 264.448 | 269.170 | 273.892 |
| 138 | 239.243 | 244.028 | 248.813 | 253.598 | 258.382 | 263.167 | 267.952 | 272.737 | 277.522 |
| 139 | 242.420 | 247.268 | 252.117 | 256.965 | 261.814 | 266.662 | 271.510 | 276.359 | 281.207 |
| 140 | 245.644 | 250.557 | 255.470 | 260.383 | 265.296 | 270.208 | 275.121 | 280.034 | 284.947 |
| 141 | 248.917 | 253.895 | 258.874 | 263.852 | 268.830 | 273.809 | 278.787 | 283.765 | 288.744 |
| 142 | 252.238 | 257.283 | 262.328 | 267.372 | 272.417 | 277.462 | 282.507 | 287.551 | 292.596 |
| 143 | 255.610 | 260.722 | 265.834 | 270.947 | 276.059 | 281.171 | 286.283 | 291.395 | 296.508 |

Launatafla I

Gildir frá 1. júní 2011 til 29. febrúar 2012

| L.fl. | Grunn- laun | Persónu - álag 2% | Persónu - álag 4% | Persónu - álag 6% | Persónu - álag 8% | Persónu - álag 10% | Persónu - álag 12% | Persónu - álag 14% | Persónu - álag 16% |
|-------|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 144 | 259.032 | 264.213 | 269.393 | 274.574 | 279.755 | 284.935 | 290.116 | 295.296 | 300.477 |
| 145 | 262.506 | 267.756 | 273.006 | 278.256 | 283.506 | 288.757 | 294.007 | 299.257 | 304.507 |
| 146 | 266.031 | 271.352 | 276.672 | 281.993 | 287.313 | 292.634 | 297.955 | 303.275 | 308.596 |
| 147 | 269.609 | 275.001 | 280.393 | 285.786 | 291.178 | 296.570 | 301.962 | 307.354 | 312.746 |
| 148 | 273.242 | 278.707 | 284.172 | 289.637 | 295.101 | 300.566 | 306.031 | 311.496 | 316.961 |
| 149 | 276.928 | 282.467 | 288.005 | 293.544 | 299.082 | 304.621 | 310.159 | 315.698 | 321.236 |
| 150 | 280.670 | 286.283 | 291.897 | 297.510 | 303.124 | 308.737 | 314.350 | 319.964 | 325.577 |
| 151 | 284.468 | 290.157 | 295.847 | 301.536 | 307.225 | 312.915 | 318.604 | 324.294 | 329.983 |
| 152 | 288.323 | 294.089 | 299.856 | 305.622 | 311.389 | 317.155 | 322.922 | 328.688 | 334.455 |
| 153 | 292.236 | 298.081 | 303.925 | 309.770 | 315.615 | 321.460 | 327.304 | 333.149 | 338.994 |
| 154 | 296.207 | 302.131 | 308.055 | 313.979 | 319.904 | 325.828 | 331.752 | 337.676 | 343.600 |
