



SGS

Starfsgreinasamband Íslands

Kjarasamningur

Starfsgreinasambands Íslands og
fjármála- og efnahagsráðherra
f.h. ríkissjóðs

Gildistími: 1. apríl 2024 - 31. mars 2028

Starfsgreinasambandið er fjölmennasta landsamband verkafólks á Íslandi og stærsta sambandið innan ASÍ, með samtals um 44.000 félagsmenn.

Meginhlutverk Starfsgreinasambandsins er að sameina verkalýðsfélög í baráttunni fyrir bættum kjörum og standa vörð um áunnin réttindi og vera leiðandi afl innan verkalýðshreyfingarinnar og vettvangur umræðu um þróun samfélagsins í þágu launafólks.

Fylgstu með breytingum á launakjörum og nýjustu fréttum á www.sgs.is

Prentun: Litróf

Umbrot og hönnun: Bongo Design

Kjarasamningur

Starfsgreinasambands Íslands fyrir hönd eftirtalinna félaga:
Afl starfsgreinafélag, Aldan stéttarfélag, Bárán stéttarfélag,
Drífandi stéttarfélag, Eining-löjja, Framsýn stéttarfélag,
Stéttarfélagið Samstaða, Stéttarfélag Vesturlands,
Verkalýðsfélag Akraness, Verkalýðsfélag Grindavíkur,
Verkalýðsfélagið Hlíf, Verkalýðsfélag Snæfellinga,
Verkalýðsfélag Suðurlands, Verkalýðsfélag Vestfirðinga,
Verkalýðsfélag Þórshafnar, Verkalýðs- og sjómannafélag
Bolungarvíkur Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur og
nágrennis og Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

Gildistími: 1. apríl 2024 - 31. mars 2028

| Efnisyfirlit: | bls. |
|--|-------------|
| 1. kafli: Kaup | 5 |
| 1.1. Mánaðarlaun | 5 |
| 1.2. Röðun starfa og mat álags | 5 |
| 1.3. Tímavinnukaup | 5 |
| 1.4. Yfirvinnukaup | 6 |
| 1.5. Álagsgreiðslur - vaktaálag | 6 |
| 1.6. Ræsting | 7 |
| 1.7. Persónuuppbót í desember | 8 |
| 1.8. Viðbótarlaun | 8 |
| 2. kafli: Um vinnutíma | 9 |
| 2.1. Almenn | 9 |
| 2.2. Dagvinna | 10 |
| 2.3. Yfirvinna | 10 |
| 2.4. Hvíldartími | 11 |
| 2.5. Bakvaktir, bakvaktafrí | 14 |
| 2.6. Vaktavinna | 14 |
| 2.7. Sérstök ákvæði um ræstingu | 17 |
| 3. kafli: Hlé frá vinnu, fæði og matstofa | 18 |
| 3.1. Hlé frá vinnu | 18 |
| 3.2. Fæði og mótuneyti | 19 |
| 3.3. Skyldumatur, greiðslur | 19 |
| 4. kafli: Orlof | 20 |
| 4.1. Lengd orlofs | 20 |
| 4.2. Orlofsfé og orlofsuppbót | 20 |
| 4.3. Orlofsárið | 21 |
| 4.4. Sumarorlof | 21 |
| 4.5. Ákvörðun orlofs | 21 |
| 4.6. Frestun orlofs | 21 |
| 4.7. Áunninn orlofsréttur | 22 |
| 4.8. Orlofssjóður | 22 |
| 5. kafli: Ferðir og gisting | 23 |
| 5.1. Ferðakostnaður samkvæmt reikningi | 23 |
| 5.2. Dagpeningar innanlands | 23 |
| 5.3. Greiðsluháttur | 23 |
| 5.4. Vinnusókn og ferðir | 24 |
| 5.5. Ferðatími erlendis | 24 |
| 5.6. Dagpeningar á ferðum erlendis | 24 |
| 5.7. Dagpeningar vegna námskeiða o.fl. | 25 |
| 5.8. Ferðakostnaðarnefnd | 25 |
| 5.9. Heimflutningur fjarri vinnustað | 25 |
| 6. kafli: Aðbúnaður og hollustuhættir | 26 |
| 6.1. Réttur starfsmanna | 26 |
| 6.2. Um vinnustaði | 26 |
| 6.3. Lyf og sjúkragögn | 26 |
| 6.4. Öryggiseftirlit | 26 |
| 6.5. Slysahætta | 26 |
| 6.6. Tilkynningaskylda um vinnuslys | 27 |
| 6.7. Læknisskoðun / veikindi | 27 |

| | |
|---|-----------|
| 7. kafli: Tryggingar | 28 |
| 7.1. Slysstryggingar | 28 |
| 7.2. Farangurstrygging | 29 |
| 7.3. Persónulegir munir | 29 |
| 8. kafli: Verkfæri og vinnuföt | 30 |
| 8.1. Verkfæri | 30 |
| 8.2. Einkennis- og hlífðarföt | 30 |
| 8.3. Fatapeningar | 30 |
| 9. kafli: Afleysingar | 32 |
| 9.1. Staðgenglar | 32 |
| 9.2. Launað staðgengilsstarf | 32 |
| 9.3. Aðrir staðgenglar | 32 |
| 10. kafli: Fræðslumál | 33 |
| 10.1. Starfsþjálfun á vegum stofnana og launað námsleyfi | 33 |
| 10.2. Launalaust leyfi | 33 |
| 10.3. Þróunar- og símenntunarsjóður | 33 |
| 11. kafli: Stofnanabáttur og samstarfsnefndir | 34 |
| 11.1. Skilgreining | 34 |
| 11.2. Markmið | 34 |
| 11.3. Gerð stofnanasamnings | 34 |
| 11.4. Breyttar forsendur | 35 |
| 11.5. Skipan og hlutverk samstarfsnefnda | 36 |
| 11.6. Starfshættir samstarfsnefnda | 36 |
| 12. kafli: Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa | 37 |
| 12.1. Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður | 37 |
| 12.2. Réttur til launa vegna veikinda og slysa | 37 |
| 12.3. Starfshæfnisvottorð | 40 |
| 12.4. Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða lang-varandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa | 40 |
| 12.5. Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns | 40 |
| 12.6. Skráning veikindadaga | 41 |
| 12.7. Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi | 41 |
| 12.8. Veikindi barna yngri en 13 ára | 41 |
| 12.9. Styrktar- og sjúkrasjóður, Starfsendurhæfingsjóður | 41 |
| 12.10. Ágreiningsmál | 41 |
| 13. kafli: Tilhögun fæðingarorlofs | 42 |
| 13.1. Gildissvið | 42 |
| 13.2. Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi | 42 |
| 13.3. Mæðravernd og tæknifrjövgun | 42 |
| 14. kafli: Lífeyrissjóðsgreiðslur og viðbótarframlag til | 43 |
| 14.1. Greiðslur í lífeyrissjóði | 43 |
| 14.2. Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar | 43 |
| 15. kafli: Launaseðill, félagsgjöld og launatöflur | 44 |
| 15.1. Launaseðill | 44 |
| 15.2. Félagsgjöld | 44 |
| 15.3. Launatöflur | 44 |

| | |
|--|-----------|
| 16. kafli: Félagsmálefni | 45 |
| 16.1. Forgangsréttur | 45 |
| 16.2. Trúnaðarmenn | 45 |
| 16.3. Störf trúnaðarmanna | 45 |
| 16.4. Vinnustaðafundir | 46 |
| 16.5. Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið | 46 |
| 16.6. Störf við kjarasamningsgerð | 46 |
| 16.7. Vernd trúnaðarmanna í starfi | 46 |
| 16.8. Trúnaðarmannanámskeið | 46 |
| 17. kafli: Uppsagnarfrestur | 47 |
| 17.1. Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi | 47 |
| 17.2. Uppsagnarfrestur tímavinnnumanna og tímabundið ráðinna | 47 |
| 17.3. Uppsagnarfrestur óreglubundið ráðinna | 47 |
| 17.4. Form uppsagnar | 47 |
| 18. kafli: Gildistími, atkvæðagreiðsla og samningsforsendur | 49 |
| Gildistími | 49 |
| Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur | 49 |
| Eldri viðaukar, yfirlýsingar og vinnureglur | 60 |

1. kafli: Kaup

1.1. Mánaðarlaun

- 1.1.1. Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. apríl 2024 greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflu (sjá fylgiskjal) sem tekur eftirfarandi breytingum á samningstímanum, nema annað leiði af launatöflum:
- | | |
|----------|----------------------|
| 1.4.2024 | 3,25% eða 23.750 kr. |
| 1.4.2025 | 3,50% eða 23.750 kr. |
| 1.4.2026 | 3,50% eða 23.750 kr. |
| 1.4.2027 | 3,50% eða 23.750 kr. |
- 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. Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta m.a. verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.4.
-

1.2. Röðun starfa og mat álags

- 1.2.1. Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.2.1.
- 1.2.2. Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2.2 og 11.3.2.3, sem álagsþrep.
-

1.3. Tímavinnukaup

- 1.3.1. Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.
- 1.3.2. Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Nemendum við störf í námshléum.
 2. Lífeyriþegum sem vinna hluta úr starfi.
 3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra, árvissra álagstíma ýmissa ríkisstofnana, þó eigi lengur en tvo mánuði.
 4. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
 5. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.

Ekki er heimilt að greiða tímavinnukaup í dagvinnu umfram 100% starfshlutfall í hverjum mánuði sbr. gr. 2.3.5 og 2.3.6.

1.4. Yfirvinnukaup

- 1.4.1. Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi en tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 38,92 stundir á viku (168,63 stundir miðað við meðalmánuð).

Föst yfirvinna sem er merkt sem slík í launakerfinu verði greidd sem yfirvinna 2.

- 1.4.2. Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum.
- 1.4.3. Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við stéttarfélagið.

1.5. Álagsgreiðslur - vaktaálag

- 1.5.1. Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

65,00% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

55,00% kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

75,00% kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga

120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.5.2. Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1 með eftirtöldum hætti:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga vv45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

120,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag.

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

1.5.3. Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktálagi, skv. gr. 1.5.1.

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

1.6. Ræsting

1.6.1 Tímamæld ákvæðisvinna við ræstingar.

1.6.1 Fyrir tímamælda ákvæðisvinnu í ræstingum frá kl. 08–20 mánudaga til föstudaga greiðist eftirfarandi tímakaup:

Frá 1. apríl 2024: 2.846,18 kr.

Frá 1. nóv. 2024: 2.925,87 kr.

Frá 1. apríl 2025: 3.083,87 kr.

Frá 1. apríl 2026: 3.238,06 kr.

Frá 1. apríl 2027: 3.396,73 kr.

Ákvæði til bráðabirgða

Þeir starfsmenn sem höfðu annað tímaviðiðmið á föstudögum fyrir 1. maí 2000 skulu halda því á meðan ráðning rofnar ekki.

1.6.1.2. Fyrir tímamælda ákvæðisvinnu í ræstingum aðra tíma vikunnar, þó ekki kl. 00:00-08:00, greiðist eftirfarandi tímakaup:

Frá 1. apríl 2024: 3.433,62 kr.

Frá 1. nóv. 2024: 3.529,76 kr.

Frá 1. apríl 2025: 3.720,37 kr.

Frá 1. apríl 2026: 3.906,39 kr.

Frá 1. apríl 2027: 4.097,80 kr.

1.6.1.3. Ræsting á tímabilinu 00:00-08:00 greiðist með yfirvinnutaxta skv. fimmta launaflokki öðru þrepi.

1.6.1.4. Ræsting á stórhátíðardögum greiðist skv. gr. 2.1.4.3. með stórhátíðarkaupi skv. fimmta launaflokki öðru þrepi.

1.6.1.5. Taki ræstingarmaður aukastykki innan sama ræstingarsvæðis í beinu framhaldi af venjubundinni vinnu sinni, skal greiða fyrir þá vinnu með yfirvinnutaxta skv. fimmta launaflokki öðru þrepi.

1.6.1.6. Mælieiningar í tímamældri ákvæðisvinnu miðast við 21,67 virka daga í mánuði að jafnaði (52x40 : 12) eða 4,33 vikur að jafnaði í mánuði (52 : 12).

1.6.2. Flatarmæld ákvæðisvinna

1.6.2.1. Fyrir hvern fermetra á mánuði:

Gólfræsting Fiml.hús Salerni

Frá 1. apríl 2024 694,72 kr. 602,31 kr. 783,24 kr.

Frá 1. nóv 2024 714,17 kr. 619,17 kr. 805,17 kr.

Frá 1. apríl 2025 752,74 kr. 652,61 kr. 848,65 kr.

Frá 1. apríl 2026 790,37 kr. 685,24 kr. 891,08 kr.

Frá 1. apríl 2027 829,10 kr. 718,82 kr. 934,75 kr.

- 1.6.2.2. Kauptaxtar fyrir ákvæðisvinnu skv. flatarmælingu skulu miðaðir við 5 daga vinnuviku. Sé unnið færri daga vikunnar en 5, skal greiða hlutfallslega.
- 1.6.2.3. Ræstingarvinna skv. flatarmælingu sem framkvæmd er um helgar og á sérstökum frídögum, skal greidd með yfirvinnukaupi skv. fimmta launaflokki öðru þrepi. Á stórhátíðardögum skv. gr. 2.1.4.3 greiðist hún með stórhátíðarkaupi skv. sama launaflokki. Sama gildir um ræstingarvinnu umfram fasta vinnuskyldu.