| 155 | 299.213 | 305.197 | 311.182 | 317.166 | 323.150 | 329.134 | 335.119 | 341.103 | 347.087 |
| 156 | 302.280 | 308.326 | 314.371 | 320.417 | 326.462 | 332.508 | 338.554 | 344.599 | 350.645 |
| 157 | 306.433 | 312.562 | 318.690 | 324.819 | 330.948 | 337.076 | 343.205 | 349.334 | 355.462 |
| 158 | 309.623 | 315.815 | 322.008 | 328.200 | 334.393 | 340.585 | 346.778 | 352.970 | 359.163 |
| 159 | 312.876 | 319.134 | 325.391 | 331.649 | 337.906 | 344.164 | 350.421 | 356.679 | 362.936 |
| 160 | 316.194 | 322.518 | 328.842 | 335.166 | 341.490 | 347.813 | 354.137 | 360.461 | 366.785 |
| 161 | 319.064 | 325.445 | 331.827 | 338.208 | 344.589 | 350.970 | 357.352 | 363.733 | 370.114 |
| 162 | 323.538 | 330.009 | 336.480 | 342.950 | 349.421 | 355.892 | 362.363 | 368.833 | 375.304 |
| 163 | 328.079 | 334.641 | 341.202 | 347.764 | 354.325 | 360.887 | 367.448 | 374.010 | 380.572 |
| 164 | 332.688 | 339.342 | 345.996 | 352.649 | 359.303 | 365.957 | 372.611 | 379.264 | 385.918 |
| 165 | 337.366 | 344.113 | 350.861 | 357.608 | 364.355 | 371.103 | 377.850 | 384.597 | 391.345 |
| 166 | 342.115 | 348.957 | 355.800 | 362.642 | 369.484 | 376.327 | 383.169 | 390.011 | 396.853 |
| 167 | 346.934 | 353.873 | 360.811 | 367.750 | 374.689 | 381.627 | 388.566 | 395.505 | 402.443 |
| 168 | 351.826 | 358.863 | 365.899 | 372.936 | 379.972 | 387.009 | 394.045 | 401.082 | 408.118 |
| 169 | 356.791 | 363.927 | 371.063 | 378.198 | 385.334 | 392.470 | 399.606 | 406.742 | 413.878 |
| 170 | 361.831 | 369.068 | 376.304 | 383.541 | 390.777 | 398.014 | 405.251 | 412.487 | 419.724 |
| 171 | 366.947 | 374.286 | 381.625 | 388.964 | 396.303 | 403.642 | 410.981 | 418.320 | 425.659 |
| 172 | 372.139 | 379.582 | 387.025 | 394.467 | 401.910 | 409.353 | 416.796 | 424.238 | 431.681 |
| 173 | 377.409 | 384.957 | 392.505 | 400.054 | 407.602 | 415.150 | 422.698 | 430.246 | 437.794 |
| 174 | 382.758 | 390.413 | 398.068 | 405.723 | 413.379 | 421.034 | 428.689 | 436.344 | 443.999 |
| 175 | 388.187 | 395.951 | 403.714 | 411.478 | 419.242 | 427.006 | 434.769 | 442.533 | 450.297 |

Launatafla II

Gildir frá 1. mars 2012 til 28. febrúar 2013

| L.fl. | Grunn- laun | Persónu - álag 2% | Persónu - álag 4% | Persónu - álag 6% | Persónu - álag 8% | Persónu - álag 10% | Persónu - álag 12% | Persónu - álag 14% | Persónu - álag 16% |
|-------|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 115 | 203.593 | 207.665 | 211.737 | 215.809 | 219.880 | 223.952 | 228.024 | 232.096 | 236.168 |
| 116 | 205.871 | 209.988 | 214.106 | 218.223 | 222.341 | 226.458 | 230.576 | 234.693 | 238.810 |
| 117 | 207.975 | 212.135 | 216.294 | 220.454 | 224.613 | 228.773 | 232.932 | 237.092 | 241.251 |
| 118 | 212.392 | 216.640 | 220.888 | 225.136 | 229.383 | 233.631 | 237.879 | 242.127 | 246.375 |
| 119 | 215.756 | 220.071 | 224.386 | 228.701 | 233.016 | 237.332 | 241.647 | 245.962 | 250.277 |
| 120 | 216.121 | 220.443 | 224.766 | 229.088 | 233.411 | 237.733 | 242.056 | 246.378 | 250.700 |
| 121 | 216.739 | 221.074 | 225.409 | 229.743 | 234.078 | 238.413 | 242.748 | 247.082 | 251.417 |
| 122 | 217.159 | 221.502 | 225.845 | 230.189 | 234.532 | 238.875 | 243.218 | 247.561 | 251.904 |
| 123 | 218.293 | 222.659 | 227.025 | 231.391 | 235.756 | 240.122 | 244.488 | 248.854 | 253.220 |
| 124 | 219.724 | 224.118 | 228.513 | 232.907 | 237.302 | 241.696 | 246.091 | 250.485 | 254.880 |
| 125 | 220.776 | 225.192 | 229.607 | 234.023 | 238.438 | 242.854 | 247.269 | 251.685 | 256.100 |
| 126 | 221.349 | 225.776 | 230.203 | 234.630 | 239.057 | 243.484 | 247.911 | 252.338 | 256.765 |
| 127 | 223.514 | 227.984 | 232.455 | 236.925 | 241.395 | 245.865 | 250.336 | 254.806 | 259.276 |
| 128 | 224.892 | 229.390 | 233.888 | 238.386 | 242.883 | 247.381 | 251.879 | 256.377 | 260.875 |
| 129 | 225.585 | 230.097 | 234.608 | 239.120 | 243.632 | 248.144 | 252.655 | 257.167 | 261.679 |
| 130 | 227.614 | 232.166 | 236.719 | 241.271 | 245.823 | 250.375 | 254.928 | 259.480 | 264.032 |
| 131 | 229.737 | 234.332 | 238.926 | 243.521 | 248.116 | 252.711 | 257.305 | 261.900 | 266.495 |
| 132 | 232.628 | 237.281 | 241.933 | 246.586 | 251.238 | 255.891 | 260.543 | 265.196 | 269.848 |
| 133 | 234.526 | 239.217 | 243.907 | 248.598 | 253.288 | 257.979 | 262.669 | 267.360 | 272.050 |
| 134 | 237.193 | 241.937 | 246.681 | 251.425 | 256.168 | 260.912 | 265.656 | 270.400 | 275.144 |
| 135 | 239.421 | 244.209 | 248.998 | 253.786 | 258.575 | 263.363 | 268.152 | 272.940 | 277.728 |
| 136 | 241.186 | 246.010 | 250.833 | 255.657 | 260.481 | 265.305 | 270.128 | 274.952 | 279.776 |
| 137 | 244.378 | 249.266 | 254.153 | 259.041 | 263.928 | 268.816 | 273.703 | 278.591 | 283.478 |
| 138 | 247.617 | 252.569 | 257.522 | 262.474 | 267.426 | 272.379 | 277.331 | 282.283 | 287.236 |
| 139 | 250.905 | 255.923 | 260.941 | 265.959 | 270.977 | 275.996 | 281.014 | 286.032 | 291.050 |
| 140 | 254.242 | 259.327 | 264.412 | 269.497 | 274.581 | 279.666 | 284.751 | 289.836 | 294.921 |
| 141 | 257.629 | 262.782 | 267.934 | 273.087 | 278.239 | 283.392 | 288.544 | 293.697 | 298.850 |
| 142 | 261.067 | 266.288 | 271.510 | 276.731 | 281.952 | 287.174 | 292.395 | 297.616 | 302.838 |
| 143 | 264.556 | 269.847 | 275.138 | 280.429 | 285.720 | 291.012 | 296.303 | 301.594 | 306.885 |
| 144 | 268.098 | 273.460 | 278.822 | 284.184 | 289.546 | 294.908 | 300.270 | 305.632 | 310.994 |
| 145 | 271.693 | 277.127 | 282.561 | 287.995 | 293.428 | 298.862 | 304.296 | 309.730 | 315.164 |
| 146 | 275.342 | 280.849 | 286.356 | 291.863 | 297.369 | 302.876 | 308.383 | 313.890 | 319.397 |
| 147 | 279.046 | 284.627 | 290.208 | 295.789 | 301.370 | 306.951 | 312.532 | 318.112 | 323.693 |
| 148 | 282.805 | 288.461 | 294.117 | 299.773 | 305.429 | 311.086 | 316.742 | 322.398 | 328.054 |
| 149 | 286.621 | 292.353 | 298.086 | 303.818 | 309.551 | 315.283 | 321.016 | 326.748 | 332.480 |