1.7. Persónuuppbot í desember

- 1.7.1. Persónuuppbot (desemberuppbot) á samningstímanum verður sem hér segir:

| | |
|--------------|-------------|
| Á árinu 2024 | 106.000 kr. |
| Á árinu 2025 | 110.000 kr. |
| Á árinu 2026 | 114.000 kr. |
| Á árinu 2027 | 118.000 kr. |

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbot 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbot er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbot reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbot, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbot skal gerð upp samhliða starfslokum.

Desemberuppbot í flatarmældri ræstingu ákvarðast af fermetrafjöldi sem greiddur er tímabilið 1. janúar - 31. október þannig að 750,011 fermetrar á mánuði teljast fullt starf og færri fermetrar reiknast hlutfallslega.

1.8. Viðbótarlaun

- 1.8.1. Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjú mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

2. kafli: Um vinnutíma

2.1. Almennt

- 2.1.1. Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.
- 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.
- 2.1.3. Vinnutími skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Fyrir eyður í vinnutíma er greitt skv. gr. 1.5.3 og 1.5.4.
- 2.1.4. Frídagar
- 2.1.4.1. Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.
- 2.1.4.2. Sérstakir frídagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Skírdagur
 3. Föstudagurinn langi
 4. Laugardagur fyrir páska
 5. Páskadagur
 6. Annar í páskum
 7. Sumardagurinn fyrsti
 8. 1. maí
 9. Uppstigningardagur
 10. Hvítasunnudagur
 11. Annar í hvítasunnu
 12. 17. júní
 13. Frídagur verslunarmanna
 14. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
 15. Jólادagur
 16. Annar í jólum
 17. Gamlársdagur eftir kl. 12.00
- 2.1.4.3. Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Föstudagurinn langi
 3. Páskadagur
 4. Hvítasunnudagur
 5. 17. júní
 6. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
 7. Jólادagur
 8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00
- 2.1.4.4. Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem höfðu 1. maí sem stórhátíðardag fyrir undirskrift samnings þessa skulu halda honum á meðan ráðning helst samfelld hjá sömu stofnun.

2.2. Dagvinna

2.2.1. Tímamörk dagvinnu eru frá kl. 08:00 til kl. 17:00 á virkum dögum frá mánudegi til föstudags.

Þær stofnanir sem hafa haft aðra vinnutilhögun haldi henni

2.2.2. Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.

2.2.3. Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.5.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.2.4. Falli niður vinna á verkstað vegna veðurs eða annarra orsaka sem starfsmenn eiga enga sök á, skal skylt að greiða kaup fyrir fastan reglulega vinnutíma. Í slíkum tilvikum er heimilt að fela starfsmönnum önnur viðfangsefni í þágu stofnunarinnar

2.3. Yfirvinna

2.3.1. Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.

2.3.2. Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.4 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.

2.3.3. Útköll

2.3.3.1. Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.

2.3.3.2. Ef útkall hefst á tímabilinu 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 - 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.

Við lágmarksgreiðslu í útkalli bætist hvorki matar- og/eða kaffitími né ferðatími eða bæting fyrir slíkt. Sé um endurtekin útköll að ræða með stuttu millibili skal greiða samfelldan tíma frá upphafi fyrra/fyrsta útkalls þangað til síðara/síðasta útkalli lýkur.

2.3.4. Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmi vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.

2.3.5. Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaup, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

- 2.3.6. Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktvinnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

Því er beint til stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.

- 2.3.7. Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síður en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8. Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

Ef samkomulag er á milli aðila má einnig veita 1,62 klst. í frí í dagvinnu fyrir hvern yfirvinnutíma og fellur þá greiðsla yfirvinnukaups niður enda kemur hún í stað unninnar yfirvinnustundar.

Talan 1,62 er fundin með því að margfalda 156 stundir miðað við meðalmánuð (m.v. vikulega vinnuskyldu sem er 36 virkar vinnustundir) með reiknistuðli yfirvinnu 2 sem er 1,0385%.

- 2.3.9. Þegar starfsmenn vistheimila ferðast með og annast vistmenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður allt að 12 klst. Vinnutíma umfram reglubundna vinnuskyldu greiðist sem yfirvinna. Vegna nærturgistingar á ferðalögum með vistmönnum greiðast að auki 2 klst.
- 2.3.10. Fjarvistaruppbót
- 2.3.10.1. Greiða skal fjarvistaruppbót vegna dvalar í lengri tíma við störf fjarri föstum vinnustað.
- 2.3.10.2. Fjarvistaruppbót greiðist vegna tímabundinna starfa á vinnustöðum í óbyggðum, á hafi úti eða sambærilegum vinnustöðum þar sem ekki er unnt að sækja vinnustað frá heimili eða fastrí aðstöðu vinnuveitanda í byggð eða svo er ekki gert að ákvörðun vinnuveitanda.
- 2.3.10.3. Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar unnum tíma skal greiða eina klst. í yfirvinnu á dag frá og með þriðja degi samfelldrar fjarvistar, sem uppfyllir skilyrði gr. 2.3.10.2. Greiðsla þessi fellur niður sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi SGS.

2.4. Hvíldartími

- 2.4.1. Gildissvið o. fl.

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

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

2.4.2. Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

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

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

2.4.3.2. Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Sé heimildum til frávíka frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

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

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

2.4.4. Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

2.4.5. Frítökuréttur

- 2.4.5.1. Almenn skilyrði. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einkorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.
- 2.4.5.2. Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3. Vinna umfram 16 klst. Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4. Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfelld fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5. Vinna á undan hvíldardegi. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6. Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7. Frítaka. Frítökuréttur skal veittur í samræði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnast upp.

- 2.4.5.8. Greiðsla hluta frítökuréttar. Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9. Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6. Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir. Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5. Bakvaktir, bakvaktafrí

- 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, 72 mínútna frí jafngildir 120% vaktaálagi og 99 mínútna frí jafngildir 165% vaktaálagi.
- 2.5.3. Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4. Fyrir reglubundna bakvakt skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Bakvaktafrí er að hámarki 80 stundir vegna ákvæðis 2.5.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktafrí samhliða ávinnslu og svo fljótt sem unnt er.
- 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 hvorki 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.1.3.1.
- 2.5.7. Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.5.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6. Vaktavinna

- 2.6.1. Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.

| |
|---|
| Ef skipulagður vinnutími starfsmanns er að jafnaði 20% eða meira utan dagvinnumarka telst hann vaktavinnumaður. |
|---|

- 2.6.2. Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest. Krefjast starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt. Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudags, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.
- 2.6.3. Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4. Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5. Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6. Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7. Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomandi vegna starfsemi stofnunar. Í þeim tilvikum þar sem vinnuskil vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga flytjast á milli mánaða skal halda utan um það og starfsfólk upplýst reglulega. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokuð á sérstökum frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsmaður sem á vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vakta.

- 2.6.8. Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnu fólks Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur.

Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 120% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 á tímabilinu 08:00-24:00 og vægið 1,2 á tímabilinu 00:00-08:00. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 165% vaktaálagi hafa vægið 1,20.

2.6.9. Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti. Vaktahvati greiðist sem hlutfall greiddra mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á þremur síðustu uppgjörstímabilum samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á því tímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 126 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 45 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar að meðaltali á uppgjörstímabili til þess að njóta vaktahvata.

- Þegar starfsfólk hefur störf reiknast vaktahvati fyrir eitt uppgjörstímabil á fyrsta og öðrum mánuði í starfi þannig að lágmarksfjöldi stunda utan dagvinnumarka eru 42 og lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta eru 15. Eftir þrjú mánuði í starfi reiknast vaktahvati skv. 1. mgr. Það sama á við þegar samið er um breytingar á starfshlutfalli sem nema 40% eða meira til hækkunar eða lækkunar.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu:

| Fjöldi vakta | Tegundir vakta | | | |
|--------------|----------------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | | 10,0% | 12,5% | 12,5% |
| 18 | | 7,5% | 12,5% | 12,5% |
| 17 | | 7,5% | 10,0% | 12,5% |
| 16 | | 2,5% | 7,5% | 12,5% |
| 15 | | 2,5% | 2,5% | 10,0% |
| 14 | | | 2,5% | 7,5% |

Vaktahvati reiknast miðað við þrjú síðustu uppgjörstímabil. Með uppgjörstímabili er átt við uppgjörstímabil breytilegra launa á starfsstaðnum. Vaktahvati greiddur 1. apríl miðast því við uppgjörstímabil til greiðslu í útborgun launa 1. febrúar, 1. mars og 1. apríl og vaktahvati greiddur 1. maí við launatímabil til greiðslu 1. mars, 1. apríl og 1. maí.

- 2.6.10. Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

2.7. Sérstök ákvæði um ræstingu

- 2.7.1. Með ræstingarstörfum er átt við; tímamælda ákvæðisvinnu, fermetramælingu og ræstingu í tímavinnu.
Eftirfarandi ákvæði gilda um starfsmenn við ræstingarstörf nema um annað sé samið sérstaklega.
Um önnur atriði varðandi ræstingu en um getur í samningi þessum fer eftir rammasamningi milli VMSÍ annars vegar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar, VSÍ og VMS hins vegar frá 1. nóvember 1994.
- 2.7.2. Öll regluleg ræsting sem ætlunin er að verði unnin skv. tímamældri ákvæðisvinnu greiðist skv. tímamældum ákvæðisvinnutaxta, þar til að mæling hefur verið framkvæmd.
- 2.7.3. Vinna við hreingerningu/aðalhreingerningu greiðist með yfirvinnutaxta skv. öðrum launaflokki, ef hún er ekki hluti af almennri vinnuskyldu starfsmanns. Þó aldrei lægri en sem samsvarar hærri taxtanum í tímamældri ákvæðisvinnu fyrir ræstingu.
- 2.7.4. Ekki skal greitt fyrir skemmri tíma en 3 klukkustundir við ræstingarstörf, miðað við viðkomandi taxta.
- 2.7.5. Ræstingarmaður í tímavinnu skal eiga rétt á 3 klst. vinnu með samsetningu ræstingarsvæða innan sömu byggingar eða fleiri þar sem þess er kostur.
- 2.7.6. Ræstingarstörf sem unnin eru á tímabilinu kl. 08:00-18:00 frá mánudegi til föstudags í hálfu starfi eða meira má greiða sem mánaðarlaun enda verða þau skv. eðli sínu ekki unnin í ákvæðisvinnu.
- 2.7.7. Sé ekki unnt að ræsta í húsnæði á venjubundnum tíma vegna aðstæðna á vinnustað eða þeim tíma sem tiltekinn er í verklýsingu og starfsmaður ekki látinn vita áður en hann mætir á vinnustað, skal hann fá greitt skv. viðkomandi taxta á meðan hann bíður á verkstað. Starfsmaður ber ábyrgð á að koma upplýsingum um lengd og ástæður biðtíma til síns yfirmanns svo fljótt sem unnt er.

3. kafli: Hlé frá vinnu, fæði og matstofa

3.1. Hlé frá vinnu

- 3.1.1. Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og slík hlé eru hluti af virkum vinnutíma.
- 3.1.1. Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.
- Á þeim stofnunum þar sem hlé eru ákvörðuð með slíku samkomulagi og unnið er í hléinu að beiðni yfirmanns er greitt fyrir það með yfirvinnukaupi.

Þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem fyrir gildistöku þessa samnings fengu að jafnaði reglubundið greiðslur skv. gr. 3.2. í eldri samning, skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. bókun 2.

3.2. Fæði og mótuneyti

- 3.2.1. 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 hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyrivalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.2.2. Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mótuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mótuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.2.3. Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mótuneyti Stjórnarráðsins.
- 3.2.4. Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.2.1 eða er á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 638 kr. enda sé dagleg vinnuskylda starfsmanns 6 klukkustundir eða lengri.
- 3.2.5. Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maí mánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008.
- 3.2.6. Þar sem mótuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mótuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

3.3. Skyldumatur, greiðslur

- 3.3.1. Starfsmönnum sem er gert að matast með skjólstæðingum sínum og aðstoða þá við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem styttri vinnutíma eða greiðslu.

4. kafli: Orlof

4.1. Lengd orlofs

- 4.1.1. Orlof skal vera 30 dagar (216 stundir miðað við 36 virkar vinnustundir á viku) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2. Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1. Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

- 4.2.2. Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

| | |
|--------------|------------|
| Á árinu 2024 | 58.000 kr. |
| Á árinu 2025 | 60.000 kr. |
| Á árinu 2026 | 62.000 kr. |
| Á árinu 2027 | 64.000 kr. |

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

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

Orlofsuppbót í flatarmældri ræstingu ákvarðast af fermetrafjölda sem greiddur er tímabilið 1. júní - 30. apríl þannig að 750,011 fermetrar á mánuði teljast fullt starf og færri fermetrar reiknast hlutfallslega.

4.3. Orlofsárið

- 4.3.1. Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.
- 4.3.2. Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4. Sumarorlof

- 4.4.1. Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
- 4.4.2. Starfsmaður á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda verði því við komið við vegna starfa stofnunar.

4.5. Ákvörðun orlofs

- 4.5.1. Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar.
Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.
- 4.5.2. Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6. Frestun orlofs

- 4.6.1. Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.
- 4.6.2. Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.
- 4.6.3. Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.
Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.
Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 4.6.2.
- 4.6.4. Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.