Launatafla II

Gildir frá 1. mars 2012 til 28. febrúar 2013

| L.fl. | Grunn- laun | Persónu - álag 2% | Persónu - álag 4% | Persónu - álag 6% | Persónu - álag 8% | Persónu - álag 10% | Persónu - álag 12% | Persónu - álag 14% | Persónu - álag 16% |
|-------|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 150 | 290.493 | 296.303 | 302.113 | 307.923 | 313.732 | 319.542 | 325.352 | 331.162 | 336.972 |
| 151 | 294.424 | 300.312 | 306.201 | 312.089 | 317.978 | 323.866 | 329.755 | 335.643 | 341.532 |
| 152 | 298.414 | 304.382 | 310.351 | 316.319 | 322.287 | 328.255 | 334.224 | 340.192 | 346.160 |
| 153 | 302.464 | 308.513 | 314.563 | 320.612 | 326.661 | 332.710 | 338.760 | 344.809 | 350.858 |
| 154 | 306.574 | 312.705 | 318.837 | 324.968 | 331.100 | 337.231 | 343.363 | 349.494 | 355.626 |
| 155 | 309.686 | 315.880 | 322.073 | 328.267 | 334.461 | 340.655 | 346.848 | 353.042 | 359.236 |
| 156 | 312.860 | 319.117 | 325.374 | 331.632 | 337.889 | 344.146 | 350.403 | 356.660 | 362.918 |
| 157 | 317.158 | 323.501 | 329.844 | 336.187 | 342.531 | 348.874 | 355.217 | 361.560 | 367.903 |
| 158 | 320.460 | 326.869 | 333.278 | 339.688 | 346.097 | 352.506 | 358.915 | 365.324 | 371.734 |
| 159 | 323.827 | 330.304 | 336.780 | 343.257 | 349.733 | 356.210 | 362.686 | 369.163 | 375.639 |
| 160 | 327.261 | 333.806 | 340.351 | 346.897 | 353.442 | 359.987 | 366.532 | 373.078 | 379.623 |
| 161 | 330.231 | 336.836 | 343.440 | 350.045 | 356.649 | 363.254 | 369.859 | 376.463 | 383.068 |
| 162 | 334.862 | 341.559 | 348.256 | 354.954 | 361.651 | 368.348 | 375.045 | 381.743 | 388.440 |
| 163 | 339.562 | 346.353 | 353.144 | 359.936 | 366.727 | 373.518 | 380.309 | 387.101 | 393.892 |
| 164 | 344.332 | 351.219 | 358.105 | 364.992 | 371.879 | 378.765 | 385.652 | 392.538 | 399.425 |
| 165 | 349.174 | 356.157 | 363.141 | 370.124 | 377.108 | 384.091 | 391.075 | 398.058 | 405.042 |
| 166 | 354.089 | 361.171 | 368.253 | 375.334 | 382.416 | 389.498 | 396.580 | 403.661 | 410.743 |
| 167 | 359.077 | 366.259 | 373.440 | 380.622 | 387.803 | 394.985 | 402.166 | 409.348 | 416.529 |
| 168 | 364.140 | 371.423 | 378.706 | 385.988 | 393.271 | 400.554 | 407.837 | 415.120 | 422.402 |
| 169 | 369.279 | 376.665 | 384.050 | 391.436 | 398.821 | 406.207 | 413.592 | 420.978 | 428.364 |
| 170 | 374.495 | 381.985 | 389.475 | 396.965 | 404.455 | 411.945 | 419.434 | 426.924 | 434.414 |
| 171 | 379.790 | 387.386 | 394.982 | 402.577 | 410.173 | 417.769 | 425.365 | 432.961 | 440.556 |
| 172 | 385.163 | 392.866 | 400.570 | 408.273 | 415.976 | 423.679 | 431.383 | 439.086 | 446.789 |
| 173 | 390.618 | 398.430 | 406.243 | 414.055 | 421.867 | 429.680 | 437.492 | 445.305 | 453.117 |
| 174 | 396.154 | 404.077 | 412.000 | 419.923 | 427.846 | 435.769 | 443.692 | 451.616 | 459.539 |
| 175 | 401.773 | 409.808 | 417.844 | 425.879 | 433.915 | 441.950 | 449.986 | 458.021 | 466.057 |

Launatafla III

Gildir frá 1. mars 2013 til 28. febrúar 2014

| L.fl. | Grunn- laun | Persónu - álag 2% | Persónu - álag 4% | Persónu - álag 6% | Persónu - álag 8% | Persónu - álag 10% | Persónu - álag 12% | Persónu - álag 14% | Persónu - álag 16% |
|-------|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 115 | 211.941 | 216.180 | 220.419 | 224.657 | 228.896 | 233.135 | 237.374 | 241.613 | 245.852 |
| 116 | 214.311 | 218.597 | 222.883 | 227.170 | 231.456 | 235.742 | 240.028 | 244.315 | 248.601 |
| 117 | 216.502 | 220.832 | 225.162 | 229.492 | 233.822 | 238.152 | 242.482 | 246.812 | 251.142 |
| 118 | 221.100 | 225.522 | 229.944 | 234.366 | 238.788 | 243.210 | 247.632 | 252.054 | 256.476 |
| 119 | 224.602 | 229.094 | 233.586 | 238.078 | 242.570 | 247.062 | 251.554 | 256.046 | 260.538 |
| 120 | 224.982 | 229.482 | 233.981 | 238.481 | 242.981 | 247.480 | 251.980 | 256.479 | 260.979 |
| 121 | 225.625 | 230.138 | 234.650 | 239.163 | 243.675 | 248.188 | 252.700 | 257.213 | 261.725 |
| 122 | 226.063 | 230.584 | 235.106 | 239.627 | 244.148 | 248.669 | 253.191 | 257.712 | 262.233 |
| 123 | 227.243 | 231.788 | 236.333 | 240.878 | 245.422 | 249.967 | 254.512 | 259.057 | 263.602 |
| 124 | 228.733 | 233.308 | 237.882 | 242.457 | 247.032 | 251.606 | 256.181 | 260.756 | 265.330 |
| 125 | 230.931 | 235.550 | 240.168 | 244.787 | 249.405 | 254.024 | 258.643 | 263.261 | 267.880 |
| 126 | 233.471 | 238.140 | 242.810 | 247.479 | 252.149 | 256.818 | 261.488 | 266.157 | 270.826 |
| 127 | 236.039 | 240.760 | 245.481 | 250.201 | 254.922 | 259.643 | 264.364 | 269.084 | 273.805 |
| 128 | 238.636 | 243.409 | 248.181 | 252.954 | 257.727 | 262.500 | 267.272 | 272.045 | 276.818 |
| 129 | 241.261 | 246.086 | 250.911 | 255.737 | 260.562 | 265.387 | 270.212 | 275.038 | 279.863 |
| 130 | 243.915 | 248.793 | 253.672 | 258.550 | 263.428 | 268.307 | 273.185 | 278.063 | 282.941 |
| 131 | 246.598 | 251.530 | 256.462 | 261.394 | 266.326 | 271.258 | 276.190 | 281.122 | 286.054 |
| 132 | 249.310 | 254.296 | 259.282 | 264.269 | 269.255 | 274.241 | 279.227 | 284.213 | 289.200 |
| 133 | 252.053 | 257.094 | 262.135 | 267.176 | 272.217 | 277.258 | 282.299 | 287.340 | 292.381 |
| 134 | 254.825 | 259.922 | 265.018 | 270.115 | 275.211 | 280.308 | 285.404 | 290.501 | 295.597 |
| 135 | 257.628 | 262.781 | 267.933 | 273.086 | 278.238 | 283.391 | 288.543 | 293.696 | 298.848 |
| 136 | 260.462 | 265.671 | 270.880 | 276.090 | 281.299 | 286.508 | 291.717 | 296.927 | 302.136 |
| 137 | 263.327 | 268.594 | 273.860 | 279.127 | 284.393 | 289.660 | 294.926 | 300.193 | 305.459 |
| 138 | 266.224 | 271.548 | 276.873 | 282.197 | 287.522 | 292.846 | 298.171 | 303.495 | 308.820 |
| 139 | 269.152 | 274.535 | 279.918 | 285.301 | 290.684 | 296.067 | 301.450 | 306.833 | 312.216 |
| 140 | 272.113 | 277.555 | 282.998 | 288.440 | 293.882 | 299.324 | 304.767 | 310.209 | 315.651 |
| 141 | 275.106 | 280.608 | 286.110 | 291.612 | 297.114 | 302.617 | 308.119 | 313.621 | 319.123 |
| 142 | 278.132 | 283.695 | 289.257 | 294.820 | 300.383 | 305.945 | 311.508 | 317.070 | 322.633 |
| 143 | 281.192 | 286.816 | 292.440 | 298.064 | 303.687 | 309.311 | 314.935 | 320.559 | 326.183 |
| 144 | 284.285 | 289.971 | 295.656 | 301.342 | 307.028 | 312.714 | 318.399 | 324.085 | 329.771 |
| 145 | 287.412 | 293.160 | 298.908 | 304.657 | 310.405 | 316.153 | 321.901 | 327.650 | 333.398 |
| 146 | 290.574 | 296.385 | 302.197 | 308.008 | 313.820 | 319.631 | 325.443 | 331.254 | 337.066 |
| 147 | 293.770 | 299.645 | 305.521 | 311.396 | 317.272 | 323.147 | 329.022 | 334.898 | 340.773 |
| 148 | 297.001 | 302.941 | 308.881 | 314.821 | 320.761 | 326.701 | 332.641 | 338.581 | 344.521 |
| 149 | 300.268 | 306.273 | 312.279 | 318.284 | 324.289 | 330.295 | 336.300 | 342.306 | 348.311 |