4.7. Áunninn orlofsréttur

- 4.7.1. Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.
-

4.8. Orlofssjóður

- 4.8.1. Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð viðkomandi aðildarféлага. Gjald þetta skal nema 0,5% af heildarlaunum félagsmanna í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

5. kafli: Ferðir og gisting

5.1. Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

- 5.1.1. Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2. Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3. Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2. Dagpeningar innanlands

- 5.2.1. Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2. Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.
- 5.2.3. Sé gíst í húsnæði í eigu eða á vegum stofnunar, greiðast ekki dagpeningar fyrir gistingu nema um annað sé samið í hvert sinn.
- 5.2.4. Samkomulag er milli aðila um að dagpeningum ferðakostnaðarnefndar fyrir fæðiskostnað skuli skipt í 8 einingar fyrir allar máltíðir dagsins þannig:

| | | |
|------------------|--------|-----------|
| 1. árbítur | 1 ein. | 2.075 kr. |
| 2. morgunkaffi | 1 ein. | 2.075 kr. |
| 3. hádegisverður | 2 ein. | 4.150 kr. |
| 4. síðdegiskaffi | 1 ein. | 2.075 kr. |
| 5. kvöldverður | 2 ein. | 4.150 kr. |
| 6. kvöldkaffi | 1 ein. | 2.075 kr. |

Ofangreindar fjárhæðir gilda frá 1. október 2024.

Dagpeningar skv. grein 5.2.4 er umsamin endurgreiðsla á útlögðum kostnaði. Þar af leiðir að á vinnustöðum þar sem kaffítimar hafa verið felldir niður til styttingu á daglegum vinnutíma, koma þeir kaffítimar ekki til talningar á dagpeningaeiningum.

5.3. Greiðsluháttur

- 5.3.1. Fyrirfram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni. Í hverju einstöku ferðalagi má einungis hafa einn greiðsluhátt, þ.e. greiðslu skv. framlögðum reikningum eða greiðslu dagpeninga.

5.4. Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1. Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2. Frá grein 5.4.1 eru eftirtalin frávik:
- 5.4.3.1 Starfsmanni skal séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað ef öll eftirfarandi skilyrði eru uppfyllt:
- Að starfsmaður hefji eða ljúki vinnu á þeim tímum sem strætisvagnar ganga ekki.
 - Að heimili starfsmanns sé lengra en 1,5 km (loftlína) frá vinnustað.
 - Að vinnustaður sé innan leiðakerfis strætisvagna. Með leiðakerfi er átt við skipulagðar ferðir þar sem gert er ráð fyrir að minnsta kosti einni ferð á klukkustund innan hvers skilgreinds þéttbýliskjarna í viðkomandi tilvik.
 - Að ekki sé lengra en 1,5 km frá biðstöð að vinnustað.
- Starfsmanni er ekki séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður fyrir lengri vegalengd en sem nemur 15 km (loftlína) frá vinnustað.
- 5.4.2.2. Ef ákvæði greinar 5.4.2.1 eiga ekki við, en vinnustaður er innan þéttbýlis, skal starfsmanni séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 15 km fjarlægðar (loftlína), en þó utan 1,5 km (loftlína), þegar starfsmaður hefur eða lýkur vinnu á tímabilinu frá kl. 00:00 til kl. 07:00 virka daga og frá kl. 00:00 til kl. 12:00 á almennum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3.
- 5.4.2.3. Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.
- 5.4.2.4. Heimilt er í stofnanasamningi skv. kafla 11 að semja nánar um hvernig ákvæði kafla þessa skulu framkvæmd í einstökum tilfellum, svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

5.5. Ferðatími erlendis

- 5.5.1. Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:
- Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi skv. gr. 1.6.1 fyrir hvort tilvik.
- Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er. Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 33,33% álag jafngildi 20 mínútna fríi, 55% álag jafngildi 33 mínútna fríi.

5.6. Dagpeningar á ferðum erlendis

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

5.7. Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.8. Ferðakostnaðarnefnd

- 5.7.1. Fjárhæðir dagpeninga fyrir gisti- og fæðiskostnað, svo og endurgjalds fyrir afnot af einkabifreiðum starfsmanna samkvæmt samningi þessum, eru þær sömu og ákveðnar eru af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.

5.9. Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.9.1. Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrr, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimastöð eins og hér segir:
1. Vikulega ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 450 km.
 2. Hálfmánaðarlega ef sú vegalengd er 451 km. eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. þessum lið.
- 5.9.2. Þrátt fyrir ákvæði gr. 5.9.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.
- 5.9.3. Ef um einn eða tvo menn er að ræða, skulu þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunar eða á eigin bifreið gegn km-gjaldi.
- 5.9.4. 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.
- 5.9.5. Um heimflutning, sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

6. kafli: Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1. Réttur starfsmanna

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

6.2. Um vinnustaði

- 6.2.1. Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.
- 6.2.1. Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.
-

6.3. Lyf og sjúkragögn

- 6.3.1. Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.
-

6.4. Öryggiseftirlit

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

6.5. Slyshætta

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

6.6. Tilkynningaskylda um vinnuslys

- 6.6.1. Komi fyrir slys eða eitrun á vinnustað skal fyrirsvarsmáður viðkomandi stofnunar tilkynna það til lögreglu eða Neyðarlínu og Vinnueftirlits ríkisins símleiðis eða með öðrum hætti svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings.
- 6.6.2. Að öðru leyti skal farið eftir reglum nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum.
- 6.6.3. Launagreiðandi skal einnig tilkynna Tryggingastofnun ríkisins, slysatryggingadeild, um slys sem verða á vinnustað eða beinni leið til eða frá vinnu, á sérstökum eyðublöðum sem þar fást. Á meðan starfsmaður fær greidd slysaun frá launagreiðanda af völdum óvinnufærni, fær launagreiðandi greidda slysadagpeninga frá slysatryggingadeild.

6.7. Læknisskoðun / veikindi

- 6.7.1. Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsmanna getur viðkomandi stéttarfélag óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega skal hún framkvæmd eins fljótt og unnt er.

7. kafli: Tryggingar

7.1. Slysaftryggingar

- 7.1.1. Starfsmenn skulu slysaftryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda reglur nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett.
- 7.1.2. Dánarslysabætur eru:
3. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
- | | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 1.037.600 kr. |
| vegna slyss í starfi | 1.037.600 kr. |
- Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
- | | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 3.178.300 kr. |
| vegna slyss í starfi | 7.597.600 kr. |
- Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:
- | | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 4.347.900 kr. |
| vegna slyss í starfi 1 | 2.398.800 kr. |
- Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:
- | | |
|-------------------------|---------------|
| vegna slyss utan starfs | 1.037.600 kr. |
| vegna slyss í starfi | 2.479.500 kr. |
- Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggðri andast, á það sama rétt til bóta.
- Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. tölul. er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 53. gr. barnalaga, nr. 76/2003.
6. Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölul. geta komið bætur skv. 4. tölul.

- 7.1.3. Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:
- | | |
|-------------------------|----------------|
| vegna slyss utan starfs | 8.357.900 kr. |
| vegna slyss í starfi | 22.050.600 kr. |
- Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.
- 7.1.4. Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2019, 467,0 stig. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.
- 7.1.5. Verði ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart váttryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.
- 7.1.6. 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 munaþjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.
- 7.1.7. Kafli þessi um slysatryggingar, svo breyttur, gildir frá undirskriftardegi.

7.2. Farangurstrygging

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

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

7.3. Persónulegir munir

- 7.3.1. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila.

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8. kafli: Verkfæri og vinnuföt

8.1. Verkfæri

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

8.2. Einkennis- og hlífðarföt

- 8.2.1. Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrífalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2. Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum, (svo sem öryggisskó, eyrnaskjól, gasgrímur og öryggishjálma), enda er starfsmönnum skylt að nota hann. Um hlífðarfatnað er fjallað í viðauka 1 með kjarasamningi aðila undirrituðum 7. apríl 2004.
- 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 vinnuveitandans hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.2.4. Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.2.5. Samið skal við SGS nánar um þessi atriði, svo sem að hvaða marki skuli taka tillit til sérstaklega mikilla óhreininda við störf, sbr. viðauka 1.
-

8.3. Fatapeningar

- 8.3.1. Heimilt er að greiða starfsmanni fatapeninga, kr. 28 (frá 1. apríl 2024) á unna stund. Kemur sú greiðsla í stað úthlutunar almenns hlífðarfatnaðar.

Frá 1. apríl 2025 kr. 30

Frá 1. apríl 2026 kr. 31

Frá 1. apríl 2027 kr. 33

| |
|---|
| Fatapeningar taka hækkunum samkvæmt áfangahækkunum launa. |
|---|

| |
|--|
| Greiðsla hvers fermetra í flatarmældri ræstingu er samsvarandi kr. 5,82. Þá er $750,01/156 = 4,80777$. $28/4,80777 = 5,82$ (gildir frá 1. nóvember 2024). |
|--|

- 8.3.2. Á heilbrigðisstofnunum þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr. 8.2, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð 3.993 kr. á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fataliðar í vísitölu neysluverðs (031 Föt) með vísitölu marsmánaðar 2024 sem grunnvísitölu (178,2 stig, m.v. undirvísitölur frá 2008).

9. kafli: 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 7 vinnudaga samfelt.
-

9.2. Launað staðgengilsstarf

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

9.3. Aðrir staðgenglar

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

10. kafli: Fræðslumál

10.1. Starfsþjálfun á vegum stofnana og launað námsleyfi

- 10.1.1. Starfsmaður sem sækir fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. heimild stofnunar, eða í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar, skal halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.
- 10.1.2. Starfsmaður sem með samþykki stjórnar og/eða forstöðumanns viðkomandi stofnunar stundar viðurkennt nám varðandi starf sitt eða sækir viðurkennt framhalds- eða endurmenntunarnámskeið haldi föstum launum með fullu vaktalági meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum þremur starfsárum. Launahlutfall í námsleyfi sé sem næst meðaltali launa þann tíma sem rétturinn vannst á.
- Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

10.2. Launalaust leyfi

- 10.2.1. Starfsmaður skal eiga rétt á launalaus 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.

10.3. Þróunar- og símenntunarsjóður

- 10.3.1. Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag er nemi 0,82% af heildarlaunum félagsmanna aðildarféлага SGS í sérstakan sjóð, Þróunar- og símenntunarsjóð. Hlutverk sjóðsins er annars vegar að efla símenntun starfsmanna með það fyrir augum að þeir séu færari til að takast á við sífellt fjölbreyttari verkefni og hins vegar að auka möguleika stofnana á að þróa starfsvið sitt þannig að það samræmist þeim kröfum sem gerðar eru til stofnana á hverjum tíma. Leitað verði m.a. samstarfs við önnur stéttarfélög, einstakar stofnanir eða ráðuneyti til að koma á starfstengdum námskeiðum í þessu skyni sem starfsmenn geti sótt án verulegs kostnaðar.
- Stjórn sjóðsins skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra og jafnmörgum tilnefndum af Starfsgreinasambandi Íslands. Sjóðstjórn setur sér reglur um starfsemi sjóðsins og skulu þær staðfestar af samningsaðilum.

11. kafli: Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1. Skilgreining

11.1.1. Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samstarfsnefndir eða nefndir samkvæmt gr. 11.4.1 annast gerð og breytingar stofnanasamninga.

11.2. Markmið

11.2.1. Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er lítið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna.

Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.

11.2.2. Markmið stofnanasamningsins er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum.

Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

11.3. Gerð stofnanasamnings

Við gerð stofnanasamningsins skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.2.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Sinni félagsmaður SGS starfi sem jafnframt er samið um í stofnanasamningi annars stéttarfélags við sömu stofnun skal stofnun leitast við að gæta jafnræðis hvað varðar röðunarviðmið og launasetningu fyrir starfið

- 11.3.2. Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:
- 11.3.2.1. **Röðun starfs.** Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.
- 11.3.2.2. **Persónubundnir þættir.** Laun fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:
- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.
- Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).
- 11.3.2.3. **Tímabundnir þættir** eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:
- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.
- 11.3.2.4. Þættir skv. 11.3.2.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.
- Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

11.4. Breyttar forsendur

- 11.4.1. Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Eigi sjaldnar en annað hvert ár skal metið hvort forsendur starfaflokkunar hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamningsins og hafa þar af leiðandi ekki eigin samstarfsnefnd, skal sérstök nefnd sem skipuð er allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun, gera samning, um breytingu á stofnanapætti, sem háður er staðfestingu samstarfsnefndar.

Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytta starfaflokkun í miðlægum kjarasamningi og breytingar á forsendum starfaflokkunar hjá stofnun og/eða breytingar á hlutverki eða starfsemi stofnunar.

- 11.4.2. Verði ágreiningur um hvort ástæða sé til breytinga skal honum vísað til samningsaðila, þ.e. fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SGS.

11.5. Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

- 11.5.1. Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 3 til vara. Að öllu jöfnu skal trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu SGS. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

- 11.5.2. Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga skulu samningsaðilar með sama hætti tilnefna allt að 3 fulltrúa í samstarfsnefnd og 3 til vara. Fjárýsla ríkisins annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga.

11.6. Starfshættir samstarfsnefnda

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

- 11.6.2. Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af stjórn SGS.

12. kafli: Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1. Tilkygningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1. Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni / yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2. Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3. Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4. Skylt 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. lögum nr. 45/2015.

12.2. Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

| <u>Starfstími</u> | <u>Fjöldi daga</u> |
|----------------------|--------------------|
| Eftir 12 ár í starfi | 273 dagar |
| Eftir 18 ár í starfi | 360 dagar |

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

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

| <u>Starfstími</u> | <u>Fjöldi daga</u> |
|-------------------------|--------------------|
| 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 bættist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

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

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

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

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

- 12.2.5. Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af 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, vaktahvata, 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 veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.
- 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 og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 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 yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

- 12.2.8. Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta 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 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

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

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

12.5. Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 12.5.1. Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2. Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 12.5.3. Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6. Skráning veikindadaga

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

12.7. Veikindi og slysaförföll í fæðingarorlofi

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

12.8. Veikindi barna yngri en 13 ára

- 12.8.1. Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86,4) vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

12.9. Styrktar- og sjúkrasjóður, Starfsendurhæfingarsjóður

- 12.9.1. Vinnuveitandi greiði mánaðarlega framlag í styrktar- og sjúkrasjóð viðkomandi aðildarfélags SGS sem nemi 0,75% af heildarlaunum starfsmanns.
- 12.9.2. Löggjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

12.10. Ágreiningsmál

- 12.10.1. Komi upp ágreiningur um túlkun þessa kafla skal leita álits sérstakrar samráðsnefndar um veikindarétt og skal það haft til hljóðonar í samstarfsnefnd aðila.

13. kafli: Tilhögun fæðingarorlofs

13.1. Gildissvið

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

13.2. Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 13.2.1. Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.2.2. Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.2.3. Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar.

13.3. Mæðravernd og tæknifrjóvgun

- 13.3.1. Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar og skulu halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns), þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.
- 13.3.2. Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni.

14. kafli: Lífeyrissjóðsgreiðslur og viðbótarframlag til

14.1. Greiðslur í lífeyrissjóði

- 14.1.1. Starfsmaður, 16 ára og eldri, skal greiða 4% af heildarlaunum í lífeyrissjóð viðkomandi aðildarfélags SGS.
 - 14.1.2. Mótframlag vinnuveitanda skal 11,5%. Mótframlag þetta byggir á eftirfarandi forsendum: Að ekki verði breytingar á lífeyriskerfi opinberra starfsmanna og ef tryggingastærðfræðilegar forsendur leiða til breytingar á mótframlagi hjá Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins þá breytist mótframlag samkvæmt þessari grein á sama hátt.
-

14.2. Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

- 14.2.1. Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

15. kafli: Launaseðill, félagsgjöld og launatöflur

15.1. Launaseðill

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

15.2. Félagsgjöld

- 15.2.1. Launagreiðandi tekur að sér að halda eftir félagsgjöldum af kaupi starfsmanns til viðkomandi aðildarfélags SGS og gera mánaðarlega skil á þeim til félagsins. Félagsgjöld skulu vera hlutfall af heildarlaunum starfsmanns. Breytingar á hundraðshluta félagsgjalda skulu tilkynntar launagreiðanda skriflega a.m.k. 4 vikum fyrir virkni þeirra í launakerfinu. Breytingar miðist við mánaðamót.
-

15.3. Launatöflur

- 15.3.1. Fjársýsla ríkisins í umboði fjármálaráðuneytisins, reiknar út launatöflur sem af samningi þessum leiðir. Þær skulu sendar viðkomandi aðildarfélagi SGS til umsagnar áður en þær eru birtar í launagreiðslukerfi ríkisins.

16. kafli: Félagsmálefni

16.1. Forgangsréttur

- 16.1.1. Félagsmenn viðkomandi aðildarféлага SGS skulu hafa forgangsrétt til vinnu við störf þau sem samningur þessi tekur yfir, enda sé félagið jafnan opið til inngöngu fyrir fólk sem um það sækir og uppfyllir almenn inngönguskilyrði skv. samþykktum félagsins.
 - 16.1.2. Fyrirsvarsmáður stofnunar skal ávallt hafa frjálst val um hvaða félagsmenn viðkomandi aðildarfélags SGS eru ráðnir til vinnu.
-

16.2. Trúnaðarmenn

- 16.2.1. Kosning trúnaðarmanna
 - 16.2.2. Starfsmönnum er heimilt að kjósa 1 trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 - 50 starfsmenn og 2 trúnaðarmenn, séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu ekki komið við, skulu trúnaðarmenn tilnefndir af félaginu.
 - 16.2.3. Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.
-

16.3. Störf trúnaðarmanna

- 16.3.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að verða falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi aðildarfélagi SGS vegna starfa sinna sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.
- 16.3.2. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að.
Trúnaðarmönnum skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar.
Að auki getur trúnaðarmaður að eigin frumkvæði óskað eftir upplýsingum um laun og starfskjör erlendra starfsmanna telji hann að ekki sé farið að ákvæðum kjarasamningsins. Sé trúnaðarmaður ekki til staðar getur starfsmaður stéttarfélags óskað upplýsinganna í hans stað.
Fara skal með allar upplýsingar sem fengnar eru á grundvelli þessarar greinar sem trúnaðarmál.
- 16.3.3. Aðstaða trúnaðarmanna.
Trúnaðarmenn á vinnustað skulu hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmenn.
- 16.3.4. Kvartanir trúnaðarmanna.
Trúnaðarmenn skulu bera kvartanir starfsfólks upp við næsta yfirmann eða annan fyrirsvarsmann stofnunar áður en leitað er til annarra aðila.

16.4. Vinnustaðafundir

- 16.4.1. Trúnaðarmönnum hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári í vinnutíma á vinnustað. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boðað í samráði við viðkomandi aðildarfélag SGS og fyrirsvarsmenn stofnunarinnar með þriggja daga fyrirvara nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.
-

16.5. Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

- 16.5.1. Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum viðkomandi stéttarfélags 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.
-

16.6. Störf við kjarasamningsgerð

- 16.6.1. Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefnd eða kjörnefnd viðkomandi stéttarfélags, skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.
-

16.7. Vernd trúnaðarmanna í starfi

- 16.7.1. Trúnaðarmenn skulu í engu gjalda þess hjá yfirmönnum stofnunar að þeir beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.
- 16.7.2. Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að viðkomandi stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.
-

16.8. Trúnaðarmannanámskeið

- 16.8.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir sem námskeiðin sækja, skulu halda reglubundnum launum í allt að eina viku á ári. Í stofnunum þar sem starfa fleiri en 15 félagsmenn, skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári hjá hverri stofnun, séu félagsmenn í starfi 5-50 en um tvo trúnaðarmenn, séu félagsmenn fleiri en 50. Námskeiðin skulu viðurkennd af samningsaðilum.
-

17. kafli: Uppsagnarfrestur

17.1. Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

17.1.1. Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma (sem er þrjú mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi) er einn mánuður.

17.1.2. Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

17.1.3. Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfellt starf.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

1. 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára
2. 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára
3. 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

17.2. Uppsagnarfrestur tímavinnumanna og tímabundið ráðinna

17.2.1. Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma Ráðning starfsmanns, sem ráðinn er tímabundið, fellur úr gildi við lok samningstíma án uppsagnar. Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrir gilda eftirfarandi ákvæði.

17.2.1. Uppsagnarfrestur á fyrstu þremur mánuðum

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur í reglubundnu starfi á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag.

17.2.1. Uppsagnarfrestur eftir 3 mánuði

Eftir þriggja mánaða samfellt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

17.3. Uppsagnarfrestur óreglubundið ráðinna

Starfsmenn sem ráðnir eru óreglubundið um lengri eða skemmi tíma, hafa ekki sérstakan uppsagnarfrest á fyrsta mánuði en eina viku þaðan í frá.

17.4. Form uppsagnar

Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót nema gagnkvæmur uppsagnarfrestur sé minni en 1 mánuður. Sé svo, skal uppsögn miðast við vikuskipti.

Útdráttur úr IX. kafli laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, um starfslok:

43. gr.

Forstöðumaður stofnunar hefur rétt til að segja starfsmanni upp störfum eftir því sem fyrir er mælt í ráðningarsamningi. Ráðning starfsmanns, sem ráðinn er tímabundið skv. 2. mgr. 41. gr., fellur úr gildi við lok samningstíma án uppsagnar.

Starfsmanni skal þó jafnan segja upp störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri.

44. gr.

Skylt er að veita starfsmanni áminningu skv. 21. gr. og gefa honum færi á að bæta ráð sitt áður en honum er sagt upp störfum ef uppsögn á rætur að rekja til ástæðna sem þar eru greindar. Annars er ekki skylt að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, þar á meðal ef uppsögn stafar af öðrum ástæðum, svo sem þeirri að verið sé að fækka starfsmönnum vegna hagræðingar í rekstri stofnunar.

Ef starfsmaður óskar, skal rökstyðja uppsögn skriflega. Ef hún á rætur að rekja til ástæðna sem greindar eru í 21. gr. má bera hana undir hlutaðeigandi ráðherra.

21. gr.

Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða athafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu, skal forstöðumaður stofnunar veita honum skriflega áminningu. Áður skal þó gefa starfsmanni kost á að tala máli sínu ef það er unnt.

18. kafli: Gildistími, atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Gildistími

18.1.1. Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Komi til þess að kjarasamningum á almennum markaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum aðila heimilt að segja samningi þessum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 8. júlí 2024 skoðast hann samþykktur.

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og**

**Starfsgreinasambands Íslands hins vegar fyrir hönd eftirtalinna félaga: Afís
starfsgreinafélags, Öldunnar stéttarfélags, Bárunnar stéttarfélags,
Drífandi stéttarfélags, Einingar-löju, Framsýnar stéttarfélags,
Stéttarfélagsins Samstöðu, Stéttarfélags Vesturlands, Verkalýðsfélags
Akraness, Verkalýðsfélags Grindavíkur, Verkalýðsfélagsins
Hlífar, Verkalýðsfélags Snæfellinga, Verkalýðsfélags Suðurlands,
Verkalýðsfélags Vestfirðinga, Verkalýðsfélags Þórshafnar, Verkalýðs- og
sjómannafélags Bolungarvíkur Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur
og nágrennis og Verkalýðs- og sjómannafélags Sandgerðis**

25. júní 2024

Bókun 1
Vegna bakvakta

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp um endurskoðun á fyrirkomulagi bakvakta og útköll þeim tengdum. Í hópnum skulu sitja fulltrúar opinberra launagreiðenda og bandalaga opinbers launafólks auk fulltrúa stéttarfélaga er málið kann að varða.

Starfshópurinn mun kortleggja umfang bakvakta, skoða tíðni og tegundir útkalla og vinna að því að tölfærði vegna bakvakta sé bætt. Vinnan skal meðal annars felast í því að skoða hvernig bakvaktarfrí er tekið og hvort það séu ákveðnir hópar sem ekki eru að fá bakvaktarfrí.

Þá skal hópurinn greina og leggja mat á hvort að fýsilegt sé að bakvaktir gangi upp í vinnuskyldu samhlíða því að bakvaktarfrí skv. gr. 2.5.4. falli niður.

Eigi síðar en 1. október 2024 skulu aðilar hafa skipað fulltrúa sína í starfshópinn og skulu fulltrúar launafólks boða til fyrsta fundar. Vinnuhópurinn skilgreinir nánar viðfangsefnið og verklag. Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. maí 2025.

Bókun 2

Vegna niðurfellingar á gr. 3.2 (Matar- og kaffítímar í yfirvinnu)

Þrátt fyrir niðurfellingu á gr. 3.2 eru samningsaðilar sammála um að þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem voru með matar- og kaffítíma í yfirvinnu sem hluta af vinnuskipulagi fyrir gildistöku kjarasamnings sem undirritaður var árið 2024 og hafa að jafnaði fengið reglubundið slíkar greiðslur skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. eftirfarandi. Breytingar skulu ekki leiða til launalækkunar og gæta skal jafnræðis innan starfahópa.

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og á tímabilinu 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. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

Bókun 3

Vegna vakta og viðverukerfa

Mikilvægt er að vakta- og viðverukerfi ríkisins taki mið af ólíkri starfsemi og þörfum stofnana, ólíkum störfum og vinnutímafyrirkomulagi starfsfólks og að kerfin séu notendavæn. Við skipulagningu vakta þarf að stuðla að betri vinnutíma, tryggja þarfir starfseminnar og jafnræði innan starfsmannahópsins ásamt því að tekið sé tillit til óska starfsfólks ef því verður við komið starfseminnar vegna. Tryggja skal fyrirsjáanleika, öryggi og heilsu starfsfólks til að stuðla að jafnvægi vinnu og einkalífs. Aðilar eru sammála um að samhliða innleiðingu nýrra vakta- og viðverukerfa, sem unnið er að verði farið í fræðsluáttak varðandi notkun og nýtingu kerfanna.

Bókun 4

Stýrihópur um betri vinnutíma

Komi til þess að breytingar á betri vinnutíma dags. 10. júní 2024 nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með eða álitæfni verða varðandi túlkun á breytingum, þá skal stýrihópur samningsaðila sem skrifuðu undir breytingarnar, fjalla um málið og finna lausn. Stýrihópur mun starfa út samningstímann, 2024-2028.

Þær leiðbeiningar og eftir atvikum úrlausnarefni sem stýrihópurinn gaf út árið 2021 samhliða innleiðingu á „Betri vinnutíma“ halda gildi sínu eftir því sem við á. Stýrihópurinn mun koma saman í september 2024 og uppfæra leiðbeiningarnar og eftir atvikum úrlausnarefnin með tilliti til þeirra breytinga sem urðu í kjarasamningum árið 2024

Bókun 5

Útgáfa heildarkjarasamnings

Aðilar eru sammála um að fella texta þessa samnings að heildartexta kjarasamnings og eftir atvikum taka út bókanir sem eiga ekki lengur við. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 31. október 2024.