Launatafla III

Gildir frá 1. mars 2013 til 28. febrúar 2014

| L.fl. | Grunn- laun | Persónu - álag 2% | Persónu - álag 4% | Persónu - álag 6% | Persónu - álag 8% | Persónu - álag 10% | Persónu - álag 12% | Persónu - álag 14% | Persónu - álag 16% |
|-------|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 150 | 303.571 | 309.642 | 315.714 | 321.785 | 327.857 | 333.928 | 340.000 | 346.071 | 352.142 |
| 151 | 306.911 | 313.049 | 319.187 | 325.326 | 331.464 | 337.602 | 343.740 | 349.879 | 356.017 |
| 152 | 310.287 | 316.493 | 322.698 | 328.904 | 335.110 | 341.316 | 347.521 | 353.727 | 359.933 |
| 153 | 313.700 | 319.974 | 326.248 | 332.522 | 338.796 | 345.070 | 351.344 | 357.618 | 363.892 |
| 154 | 317.151 | 323.494 | 329.837 | 336.180 | 342.523 | 348.866 | 355.209 | 361.552 | 367.895 |
| 155 | 320.639 | 327.052 | 333.465 | 339.877 | 346.290 | 352.703 | 359.116 | 365.528 | 371.941 |
| 156 | 324.166 | 330.649 | 337.133 | 343.616 | 350.099 | 356.583 | 363.066 | 369.549 | 376.033 |
| 157 | 327.732 | 334.287 | 340.841 | 347.396 | 353.951 | 360.505 | 367.060 | 373.614 | 380.169 |
| 158 | 331.337 | 337.964 | 344.590 | 351.217 | 357.844 | 364.471 | 371.097 | 377.724 | 384.351 |
| 159 | 334.982 | 341.682 | 348.381 | 355.081 | 361.781 | 368.480 | 375.180 | 381.879 | 388.579 |
| 160 | 338.667 | 345.440 | 352.214 | 358.987 | 365.760 | 372.534 | 379.307 | 386.080 | 392.854 |
| 161 | 342.392 | 349.240 | 356.088 | 362.936 | 369.783 | 376.631 | 383.479 | 390.327 | 397.175 |
| 162 | 346.158 | 353.081 | 360.004 | 366.927 | 373.851 | 380.774 | 387.697 | 394.620 | 401.543 |
| 163 | 349.966 | 356.965 | 363.965 | 370.964 | 377.963 | 384.963 | 391.962 | 398.961 | 405.961 |
| 164 | 353.816 | 360.892 | 367.969 | 375.045 | 382.121 | 389.198 | 396.274 | 403.350 | 410.427 |
| 165 | 357.708 | 364.862 | 372.016 | 379.170 | 386.325 | 393.479 | 400.633 | 407.787 | 414.941 |
| 166 | 361.642 | 368.875 | 376.108 | 383.341 | 390.573 | 397.806 | 405.039 | 412.272 | 419.505 |
| 167 | 365.620 | 372.932 | 380.245 | 387.557 | 394.870 | 402.182 | 409.494 | 416.807 | 424.119 |
| 168 | 369.642 | 377.035 | 384.428 | 391.821 | 399.213 | 406.606 | 413.999 | 421.392 | 428.785 |
| 169 | 373.708 | 381.182 | 388.656 | 396.130 | 403.605 | 411.079 | 418.553 | 426.027 | 433.501 |
| 170 | 377.819 | 385.375 | 392.932 | 400.488 | 408.045 | 415.601 | 423.157 | 430.714 | 438.270 |
| 171 | 381.975 | 389.615 | 397.254 | 404.894 | 412.533 | 420.173 | 427.812 | 435.452 | 443.091 |
| 172 | 386.177 | 393.901 | 401.624 | 409.348 | 417.071 | 424.795 | 432.518 | 440.242 | 447.965 |
| 173 | 390.618 | 398.430 | 406.243 | 414.055 | 421.867 | 429.680 | 437.492 | 445.305 | 453.117 |
| 174 | 396.154 | 404.077 | 412.000 | 419.923 | 427.846 | 435.769 | 443.692 | 451.616 | 459.539 |
| 175 | 401.773 | 409.808 | 417.844 | 425.879 | 433.915 | 441.950 | 449.986 | 458.021 | 466.057 |