Bókun 6

Um jafnræði í launum

Aðilar eru sammála um að beina þeim tilmælum til stofnana að jafnræðis verði gætt í launum þeirra starfsmanna sem vinna sömu og/eða sambærileg störf innan stofnunar, óháð stéttarfélagsaðild.

Fylgiskjal
með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og

Starfsgreinasambands Íslands hins vegar fyrir hönd eftirtalinna félaga: Afís starfsgreinafélags, Öldunnar stéttarfélags, Bárunnar stéttarfélags, Drífandi stéttarfélags, Einingar-löju, Framsýnar stéttarfélags, Stéttarfélagsins Samstöðu, Stéttarfélags Vesturlands, Verkalýðsfélags Akraness, Verkalýðsfélags Grindavíkur, Verkalýðsfélagsins Hlífar, Verkalýðsfélags Snæfellinga, Verkalýðsfélags Suðurlands, Verkalýðsfélags Vestfirðinga, Verkalýðsfélags Þórshafnar, Verkalýðs- og sjómannafélags Bolungarvíkur Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis og Verkalýðs- og sjómannafélags Sandgerðis

hins vegar
dags. 25. júní 2024
Launatöflur sem gilda á samningstímanum.

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2024

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 5 | 438.235 | 449.191 | 460.147 | 471.103 | 482.059 | 493.014 | 503.970 | 514.926 | 525.882 |
| 6 | 446.782 | 457.952 | 469.121 | 480.291 | 491.460 | 502.630 | 513.799 | 524.969 | 536.138 |
| 7 | 454.261 | 465.618 | 476.974 | 488.331 | 499.687 | 511.044 | 522.400 | 533.757 | 545.113 |
| 8 | 462.247 | 473.803 | 485.359 | 496.916 | 508.472 | 520.028 | 531.584 | 543.140 | 554.696 |
| 9 | 470.426 | 482.187 | 493.947 | 505.708 | 517.469 | 529.229 | 540.990 | 552.751 | 564.511 |
| 10 | 478.801 | 490.771 | 502.741 | 514.711 | 526.681 | 538.651 | 550.621 | 562.591 | 574.561 |
| 11 | 487.376 | 499.560 | 511.745 | 523.929 | 536.114 | 548.298 | 560.482 | 572.667 | 584.851 |
| 12 | 496.156 | 508.560 | 520.964 | 533.368 | 545.772 | 558.176 | 570.579 | 582.983 | 595.387 |
| 13 | 505.147 | 517.776 | 530.404 | 543.033 | 555.662 | 568.290 | 580.919 | 593.548 | 606.176 |
| 14 | 514.353 | 527.212 | 540.071 | 552.929 | 565.788 | 578.647 | 591.506 | 604.365 | 617.224 |
| 15 | 523.469 | 536.556 | 549.642 | 562.729 | 575.816 | 588.903 | 601.989 | 615.076 | 628.163 |
| 16 | 532.407 | 545.717 | 559.027 | 572.338 | 585.648 | 598.958 | 612.268 | 625.578 | 638.888 |
| 17 | 541.000 | 554.525 | 568.050 | 581.575 | 595.100 | 608.625 | 622.150 | 635.675 | 649.200 |
| 18 | 548.155 | 561.859 | 575.563 | 589.267 | 602.971 | 616.674 | 630.378 | 644.082 | 657.786 |
| 19 | 558.992 | 572.967 | 586.942 | 600.916 | 614.891 | 628.866 | 642.841 | 656.816 | 670.790 |
| 20 | 570.096 | 584.348 | 598.601 | 612.853 | 627.106 | 641.358 | 655.610 | 669.863 | 684.115 |
| 21 | 581.475 | 596.012 | 610.549 | 625.086 | 639.623 | 654.159 | 668.696 | 683.233 | 697.770 |
| 22 | 593.133 | 607.961 | 622.790 | 637.618 | 652.446 | 667.275 | 682.103 | 696.931 | 711.760 |
| 23 | 604.457 | 619.568 | 634.680 | 649.791 | 664.903 | 680.014 | 695.126 | 710.237 | 725.348 |
| 24 | 616.009 | 631.409 | 646.809 | 662.210 | 677.610 | 693.010 | 708.410 | 723.811 | 739.211 |
| 25 | 627.791 | 643.486 | 659.181 | 674.875 | 690.570 | 706.265 | 721.960 | 737.654 | 753.349 |
| 26 | 639.809 | 655.804 | 671.799 | 687.795 | 703.790 | 719.785 | 735.780 | 751.776 | 767.771 |
| 27 | 652.067 | 668.369 | 684.670 | 700.972 | 717.274 | 733.575 | 749.877 | 766.179 | 782.480 |
| 28 | 664.570 | 681.184 | 697.799 | 714.413 | 731.027 | 747.641 | 764.256 | 780.870 | 797.484 |
| 29 | 677.323 | 694.256 | 711.189 | 728.122 | 745.055 | 761.988 | 778.921 | 795.855 | 812.788 |
| 30 | 690.982 | 708.257 | 725.531 | 742.806 | 760.080 | 777.355 | 794.629 | 811.904 | 829.178 |
| 31 | 704.928 | 722.551 | 740.174 | 757.798 | 775.421 | 793.044 | 810.667 | 828.290 | 845.914 |
| 32 | 718.489 | 736.451 | 754.413 | 772.376 | 790.338 | 808.300 | 826.262 | 844.225 | 862.187 |
| 33 | 732.320 | 750.628 | 768.936 | 787.244 | 805.552 | 823.860 | 842.168 | 860.476 | 878.784 |
| 34 | 746.429 | 765.090 | 783.750 | 802.411 | 821.072 | 839.733 | 858.393 | 877.054 | 895.715 |
| 35 | 761.357 | 780.391 | 799.425 | 818.459 | 837.493 | 856.527 | 875.561 | 894.594 | 913.628 |
| 36 | 776.755 | 796.174 | 815.593 | 835.012 | 854.431 | 873.849 | 893.268 | 912.687 | 932.106 |
| 37 | 793.272 | 813.104 | 832.936 | 852.767 | 872.599 | 892.431 | 912.263 | 932.095 | 951.926 |
| 38 | 810.198 | 830.453 | 850.708 | 870.963 | 891.218 | 911.473 | 931.728 | 951.983 | 972.238 |
| 39 | 827.541 | 848.230 | 868.918 | 889.607 | 910.295 | 930.984 | 951.672 | 972.361 | 993.049 |
| 40 | 845.313 | 866.446 | 887.579 | 908.711 | 929.844 | 950.977 | 972.110 | 993.243 | 1.014.376 |
| 41 | 863.813 | 885.409 | 907.004 | 928.599 | 950.195 | 971.790 | 993.385 | 1.014.981 | 1.036.576 |
| 42 | 883.080 | 905.157 | 927.234 | 949.311 | 971.388 | 993.465 | 1.015.542 | 1.037.619 | 1.059.696 |
| 43 | 902.823 | 925.394 | 947.964 | 970.535 | 993.105 | 1.015.676 | 1.038.247 | 1.060.817 | 1.083.388 |
| 44 | 923.052 | 946.128 | 969.204 | 992.281 | 1.015.357 | 1.038.433 | 1.061.510 | 1.084.586 | 1.107.662 |
| 45 | 943.782 | 967.377 | 990.972 | 1.014.566 | 1.038.161 | 1.061.755 | 1.085.350 | 1.108.944 | 1.132.539 |

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2025

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 5 | 461.985 | 473.535 | 485.084 | 496.634 | 508.184 | 519.733 | 531.283 | 542.832 | 554.382 |
| 6 | 470.532 | 482.295 | 494.059 | 505.822 | 517.585 | 529.349 | 541.112 | 552.875 | 564.638 |
| 7 | 478.011 | 489.961 | 501.912 | 513.862 | 525.812 | 537.762 | 549.713 | 561.663 | 573.613 |
| 8 | 485.997 | 498.147 | 510.297 | 522.447 | 534.597 | 546.747 | 558.897 | 571.046 | 583.196 |
| 9 | 494.176 | 506.530 | 518.885 | 531.239 | 543.594 | 555.948 | 568.302 | 580.657 | 593.011 |
| 10 | 502.551 | 515.115 | 527.679 | 540.242 | 552.806 | 565.370 | 577.934 | 590.497 | 603.061 |
| 11 | 511.126 | 523.904 | 536.682 | 549.460 | 562.239 | 575.017 | 587.795 | 600.573 | 613.351 |
| 12 | 519.906 | 532.904 | 545.901 | 558.899 | 571.897 | 584.894 | 597.892 | 610.890 | 623.887 |
| 13 | 528.897 | 542.119 | 555.342 | 568.564 | 581.787 | 595.009 | 608.232 | 621.454 | 634.676 |
| 14 | 538.103 | 551.556 | 565.008 | 578.461 | 591.913 | 605.366 | 618.818 | 632.271 | 645.724 |
| 15 | 547.219 | 560.899 | 574.580 | 588.260 | 601.941 | 615.621 | 629.302 | 642.982 | 656.663 |
| 16 | 556.157 | 570.061 | 583.965 | 597.869 | 611.773 | 625.677 | 639.581 | 653.484 | 667.388 |
| 17 | 564.750 | 578.869 | 592.988 | 607.106 | 621.225 | 635.344 | 649.463 | 663.581 | 677.700 |
| 18 | 571.905 | 586.203 | 600.500 | 614.798 | 629.096 | 643.393 | 657.691 | 671.988 | 686.286 |
| 19 | 582.742 | 597.311 | 611.879 | 626.448 | 641.016 | 655.585 | 670.153 | 684.722 | 699.290 |
| 20 | 593.846 | 608.692 | 623.538 | 638.384 | 653.231 | 668.077 | 682.923 | 697.769 | 712.615 |
| 21 | 605.225 | 620.356 | 635.486 | 650.617 | 665.748 | 680.878 | 696.009 | 711.139 | 726.270 |
| 22 | 616.883 | 632.305 | 647.727 | 663.149 | 678.571 | 693.993 | 709.415 | 724.838 | 740.260 |
| 23 | 628.207 | 643.912 | 659.617 | 675.323 | 691.028 | 706.733 | 722.438 | 738.143 | 753.848 |
| 24 | 639.759 | 655.753 | 671.747 | 687.741 | 703.735 | 719.729 | 735.723 | 751.717 | 767.711 |
| 25 | 651.541 | 667.830 | 684.118 | 700.407 | 716.695 | 732.984 | 749.272 | 765.561 | 781.849 |
| 26 | 663.559 | 680.148 | 696.737 | 713.326 | 729.915 | 746.504 | 763.093 | 779.682 | 796.271 |
| 27 | 675.817 | 692.712 | 709.608 | 726.503 | 743.399 | 760.294 | 777.190 | 794.085 | 810.980 |
| 28 | 688.320 | 705.528 | 722.736 | 739.944 | 757.152 | 774.360 | 791.568 | 808.776 | 825.984 |
| 29 | 701.073 | 718.600 | 736.127 | 753.653 | 771.180 | 788.707 | 806.234 | 823.761 | 841.288 |
| 30 | 715.166 | 733.046 | 750.925 | 768.804 | 786.683 | 804.562 | 822.441 | 840.320 | 858.200 |
| 31 | 729.600 | 747.840 | 766.081 | 784.321 | 802.561 | 820.801 | 839.041 | 857.281 | 875.521 |
| 32 | 743.636 | 762.227 | 780.818 | 799.409 | 818.000 | 836.591 | 855.182 | 873.772 | 892.363 |
| 33 | 757.951 | 776.900 | 795.849 | 814.798 | 833.746 | 852.695 | 871.644 | 890.593 | 909.541 |
| 34 | 772.554 | 791.868 | 811.182 | 830.496 | 849.809 | 869.123 | 888.437 | 907.751 | 927.065 |
| 35 | 788.004 | 807.705 | 827.405 | 847.105 | 866.805 | 886.505 | 906.205 | 925.905 | 945.605 |
| 36 | 803.941 | 824.040 | 844.138 | 864.237 | 884.336 | 904.434 | 924.533 | 944.631 | 964.730 |
| 37 | 821.037 | 841.562 | 862.088 | 882.614 | 903.140 | 923.666 | 944.192 | 964.718 | 985.244 |
| 38 | 838.555 | 859.519 | 880.483 | 901.447 | 922.410 | 943.374 | 964.338 | 985.302 | 1.006.266 |
| 39 | 856.505 | 877.918 | 899.330 | 920.743 | 942.155 | 963.568 | 984.981 | 1.006.393 | 1.027.806 |
| 40 | 874.899 | 896.771 | 918.644 | 940.516 | 962.389 | 984.261 | 1.006.134 | 1.028.006 | 1.049.879 |
| 41 | 894.047 | 916.398 | 938.749 | 961.100 | 983.451 | 1.005.803 | 1.028.154 | 1.050.505 | 1.072.856 |
| 42 | 913.987 | 936.837 | 959.687 | 982.537 | 1.005.386 | 1.028.236 | 1.051.086 | 1.073.935 | 1.096.785 |
| 43 | 934.422 | 957.783 | 981.143 | 1.004.504 | 1.027.864 | 1.051.225 | 1.074.585 | 1.097.946 | 1.121.306 |
| 44 | 955.359 | 979.243 | 1.003.127 | 1.027.011 | 1.050.895 | 1.074.779 | 1.098.663 | 1.122.546 | 1.146.430 |
| 45 | 976.815 | 1.001.235 | 1.025.656 | 1.050.076 | 1.074.496 | 1.098.917 | 1.123.337 | 1.147.757 | 1.172.178 |

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2026

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 5 | 485.735 | 497.878 | 510.022 | 522.165 | 534.309 | 546.452 | 558.595 | 570.739 | 582.882 |
| 6 | 494.282 | 506.639 | 518.996 | 531.353 | 543.710 | 556.067 | 568.424 | 580.781 | 593.138 |
| 7 | 501.761 | 514.305 | 526.849 | 539.393 | 551.937 | 564.481 | 577.025 | 589.569 | 602.113 |
| 8 | 509.747 | 522.491 | 535.234 | 547.978 | 560.722 | 573.465 | 586.209 | 598.953 | 611.696 |
| 9 | 517.926 | 530.874 | 543.822 | 556.770 | 569.719 | 582.667 | 595.615 | 608.563 | 621.511 |
| 10 | 526.301 | 539.459 | 552.616 | 565.774 | 578.931 | 592.089 | 605.246 | 618.404 | 631.561 |
| 11 | 534.876 | 548.248 | 561.620 | 574.992 | 588.364 | 601.736 | 615.107 | 628.479 | 641.851 |
| 12 | 543.656 | 557.247 | 570.839 | 584.430 | 598.022 | 611.613 | 625.204 | 638.796 | 652.387 |
| 13 | 552.647 | 566.463 | 580.279 | 594.096 | 607.912 | 621.728 | 635.544 | 649.360 | 663.176 |
| 14 | 561.853 | 575.899 | 589.946 | 603.992 | 618.038 | 632.085 | 646.131 | 660.177 | 674.224 |
| 15 | 570.969 | 585.243 | 599.517 | 613.792 | 628.066 | 642.340 | 656.614 | 670.889 | 685.163 |
| 16 | 579.907 | 594.405 | 608.902 | 623.400 | 637.898 | 652.395 | 666.893 | 681.391 | 695.888 |
| 17 | 588.500 | 603.213 | 617.925 | 632.638 | 647.350 | 662.063 | 676.775 | 691.488 | 706.200 |
| 18 | 595.655 | 610.546 | 625.438 | 640.329 | 655.221 | 670.112 | 685.003 | 699.895 | 714.786 |
| 19 | 606.492 | 621.654 | 636.817 | 651.979 | 667.141 | 682.304 | 697.466 | 712.628 | 727.790 |
| 20 | 617.596 | 633.036 | 648.476 | 663.916 | 679.356 | 694.796 | 710.235 | 725.675 | 741.115 |
| 21 | 628.975 | 644.699 | 660.424 | 676.148 | 691.873 | 707.597 | 723.321 | 739.046 | 754.770 |
| 22 | 640.633 | 656.649 | 672.665 | 688.680 | 704.696 | 720.712 | 736.728 | 752.744 | 768.760 |
| 23 | 651.957 | 668.256 | 684.555 | 700.854 | 717.153 | 733.452 | 749.751 | 766.049 | 782.348 |
| 24 | 663.509 | 680.097 | 696.684 | 713.272 | 729.860 | 746.448 | 763.035 | 779.623 | 796.211 |
| 25 | 675.291 | 692.173 | 709.056 | 725.938 | 742.820 | 759.702 | 776.585 | 793.467 | 810.349 |
| 26 | 687.309 | 704.492 | 721.674 | 738.857 | 756.040 | 773.223 | 790.405 | 807.588 | 824.771 |
| 27 | 699.567 | 717.056 | 734.545 | 752.035 | 769.524 | 787.013 | 804.502 | 821.991 | 839.480 |
| 28 | 712.411 | 730.221 | 748.032 | 765.842 | 783.652 | 801.463 | 819.273 | 837.083 | 854.893 |
| 29 | 725.611 | 743.751 | 761.891 | 780.031 | 798.172 | 816.312 | 834.452 | 852.592 | 870.733 |
| 30 | 740.197 | 758.702 | 777.207 | 795.712 | 814.217 | 832.722 | 851.227 | 869.732 | 888.237 |
| 31 | 755.136 | 774.015 | 792.893 | 811.772 | 830.650 | 849.529 | 868.407 | 887.285 | 906.164 |
| 32 | 769.663 | 788.905 | 808.147 | 827.388 | 846.630 | 865.871 | 885.113 | 904.354 | 923.596 |
| 33 | 784.479 | 804.091 | 823.703 | 843.315 | 862.927 | 882.539 | 902.151 | 921.763 | 941.375 |
| 34 | 799.593 | 819.583 | 839.573 | 859.563 | 879.553 | 899.543 | 919.532 | 939.522 | 959.512 |
| 35 | 815.585 | 835.974 | 856.364 | 876.754 | 897.143 | 917.533 | 937.922 | 958.312 | 978.702 |
| 36 | 832.079 | 852.881 | 873.683 | 894.485 | 915.287 | 936.089 | 956.891 | 977.693 | 998.495 |
| 37 | 849.773 | 871.017 | 892.261 | 913.506 | 934.750 | 955.994 | 977.239 | 998.483 | 1.019.727 |
| 38 | 867.904 | 889.602 | 911.300 | 932.997 | 954.695 | 976.392 | 998.090 | 1.019.788 | 1.041.485 |
| 39 | 886.483 | 908.645 | 930.807 | 952.969 | 975.131 | 997.293 | 1.019.455 | 1.041.617 | 1.063.779 |
| 40 | 905.520 | 928.158 | 950.796 | 973.434 | 996.072 | 1.018.710 | 1.041.348 | 1.063.986 | 1.086.625 |
| 41 | 925.338 | 948.472 | 971.605 | 994.739 | 1.017.872 | 1.041.006 | 1.064.139 | 1.087.273 | 1.110.406 |
| 42 | 945.977 | 969.626 | 993.276 | 1.016.925 | 1.040.575 | 1.064.224 | 1.087.874 | 1.111.523 | 1.135.172 |
| 43 | 967.127 | 991.305 | 1.015.483 | 1.039.661 | 1.063.839 | 1.088.018 | 1.112.196 | 1.136.374 | 1.160.552 |
| 44 | 988.796 | 1.013.516 | 1.038.236 | 1.062.956 | 1.087.676 | 1.112.396 | 1.137.116 | 1.161.836 | 1.186.556 |
| 45 | 1.011.003 | 1.036.278 | 1.061.554 | 1.086.829 | 1.112.104 | 1.137.379 | 1.162.654 | 1.187.929 | 1.213.204 |

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2027

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 5 | 509.485 | 522.222 | 534.959 | 547.696 | 560.434 | 573.171 | 585.908 | 598.645 | 611.382 |
| 6 | 518.032 | 530.983 | 543.934 | 556.884 | 569.835 | 582.786 | 595.737 | 608.688 | 621.638 |
| 7 | 525.511 | 538.649 | 551.787 | 564.924 | 578.062 | 591.200 | 604.338 | 617.475 | 630.613 |
| 8 | 533.497 | 546.834 | 560.172 | 573.509 | 586.847 | 600.184 | 613.522 | 626.859 | 640.196 |
| 9 | 541.676 | 555.218 | 568.760 | 582.302 | 595.844 | 609.386 | 622.927 | 636.469 | 650.011 |
| 10 | 550.051 | 563.802 | 577.554 | 591.305 | 605.056 | 618.807 | 632.559 | 646.310 | 660.061 |
| 11 | 558.626 | 572.592 | 586.557 | 600.523 | 614.489 | 628.454 | 642.420 | 656.386 | 670.351 |
| 12 | 567.406 | 581.591 | 595.776 | 609.961 | 624.147 | 638.332 | 652.517 | 666.702 | 680.887 |
| 13 | 576.397 | 590.807 | 605.217 | 619.627 | 634.037 | 648.447 | 662.857 | 677.266 | 691.676 |
| 14 | 585.603 | 600.243 | 614.883 | 629.523 | 644.163 | 658.803 | 673.443 | 688.084 | 702.724 |
| 15 | 594.719 | 609.587 | 624.455 | 639.323 | 654.191 | 669.059 | 683.927 | 698.795 | 713.663 |
| 16 | 603.657 | 618.748 | 633.840 | 648.931 | 664.023 | 679.114 | 694.206 | 709.297 | 724.388 |
| 17 | 612.250 | 627.556 | 642.863 | 658.169 | 673.475 | 688.781 | 704.088 | 719.394 | 734.700 |
| 18 | 619.405 | 634.890 | 650.375 | 665.860 | 681.346 | 696.831 | 712.316 | 727.801 | 743.286 |
| 19 | 630.242 | 645.998 | 661.754 | 677.510 | 693.266 | 709.022 | 724.778 | 740.534 | 756.290 |
| 20 | 641.346 | 657.380 | 673.413 | 689.447 | 705.481 | 721.514 | 737.548 | 753.582 | 769.615 |
| 21 | 652.725 | 669.043 | 685.361 | 701.679 | 717.998 | 734.316 | 750.634 | 766.952 | 783.270 |
| 22 | 664.383 | 680.993 | 697.602 | 714.212 | 730.821 | 747.431 | 764.040 | 780.650 | 797.260 |
| 23 | 675.707 | 692.600 | 709.492 | 726.385 | 743.278 | 760.170 | 777.063 | 793.956 | 810.848 |
| 24 | 687.259 | 704.440 | 721.622 | 738.803 | 755.985 | 773.166 | 790.348 | 807.529 | 824.711 |
| 25 | 699.041 | 716.517 | 733.993 | 751.469 | 768.945 | 786.421 | 803.897 | 821.373 | 838.849 |
| 26 | 711.365 | 729.149 | 746.933 | 764.717 | 782.501 | 800.285 | 818.070 | 835.854 | 853.638 |
| 27 | 724.052 | 742.153 | 760.254 | 778.356 | 796.457 | 814.558 | 832.660 | 850.761 | 868.862 |
| 28 | 737.346 | 755.779 | 774.213 | 792.647 | 811.080 | 829.514 | 847.947 | 866.381 | 884.815 |
| 29 | 751.007 | 769.782 | 788.557 | 807.332 | 826.108 | 844.883 | 863.658 | 882.433 | 901.208 |
| 30 | 766.104 | 785.257 | 804.409 | 823.562 | 842.715 | 861.867 | 881.020 | 900.172 | 919.325 |
| 31 | 781.566 | 801.105 | 820.645 | 840.184 | 859.723 | 879.262 | 898.801 | 918.340 | 937.880 |
| 32 | 796.602 | 816.517 | 836.432 | 856.347 | 876.262 | 896.177 | 916.092 | 936.007 | 955.922 |
| 33 | 811.936 | 832.235 | 852.533 | 872.831 | 893.130 | 913.428 | 933.727 | 954.025 | 974.324 |
| 34 | 827.579 | 848.269 | 868.958 | 889.648 | 910.337 | 931.027 | 951.716 | 972.406 | 993.095 |
| 35 | 844.130 | 865.233 | 886.337 | 907.440 | 928.543 | 949.646 | 970.750 | 991.853 | 1.012.956 |
| 36 | 861.202 | 882.732 | 904.262 | 925.792 | 947.322 | 968.852 | 990.382 | 1.011.913 | 1.033.443 |
| 37 | 879.515 | 901.503 | 923.491 | 945.478 | 967.466 | 989.454 | 1.011.442 | 1.033.430 | 1.055.418 |
| 38 | 898.281 | 920.738 | 943.195 | 965.652 | 988.109 | 1.010.566 | 1.033.023 | 1.055.480 | 1.077.937 |
| 39 | 917.509 | 940.447 | 963.385 | 986.323 | 1.009.260 | 1.032.198 | 1.055.136 | 1.078.074 | 1.101.011 |
| 40 | 937.214 | 960.644 | 984.074 | 1.007.505 | 1.030.935 | 1.054.365 | 1.077.796 | 1.101.226 | 1.124.656 |
| 41 | 957.725 | 981.668 | 1.005.611 | 1.029.555 | 1.053.498 | 1.077.441 | 1.101.384 | 1.125.327 | 1.149.270 |
| 42 | 979.086 | 1.003.563 | 1.028.041 | 1.052.518 | 1.076.995 | 1.101.472 | 1.125.949 | 1.150.426 | 1.174.903 |
| 43 | 1.000.976 | 1.026.001 | 1.051.025 | 1.076.049 | 1.101.074 | 1.126.098 | 1.151.123 | 1.176.147 | 1.201.171 |
| 44 | 1.023.404 | 1.048.989 | 1.074.574 | 1.100.159 | 1.125.745 | 1.151.330 | 1.176.915 | 1.202.500 | 1.228.085 |
| 45 | 1.046.388 | 1.072.548 | 1.098.708 | 1.124.868 | 1.151.027 | 1.177.187 | 1.203.347 | 1.229.506 | 1.255.666 |

Viðauki Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028

Tekinn skal upp launatöfluauki fyrir stéttarfélagið á kjarasamningstímabilinu 2024-2028. Launatöfluauka er ætlað að stuðla að því að þróun launakostnaðar starfsfólks á opinberum markaði innan vébanda hlutaðeigandi heildarsamtaka haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra hópa á almennum markaði en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra stéttarféлага eða starfsmanna. Samanburðarhópar á almennum markaði eru tilgreindir með bálkum íslenskrar starfaflokkunar Hagstofu Íslands (ÍSTARF) á tilgreindu tímabili. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkanir í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

Samanburðarhópar heildarsamtaka

Bera skal saman þróun á launakostnaði þeirra heildarsamtaka ríkisstarfsfólks sem stéttarfélagið á aðild að, við þróun launakostnaðar sambærilegra stétta á almennum markaði. Samanburðarhópar heildarsamtaka eru sem hér segir:

| Heildar-samtök | Launa-greiðandi | Stétt á almennum markaði |
|----------------|-----------------|--|
| BHM | Ríki | Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2) |
| KÍ | Ríki | Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2) |
| BSRB | Ríki | 45% tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 35% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 15% skrifstofufólk (ÍSTARF bálkur 4) og 5% sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2) |
| ASÍ | Ríki | 50% verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0,1) 43% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5), 7% iðnaðarmenn (ÍSTARF 7 og stöðutala 2,3) |

Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7 gr. samkomulagsins. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum.