Launatafla IV

Gildir frá 1. mars 2014 til 30. september 2014

| L.fl. | Grunn- laun | Persónu - álag 2% | Persónu - álag 4% | Persónu - álag 6% | Persónu - álag 8% | Persónu - álag 10% | Persónu - álag 12% | Persónu - álag 14% | Persónu - álag 16% |
|-------|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 115 | 219.799 | 224.195 | 228.591 | 232.987 | 237.383 | 241.779 | 246.175 | 250.571 | 254.967 |
| 116 | 222.000 | 226.440 | 230.880 | 235.320 | 239.760 | 244.200 | 248.640 | 253.080 | 257.520 |
| 117 | 224.033 | 228.514 | 232.994 | 237.475 | 241.956 | 246.436 | 250.917 | 255.398 | 259.878 |
| 118 | 228.300 | 232.866 | 237.432 | 241.998 | 246.564 | 251.130 | 255.696 | 260.262 | 264.828 |
| 119 | 230.101 | 234.703 | 239.305 | 243.907 | 248.509 | 253.111 | 257.713 | 262.315 | 266.917 |
| 120 | 230.937 | 235.556 | 240.174 | 244.793 | 249.412 | 254.031 | 258.649 | 263.268 | 267.887 |
| 121 | 232.307 | 236.953 | 241.599 | 246.245 | 250.892 | 255.538 | 260.184 | 264.830 | 269.476 |
| 122 | 232.845 | 237.502 | 242.159 | 246.816 | 251.473 | 256.130 | 260.786 | 265.443 | 270.100 |
| 123 | 234.061 | 238.742 | 243.423 | 248.105 | 252.786 | 257.467 | 262.148 | 266.830 | 271.511 |
| 124 | 235.595 | 240.307 | 245.019 | 249.731 | 254.443 | 259.155 | 263.866 | 268.578 | 273.290 |
| 125 | 238.182 | 242.946 | 247.709 | 252.473 | 257.237 | 262.000 | 266.764 | 271.527 | 276.291 |
| 126 | 240.802 | 245.618 | 250.434 | 255.250 | 260.066 | 264.882 | 269.698 | 274.514 | 279.330 |
| 127 | 243.451 | 248.320 | 253.189 | 258.058 | 262.927 | 267.796 | 272.665 | 277.534 | 282.403 |
| 128 | 246.129 | 251.052 | 255.974 | 260.897 | 265.819 | 270.742 | 275.664 | 280.587 | 285.510 |
| 129 | 248.836 | 253.813 | 258.789 | 263.766 | 268.743 | 273.720 | 278.696 | 283.673 | 288.650 |
| 130 | 251.574 | 256.605 | 261.637 | 266.668 | 271.700 | 276.731 | 281.763 | 286.794 | 291.826 |
| 131 | 254.341 | 259.428 | 264.515 | 269.601 | 274.688 | 279.775 | 284.862 | 289.949 | 295.036 |
| 132 | 257.139 | 262.282 | 267.425 | 272.567 | 277.710 | 282.853 | 287.996 | 293.138 | 298.281 |
| 133 | 259.967 | 265.166 | 270.366 | 275.565 | 280.764 | 285.964 | 291.163 | 296.362 | 301.562 |
| 134 | 262.827 | 268.084 | 273.340 | 278.597 | 283.853 | 289.110 | 294.366 | 299.623 | 304.879 |
| 135 | 265.718 | 271.032 | 276.347 | 281.661 | 286.975 | 292.290 | 297.604 | 302.919 | 308.233 |
| 136 | 268.641 | 274.014 | 279.387 | 284.759 | 290.132 | 295.505 | 300.878 | 306.251 | 311.624 |
| 137 | 271.596 | 277.028 | 282.460 | 287.892 | 293.324 | 298.756 | 304.188 | 309.619 | 315.051 |
| 138 | 274.584 | 280.076 | 285.567 | 291.059 | 296.551 | 302.042 | 307.534 | 313.026 | 318.517 |
| 139 | 277.604 | 283.156 | 288.708 | 294.260 | 299.812 | 305.364 | 310.916 | 316.469 | 322.021 |
| 140 | 280.658 | 286.271 | 291.884 | 297.497 | 303.111 | 308.724 | 314.337 | 319.950 | 325.563 |
| 141 | 283.745 | 289.420 | 295.095 | 300.770 | 306.445 | 312.120 | 317.794 | 323.469 | 329.144 |
| 142 | 286.866 | 292.603 | 298.341 | 304.078 | 309.815 | 315.553 | 321.290 | 327.027 | 332.765 |
| 143 | 290.022 | 295.822 | 301.623 | 307.423 | 313.224 | 319.024 | 324.825 | 330.625 | 336.426 |
| 144 | 293.212 | 299.076 | 304.940 | 310.805 | 316.669 | 322.533 | 328.397 | 334.262 | 340.126 |
| 145 | 296.437 | 302.366 | 308.294 | 314.223 | 320.152 | 326.081 | 332.009 | 337.938 | 343.867 |
| 146 | 299.698 | 305.692 | 311.686 | 317.680 | 323.674 | 329.668 | 335.662 | 341.656 | 347.650 |
| 147 | 302.995 | 309.055 | 315.115 | 321.175 | 327.235 | 333.295 | 339.354 | 345.414 | 351.474 |
| 148 | 306.328 | 312.455 | 318.581 | 324.708 | 330.834 | 336.961 | 343.087 | 349.214 | 355.340 |
| 149 | 309.697 | 315.891 | 322.085 | 328.279 | 334.473 | 340.667 | 346.861 | 353.055 | 359.249 |

Launatafla IV

Gildir frá 1. mars 2014 til 30. september 2014

| L.fl. | Grunn- laun | Persónu - álag 2% | Persónu - álag 4% | Persónu - álag 6% | Persónu - álag 8% | Persónu - álag 10% | Persónu - álag 12% | Persónu - álag 14% | Persónu - álag 16% |
|-------|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 150 | 313.104 | 319.366 | 325.628 | 331.890 | 338.152 | 344.414 | 350.676 | 356.939 | 363.201 |
| 151 | 316.548 | 322.879 | 329.210 | 335.541 | 341.872 | 348.203 | 354.534 | 360.865 | 367.196 |
| 152 | 320.030 | 326.431 | 332.831 | 339.232 | 345.632 | 352.033 | 358.434 | 364.834 | 371.235 |
| 153 | 323.550 | 330.021 | 336.492 | 342.963 | 349.434 | 355.905 | 362.376 | 368.847 | 375.318 |
| 154 | 327.109 | 333.651 | 340.193 | 346.736 | 353.278 | 359.820 | 366.362 | 372.904 | 379.446 |
| 155 | 330.708 | 337.322 | 343.936 | 350.550 | 357.165 | 363.779 | 370.393 | 377.007 | 383.621 |
| 156 | 334.345 | 341.032 | 347.719 | 354.406 | 361.093 | 367.780 | 374.466 | 381.153 | 387.840 |
| 157 | 338.023 | 344.783 | 351.544 | 358.304 | 365.065 | 371.825 | 378.586 | 385.346 | 392.107 |
| 158 | 341.741 | 348.576 | 355.411 | 362.245 | 369.080 | 375.915 | 382.750 | 389.585 | 396.420 |
| 159 | 345.501 | 352.411 | 359.321 | 366.231 | 373.141 | 380.051 | 386.961 | 393.871 | 400.781 |
| 160 | 349.301 | 356.287 | 363.273 | 370.259 | 377.245 | 384.231 | 391.217 | 398.203 | 405.189 |
| 161 | 353.143 | 360.206 | 367.269 | 374.332 | 381.394 | 388.457 | 395.520 | 402.583 | 409.646 |
| 162 | 357.028 | 364.169 | 371.309 | 378.450 | 385.590 | 392.731 | 399.871 | 407.012 | 414.152 |
| 163 | 360.955 | 368.174 | 375.393 | 382.612 | 389.831 | 397.051 | 404.270 | 411.489 | 418.708 |
| 164 | 364.926 | 372.225 | 379.523 | 386.822 | 394.120 | 401.419 | 408.717 | 416.016 | 423.314 |
| 165 | 368.940 | 376.319 | 383.698 | 391.076 | 398.455 | 405.834 | 413.213 | 420.592 | 427.970 |
| 166 | 372.998 | 380.458 | 387.918 | 395.378 | 402.838 | 410.298 | 417.758 | 425.218 | 432.678 |
| 167 | 377.101 | 384.643 | 392.185 | 399.727 | 407.269 | 414.811 | 422.353 | 429.895 | 437.437 |
| 168 | 381.249 | 388.874 | 396.499 | 404.124 | 411.749 | 419.374 | 426.999 | 434.624 | 442.249 |
| 169 | 385.443 | 393.152 | 400.861 | 408.570 | 416.278 | 423.987 | 431.696 | 439.405 | 447.114 |
| 170 | 389.683 | 397.477 | 405.270 | 413.064 | 420.858 | 428.651 | 436.445 | 444.239 | 452.032 |
| 171 | 393.969 | 401.848 | 409.728 | 417.607 | 425.487 | 433.366 | 441.245 | 449.125 | 457.004 |
| 172 | 398.303 | 406.269 | 414.235 | 422.201 | 430.167 | 438.133 | 446.099 | 454.065 | 462.031 |
| 173 | 402.684 | 410.738 | 418.791 | 426.845 | 434.899 | 442.952 | 451.006 | 459.060 | 467.113 |
| 174 | 407.114 | 415.256 | 423.399 | 431.541 | 439.683 | 447.825 | 455.968 | 464.110 | 472.252 |
| 175 | 411.592 | 419.824 | 428.056 | 436.288 | 444.519 | 452.751 | 460.983 | 469.215 | 477.447 |

FYLGISKJAL II: TENGITAFLA STARFSMATS VIÐ LAUNAFLOKKA

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

VIÐAUKI I: VERKLAGSREGLUR UM STARFSMAT

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

1. Mat á nýjum störfum:

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

2. Endurmat starfa:

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

Starfsmatsteymi ber að endurskoða niðurstöður starfsmats ef:

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

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

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

2.1 Endurmat sem leiðir til hækkunar:

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

2.2 Endurmat sem leiðir til lækkunar:

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

3. Niðurstöður úr starfsmati:

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

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

VIÐAUKI II: SAMNINGUR UM SKIPULAG VINNUTÍMA

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

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 skv. 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. grein. Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma 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 skv. 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. greinar gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. grein. 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, veikindaforföll 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, skv. 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 skv. 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. grein. 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. grein. Hlé

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

5. grein. 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. grein. 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. grein. 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. grein. 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. grein. Heilbrigðismat

Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn 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.

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

10. grein. Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. grein. Tilkygning 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. grein. Vinnumynstur

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. grein. 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 þjarga þarf verðmætum.

b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, 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 fráviks 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 hjúkrunarog líknarstörf
- 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 kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða lands-sambands.

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. grein. 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. grein Hagstæðari ákvæði

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

16. grein Öryggi og heilsuvernd

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

17. grein 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.

Reykjavík, 23. janúar 1997

B Ó K A N I R

vegna samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma 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
undirritaðs 23. janúar 1997

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 Launanevnd 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 skv. 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 skv. tímaáætlun, þannig að þeir fái að lágmarki 15 mínútna hlé ef daglegur vinnutími þeirra er lengri en 6 klukkustundir. 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. samn.