Mældur launatöfluauki miðast við útreikninga á breytingum á launavísitölu og launakostnaði sem hér segir:

| Viðmiðunartímabil | Breytt launatafla tæki gildi |
|-------------------------------|------------------------------|
| desember 2023 - desember 2024 | 1.september 2025 |
| desember 2023 - desember 2025 | 1.september 2026 |
| desember 2023 - desember 2026 | 1.september 2027 |

Leiði niðurstöður mælinga til breytinga á launatöflu tekur breytt launatafla gildi samkvæmt ofangreindu.

Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggja samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkanir hafi verið greiddar út á því tímabili. Þannig kemur ekki til uppgjör launatöfluauka hafi samningar ekki náðst og komið til útreiðslu kjarasamningsbundinna launahækkana innan viðmiðunartímabils.

Nefnd um launatöfluauka

Heildarsamtök launafólks (BHM, KÍ, BSRB og ASÍ), Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skulu skipa hvert um sig einn aðalfulltrúa og einn til vara en ríki tvo og tvo til vara, í nefnd sem hefur það hlutverk að skilgreina nánar hvaða forsendur verði lagðar til grundvallar mælingum á þróun launakostnaðar á milli markaða. Fulltrúi ríkisins stýrir fundum nefndarinnar en nefndarmaður getur óskað eftir aðkomu og fundarstjórn ríkissáttasemjara og skal verða við því.

Nefndin skal yfirfara og staðfesta niðurstöður útreikninga hvers tímabils vegna mögulegs launatöfluauka hvers hóps ríkisstarfsmanna út frá:

1. þróun launavísitölu viðkomandi hóps m.v. þróun launavísitölu samanburðarhóps á almennum markaði að undanskildum áhrifum af útfærslu 7 gr. samkomulagsins
2. þróun annars launakostnaðar á milli markaða sem reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð

Nefndin skal leita eftir samstarfi við stjórnvöld m.a. um söfnun og vinnslu upplýsinga og meta hvort tilefni sé til að endurmeta vogir samanburðarhópa eða taka til skoðunar óvæntar breytingar í launavísitölu sem rekja megi til annarra þátta en launa eða raunverulegs vinnuframlags. Auk þess sem nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reikningur launatöfluauka

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1.september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launaþróun liðins tíma og launaþróun viðkomandi hóps gæti hafa breyst frá því tímabili sem mælingin tekur til. Verði þróunin aftur á móti opinberum starfsmönnum í hag skal ekkert aðhafst.

Ef heildarfjöldi ársverka stéttarfélaga sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarfélaga sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miðá

skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

| | Stétt/ Almennur markaður | Bandalag / Opinber launagreiðandi |
|--|--------------------------------|---|
| Vísitala launakostnaðar í desember 2023 | 100 | 100 |
| Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands | 16,5% | 12,5% |
| Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. Samkomulagsins | | -0,2% |
| Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð | 0,1% | 0,5% |
| Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar | 116,6 | 112,8 |
| Mismunur, % (116,6/112,8-1) | | 3,37% |
| Launatöfluauki (80% af mismuni) | | 2,70% |

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka ef 70% eiga rétt á launatöfluauka – mat og uppgjör

| | Stétt/ Almennur markaður | Bandalag / Opinber launagreiðandi |
|---|--------------------------------|---|
| Vísitala launakostnaðar í desember 2023 | 100 | 100 |
| Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands | 16,5% | 12,5% |
| Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. Samkomulagsins | | -0,2% |
| Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð | 0,1% | 0,5% |
| Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar | 116,6 | 112,8 |
| Mismunur, % (116,6/112,8-1) | | 3,37% |
| Vigtun m.v. hlutfall samþykkttra samninga og réttar til launatöfluauka (70%) | | 2,36% |
| Launatöfluauki (80% af mismuni) | | 1,89% |

Eldri viðaukar, yfirlýsingar og vinnureglur

**Yfirlýsing
með kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands
og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
undirrituðum 1. júní 2011**

Eftirfarandi samkomulög um sérmál aðildarféлага Starfsgreinasambands Íslands, öll undirrituð 4. apríl 2004, halda gildi sínu.

- Samkomulag um sérmál Alþýðusambands Vestfjarða.
- Samkomulag um sérmál Eflingar stéttarfélags.
- Samkomulag um sérmál Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og Verkalýðsfélags Grindavíkur.
- Samkomulag um sérmál Verkalýðsfélags Akraness.
- Yfirlýsing með samkomulagi Verkalýðsfélags Akraness.
- Samkomulag um sérmál Verkalýðsfélags Húsavíkur.
- Samkomulag um sérmál Verkalýðsfélagsins Hlífar.

Reykjavík, 1. júní 2011

VINNUREGLUR um ávinnslu, töku og fyrningu helgidagafrís

skv. gr. 2.6.7

Undirritað 20. janúar 2010

Starfsgreinasamband Íslands og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs gera með sér eftirfarandi samkomulag um vinnureglur um ávinnslu, töku og fyrningu helgidagafrís.

1. **Ávinnsla miðast við almanaksárið.** Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið.
Að jafnaði skal miða við að helgidagafrí ávinnist eftir mánaðarfjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf.
 - 1.1 **Veikindi á ávinnslutíma.**
Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríð.
 - 1.2 **Námsleyfi, fæðingar- og foreldraorlof á ávinnslutíma.**
Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum.
2. **Taka frísins** miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.
 - 2.1 **Veikindi við töku frís.** Um þau skulu gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknisvottorði. Að öðrum kosti verða þau ekki tekin gild.
3. **Framlenging töku.** Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafrís um allt að tvo mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.
 - 3.1 **Langvarandi veikindi á tökutímabili.**
Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.
 - 3.2 **Fæðingarorlof á tökutímabili.**
Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fæðingarorlof stendur.
4. **Fyrning fría.** Helgidagafrí fyrnist ekki, sbr. 3. tölul. hér á undan.
5. **Starfslok.** Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest umfram hina tilskildu þrjá mánuði.
6. **Yfirlit.** Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert. Á yfirliti þarf að koma fram hvenær töku frísins skuli lokið, sbr. 3. tölul.

Viðauki 1 um hlífðarfatnað
með kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SGS,
undirrituðum 7. apríl 2004
Hlífðarfatnaður

I. Hlífðarfatnaður við almenn og sérhæfð störf verkamanna

1. Starfsmanni í verkamannavinnu skal lagður til samfestingur eða tvískiptur vinnugalli eftir því sem þörf krefur vegna starfsins.
2. Starfsmaður í útivinnu skal fá einn regngalla á ári.
3. Við útivinnu að vetrarlagi skal starfsmaður fá sérstakan hlífðarfatnað ef þörf er á að mati hlutaðeigandi yfirmanns og trúnaðarmanns.
4. Þegar starfsmaður verður að bera öryggishjálmi í kulda eða við sambærilegar aðstæður, skal einnig leggja honum til hjálmhettu.
5. Í óþrífatlivikum þar sem unnið er við sérstaklega óþrífalega eða grófgerða vinnu, skal starfsmaður fá sérstakan hlífðarfatnað svo sem þörf krefur, þ.m.t. hlífðarsvuntu, vinnuvettlinga og hlífðarhanska. Sama á við í störfum sem hafa í för með sér óeðlilegt slit á skóm eða fatnaði.

II. Hlífðarfatnaður við matreiðslu-, þvotta- og ræstingarstörf

1. Starfsmenn í eldhúsum og þvottahúsum skulu fá hlífðarfatnað (slopp og buxur eða buxur/pils og blússu) sem eingöngu skal nota við þau störf. Þá skal einnig leggja til hlífðarhanska.
2. Starfsmönnum við ræstingarstörf er lagður til hlífðarfatnaður og hlífðarhanskar. Taki vinnuveitandi ákvörðun um að leggja slíkt ekki til skal starfsmaður eiga rétt á greiðslu samkvæmt gr. 8.3.1.

III. Skófatnaður starfsmanna heilbrigðisstofnana

1. Starfsmenn heilbrigðisstofnana sem ráðnir eru ótímabundið skulu, að loknum reynslutíma, eiga þess kost að fá hentuga vinnuskó sér að kostnaðarlausu ef stofnun krefst þess að þeir gangi í sérstökum skóm og þeim ekki heimilt að nota skóna utan vinnustaðarins. Ef krafist er sérstaks skóbúnaðar af öryggisástæðum skal hann látinn í té strax við ráðningu.
2. Skórnir skulu vera eign stofnunarinnar og vera endurnýjaðir eftir þörfum, þó ekki oftar en árlega, vegna starfsmanna í fullu starfi.
3. Þegar starfsmaður lætur af störfum skal hann eiga þess kost að kaupa skóna af viðkomandi stofnun við vægu verði.

**Viðauki 2 um mönnun mótuneyta með kjarasamningi fjármálaráðh.
f.h. ríkissjóðs og SGS undirrit. 7.4. 2004**

Mönnun mótuneyta

I. Viðmiðun á mönnun mótuneyta

Samningsaðilar eru sammála um að skilgreining á daglegum störfum í hverju einstöku mótuneyti eða matarfélagi komi fram í starfslýsingu sbr. ákvæði reglna nr. 351 frá 25. júní 1996 sem byggja á 1.mgr. 8.gr og 42. gr. I. nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

1. Það telst fullt starf fyrir matráðsmann sem sér um rekstur mótuneytis eða matarfélags og innkaup aðfanga, að annast matreiðslu og framreiðslu á einni aðalmáltíð og tveimur aukamáltíðum, t.d. einu sinni heitur og/eða kaldur matur og tveir kaffítímar með meðlæti, fyrir færri en 25 matargesti að staðaldri. Þegar fjöldi matargesta, með sömu vinnutímaviðmiðun, er orðinn 56, hefur bæst við fullt starf til viðbótar.

Samkvæmt ofanrituðu reiknast hver matargestur umfram 24 sem ígildi 0,25 klst. Þar sem matargestir eru að staðaldri 40, þarf því 1,5 stöðugildi til að starfrækja viðkomandi mótuneyti eða matarfélag.

2. Álagsgreiðslur til starfsmanna mótuneyta og matarfélaga

Matráðsmönnum skal greitt álag á kaup, fari fjöldi matargesta mótuneytis eða matarfélags tímabundið yfir viðmiðun mönnunar.

1. Álag er þó ekki greitt ef auknum fjölda matargesta er mætt með viðbótar-mönnun.
2. Þegar 2 eða fleiri matráðsmenn starfa í mótuneyti eða matarfélagi, skal skipta tímaskrift vegna álags á milli þeirra, miðað við starfshlutfall hvers starfsmanns.
3. Tímaskrift vegna álags skal vera 0,25 klst. í yfirvinnu fyrir hvern matargest í fullu fæði. Hver aðal- eða aukamáltíð reiknast sem þriðjungur af fullu fæði.

Dæmi um tímaskrift vegna álags þar sem fjöldi fastra matargesta er 10 og einn matreiðslumaður í fullu starfi:

1. Komi 14 manna hópur eða færri í mat eða kaffi greiðist ekki aukaálag.
2. Komi 30 manna hópur í mat eða kaffi í eitt skipti eru umframgestir 16 og álag greiðist þá eftir reiknireglunni:
 $16 / 3 = 5,33$ matargestir í fullu fæði.
Skýring: 16 = fjöldi umframgesta.
 $3 =$ fjöldi máltíða viðmiðunarmönnunar.
Álagsgreiðsla = $5,33 * 0,25$ klst. = 1,3 klst. í yfirvinnu.

II. Matráðsmenn vinnuflokka

1. Kaup matráðsmanna vinnuflokka í færanlegum vinnubúðum eða á sambærilegum vinnustöðum sem annast alla reglubundna málsverði, þ.e. morgunkaffi 15 mín. fyrir vinnubyrjun, morgunverð, hádegisverð, síðdegiskaffi, kvöldverð og kvöldkaffi eigi síðar en 21:30 - 22:00, skal vera mánaðarkaup en greiðast sem dagkaup skv. launaflokki og starfsaldursþrepi viðkomandi matráðsmanns sem hér segir:

Dagvinnuhluti: mánaðarkaup / 21,67.

Yfirvinnuhluti: 86,67 yfirvinnutímar / 21,67.

**Viðauki 3 um form ráðningasamninga og upplýsingar um ráðningarkjör með
kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SGS, undirrituðum 7. apríl 2004**

Samkomulag um form ráðningarsamninga

og

skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör

Gert 25. júní 1996

Með vísan til laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, hafa fjármálaráðherra annars vegar og Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna og Bandalag starfsmanna ríkis og bæja hins vegar, gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd ákvæðum 1. mgr. 8. gr. og 42. gr. laga nr. 70/1996, er kveða á um að fjármálaráðherra setji reglur um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör, í samráði við framangreind samtök stéttarféлага, sbr. 52. gr. sömu laga. (Reglur þessar eru nr. 351/1996)

1. gr.

Gildissvið

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

2. gr.

Lágmarksákvæði um ráðningarkjör

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

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

15. Réttur til launa í veikindum.

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

3. gr. Störf erlendis

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

1. Áætlaður starfstími erlendis.
 2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
 3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.
- Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla eða kjarasamninga.

4. gr. Afmargaðar breytingar á ráðningarkjörum

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

5. gr. Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

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

6. gr. Gildistaka

Fjármálaráðherra mun birta reglur, skv. 1. mgr. 8. gr. og 42. gr. laga nr. 70/1996, í samræmi við samkomulag þetta og óðlast þær gildi við birtingu í B-deild Stjórnartíðinda. Meðfylgjandi er fyrirmynd af ráðningarsamningi sem samningsaðilar mæla með. Stofnunum er engu að síður heimilt að nota það form sem hentar best hverju sinni, að lágmarksákvæðum 2. gr. uppfylltum, eða bæta inn samningsákvæðum.

**Viðauki 4 um takmörkun verkfallsréttar og sameiginlega atkvæðagreiðslu
með kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og SGS,
undirrituðum 7. apríl 2004
Samkomulag
um takmörkun verkfallsréttar og sameiginlega atkvæðagreiðslu**

Það er sameiginlegt markmið aðila að færa starfsumhverfi félagsmanna aðildarféлага SGS nær því sem gildir um aðra starfsmenn ríkisins. Því hafa aðilar komist að samkomulagi um eftirfarandi:

1. grein

Ákvæði III. kafla laga nr 94/1986 skulu gilda um ákvörðun og framkvæmd verkfalla aðildarféлага SGS frá og með gildistöku samnings þessa.

Rammasamningur um vinnu við ræstingar undirritaður 1. nóvember 1994

milli VMSÍ annars vegar og VSÍ, VMS, fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Reykjavíkurborgar hinsvegar.

1. Samningssvið og markmið

1.1. Samningssvið

Samningur þessi tekur til hverskonar vinnu við ræstingar eftir því sem þær eru skilgreindar í samningi þessum. Honum er ætlað að skapa ramma um skipulag ræstinga og skilgreina hugtök.

1.2. Markmið

Að auðvelda að beita mismunandi launakerfum og skipulagningu. Auka menntun um starfssviðið og stuðla að auknum gæðum við framkvæmd ræstingar.

2. Skilgreiningar

2.1 Ræsting

Ræsting er vinna við að fjarlægja óhreinindi (af fleti). Til þessa kunna að vera notuð vatn, áhöld, tæki og ræstingarefni.

2.2. Regluleg ræsting

Hér er átt við ákveðið skilgreint svæði innanhúss sem ræst er reglulega, ásamt innastokksmunum, neðan seilingarhæðar sbr. grein 3.1.

2.3. Aðalræsting

Hér er átt við að flöturinn er ræstur ítarlegar neðan seilingarhæðar af óhreinindum sem ekki hverfa við reglulega ræstingu, sbr. verklýsingu.

2.4. Hreingerning

Hér er átt við að flöturinn er hreingerður af óhreinindum sem ekki hverfa við ræstingu sbr. grein 2.2 og 2.3.

3. Ræstingasvæði

3.1. Afmörkun ræstingasvæða (seilingarhæð)

Ræstingasvæði afmarkast af gólfleti og mögulegri vinnuhæð manns sem stendur á gólfi eða öruggri undirstöðu eins og kveðið er á um í verklýsingu.

3.2. Mæling fermetra til ræstinga

Fermetrafjöldi hvers svæðis skal mælast sem gólfplatarmál er takmarkast af innribrún veggja svæðisins.

4. Afköst

4.1. Vinnutaktur

Vinnutaktur er mældur hraði við vinnu skv. skilgreiningu Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar.

Stöðluð afköst eru þau afköst sem hæfir starfsmenn inna af hendi að meðaltali á vinnudegi eða vakt án þess að ofreyna sig, svo fremi þeir kunni og fari eftir tiltekinni vinnuaðferð og hafi áhuga á að leggja sig fram við vinnuna.

Slík afköst gefa 100 stig skv. stöðluðu mati og afkastakvarða. Um aðra vinnutakta er vísað til skilgreininga Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar, sbr. fylgiskjal 1.

4.2. Útreikningur á tíma við ræstingar

Við útreikning á tíma við ræstingarvinnu geta tímaeiningar (staðaltímar) verið lagðir til grundvallar. Þegar tímaeiningar eru notaðar fyrir hverja verkfræmdeild skv. verklýsingu, skulu þær vera í samræmi við ákveðinn vinnutakt sem samningsaðilar koma sér saman um að nota sbr. grein 4.1 og 6. Kafli Leiðbeininga um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna, sbr. fylgiskjal. 1.

4.3. Útreikningur afkasta

Grunneining við útreikning afkasta við ræstingu eru ræstir gólffermetrar á tímaeiningu (m²/klst.). Innifalið eru öll þrif á ræstingasvæðinu skv. verklýsingu.

DÆMI:

a) Svæði er 600 m² gólfblötur. Það er allt ræst 3 daga í viku og tími til verksins á hvern þessara daga er Y klst.

Afköst þessa svæðis eru $600/Y = X$ m² á klst.

b) Svæði er 655 m² gólfblötur. 450 m² eru ræstir 5 daga vikunnar, en 205 m² eru ræstir 3 daga vikunnar. Heildartími svæðisins er Y klst.

Afköst þessa svæðis eru $((450 \cdot 5) + (205 \cdot 3))/Y = X$ m² á klst.

5. Vinnutími

5.1. Sjá kafli 1.7 í kjarasamningi VMSÍ við VSÍ/VMS.

5.2. Greiddur tími

Greiddur tími fyrir ræstingasvæði er mældur í klukkustundum fyrir hvert skipti. Sjá bókun fylgiskjals II.

6. Kaup

6.1. Sjá kjarasamning

Tímamæld ákvæðisvinna.

Uppmæld ákvæðisvinna.

Mánaðarlaun.

Laun við hreingerningar.

7. Vinnutilhögun.

7.1. Aðlögun

Samningsaðilar geta ákveðið hvaða launakerfi skuli notað eftir því sem talið er að henti vinnuframtækni. Þá getur önnur vinna tengst vinnu við ræstingar sem ræstingastarfsmaður hefur með höndum á vinnustað. Með fjölbreyttari möguleikum í launakerfum, auknum upplýsingum til starfsfólks og með samsetningu ræstingasvæða innan sömu byggingar eða fleiri, skapast möguleikar til að fjölga störfum og auka starfshlutfall við ræstingar, sjá einnig fylgiskjal III.

7.2. Önnur ákvæði

Um önnur ákvæði, en þau sem kveðið er á í rammasamningi, skal samið sérstaklega.

8. Aðbúnaður

8.1. Aðbúnaður á vinnustað

Aðbúnaður á vinnustað, skal vera samkvæmt ákvæðum kjarasamninga og laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð um húsnæði vinnustaða. Um ákvæði sem varða framkvæmd vinnunnar og sérstaka aðstöðu vegna vinnu við ræstingar, skal kveðið á um í verklýsingu.

9. Menntun

9.1. Námskeið

Til að auka hæfni í starfi hafa samningsaðilar gert samkomulag um námskeiðahald fyrir ræstingastarfsfólk. Námskeiðin eiga að kenna því rétt vinnubrögð og meðferð áhalda og efna. Efla skilning fyrir nauðsyn gæða þessarar þjónustu. Stuðla að vernd heilsu starfsmanna og tryggja fræðslu til þeirra um starf sitt og þá kjarasamninga sem að vinnunni lúta.

9.2 Þróun

Stefnt er að því að gera vinnu við ræstingar að fagvinnu þar sem starfsmenn hafa öðlast ákveðna sérhæfingu vegna menntunar og starfsreynslu.

10. Verklýsingar

10.1. Verklýsing

Í skriflegri verklýsingu skal afmarka skýrt á teikningu þau ræstingasvæði, það sem þrifa á og með hvaða áherslum. Tekið skal fram í verklýsingu á hvaða tíma dags svæðið skal ræst og hve oft.

10.2. Aðgengi verklýsinga

Verklýsing skal vera til staðar á vinnustað og vera aðgengileg starfsfólki. Verklýsingu skal endurskoða strax ef varanleg breyting verður á ræstingasvæði eða ræstingakröfu. Verkalýðsfélag skal hafa aðgang að verklýsingu ef það óskar. Áður en vinna hefst, skal starfsfólki kynnt vel vinnusvæðið og starfsaðstaða og farið yfir verklýsingar.

11. Tækjabúnaður

11.1. Um tækjabúnað og breytingar

Ávallt skal þess gætt að sem hentugastur tækjabúnaður sé til staðar á verkstað, ásamt þeim ræstingarefnum sem nota á, til að gera verkframkvæmdina sem léttasta og tryggja sem bestan árangur við hana. Við meiriháttar breytingar á tækjabúnaði skal endurmeta þann tíma sem áætlaður er til verksins.

12. Lausn ágreiningsmála

12.1. Ágreiningur um samningsákvæði

Rísi ágreiningur um samning þennan, framkvæmd samningsákvæða eða annað það sem undir samninginn fellur, skal því vísað til úrlausnar í fjögurra manna nefnd þar sem samningsaðilar tilnefna tvo menn hvor.

12.2. Ágreiningur um verkframkvæmd

Ágreining um einstök ræstingasvæði má leysa með sameiginlegri athugun trúnaðarmanna verkafólks og vinnuveitanda.

13. Gildistími

Rammasamningur þessi tekur gildi 1. nóvember 1994, og er uppsegjanlegur af hendi hvors samningsaðila með þriggja mánaða fyrirvara.

Sjá fylgiskjöl I, II og III á næstu síðum.

Fylgiskjal I

Þýðing úr bók Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar:

Introduction to work study, útgáfuár 1992, bls. 310.

Tafla 17. Dæmi um mismunandi vinnuhraða samkvæmt helstu mælikvörðum.

| Kvarðar | | | | Lýsing | Sambærilegur gönguhraði 1) |
|---------|--------|---------|-----------------------------------|---|----------------------------|
| 60-80 | 75-100 | 100-133 | 0-100 staðall | | (km/klst.) |
| 0 | 0 | 0 | 0 | Engin starfsemi | |
| 40 | 50 | 67 | 50 | Starfsmaður er mjög hægfara og klaufalegur og hefur fálmkenndar hreyfingar; virðist hálfsofandi og áhugalaus um starfið | 3,2 |
| 60 | 75 | 100 | 75 | Heldur stöðugt áfram en er hægfara og augljóslega ekki í ákvæðisvinnu, en lýtur eðlilegri verkstjórn. Sýnist vinna hægt en sóar þó ekki tímanum viljandi á meðan fylgst er með honum. | 4,8 |
| 80 | 100 | 133 | 100 (Staðal- hraði) | Röskur starfsmaður sem skilar góðri vinnu, svo sem venjulegur hæfur starfsmaður í ákvæðisvinnu. Fullnægjandi staðalgæði og nákvæmni. | |
| 100 | 125 | 167 | 125 | Vinnur mjög hratt. Öryggi handlagni og samhæfing hreyfinga langt umfram starfsmann sem hefur hlotið hefðbundna þjálfun. | 8,0 |
| 120 | 150 | 200 | 150 | Vinnur einstaklega hratt og af ákafa og einbeiti sem ekki er líklegt að endist lengi. Frábær árangur í starfi sem aðeins örfáir starfsmenn ná. | 9,6 |

- 1) Gert er ráð fyrir að starfsmaður sé meðalmaður á hæð og að vaxtarlagi og gangi í beina stefnu á láréttum, sléttum og jöfnum fleti án hindrana og án þess að bera byrði.

Heimild: Unnið upp úr töflu sem Engineering and Allied Employers (West of England) Association, Department of Work Study, gaf út.

Þýðing: Þýðingarþjónusta Boga Arnars Finnbogasonar.

Fylgiskjal II.

Við útreikninga á greiddum tíma fyrir ræstingarsvæði, sem tímasett eru út frá tímaeiningum (staðaltímum), er reiknað með heilum klukkustundum og broti úr þeim með stundarfjórðungs nákvæmni. Sé samanlagður tími fyrir ræstingarsvæði 5 mín. hærri en næsti stundarfjórðungur á undan er hækkað upp, en sé hann hinsvegar lægri er lækkað niður í næsta stundarfjórðung á undan.

Fylgiskjal III.

Við gerð rammasamnings um ræstingarvinnu hafa samningsaðilar haft að markmiði að skilgreina vinnuna og lýsa aðgerðum við útreikninga á henni. Slíkar skilgreiningar og útreikningar geta átt við mismunandi launakerfi. Það er skoðun samningsaðila að tímavinna sé ekki síður vel til þess fallin en ákvæðisvinna að auka gæði ræstinga. Enda sé þess ávallt gætt að áætla starfsmanni nægan tíma til að sinna verkinu með réttum áhöldum og efnum.

