

Reykjavíkurborg
annars vegar
og
Stéttarfélag lögfræðinga
hins vegar

gera með sér svofellt

samkomulag

um breytingu og framlengingu á kjarasamningi aðila

1. grein

Gildistími

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. nóvember 2008 til 31. ágúst 2009 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. grein

Laun

Núgildandi launatafla kjarasamningsins samkvæmt grein 1.1.1 hækkar sem hér segir:

Frá 1. nóvember 2008 hækka allar tölur mánaðarlauna dagvinnu um kr. 20.300,-

3. grein

Desemberuppbót

Persónuuppbót á árinu 2008 verður kr. 50.000,-

4. grein

Orlofsuppbót

Orlofsuppbót á árinu 2009 verður kr. 25.200,-

5. grein

Veikindi barna

Grein 11.9.1 um veikindi barna yngri en 13 ára verður sem hér segir:

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

6. grein

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp á lögformlegan hátt. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir 13. desember 2008 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 30. nóvember 2008

f.h. Reykjavíkurborgar
með fyrirvara um samþykki borgarráðs
félagsmanna

f.h. Stéttarfélags lögfræðinga
með fyrirvara um samþykki

Bókanir
með samkomulagi
Reykjavíkurborgar
og
Stéttarfélag lögfræðinga
undirrituðu 30. nóvember 2008

Bókun 1
Endurhæfingarsjóður

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

Reykjavíkurborg hefur ekki haft aðkomu að þessum viðræðum en mun leita eftir viðræðum við hlutaðeigandi aðila um aðild að sjóðnum.

Frá og með 1. nóvember 2008 mun Reykjavíkurborg greiða 0,13% af heildarlaunum inn á sérstakan biðreikning í vörslu Reykjavíkurborgar. Reykjavíkurborg mun hefja greiðslur í sjóðinn þegar formleg aðild borgarinnar hefur verið staðfest.

Bókun 2
Röðun starfa

Bókun 5 í fyrri samningi breytist og verður svohljóðandi:

Samningsaðilar munu skilgreina starfsheiti og ákveða grunnröðun þeirra, svo go mat á viðbótarmenntun, þ.m.t. vegna málflutningsréttinda og starfsreynslu og tenging þeirra þátta við einstaklingsbundin laun.

Samningsaðilar munu einnig fjalla um mat á hæfni og tengingu þess við einstaklingsbundin laun.

Vinna þessi mun taka mið af þeirri vinnu sem þegar liggur fyrir og framlögðum gögnum til samninganefndar Reykjavíkurborgar og skal afgreidd í samstarfsnefnd eigi síðar en 9. desember 2009.

Fylgiskjal 1

STÉTTARFÉLAG LÖGFRÆÐINGA				
Gildir frá 1. nóvember 2008				
Prep	1	2	3	4
Lfl.	< 25 ára	25 ára	30 ára	33 ára
301	232.669	239.041	245.603	252.362
302	235.855	242.321	248.983	255.843
303	239.088	245.652	252.413	259.377
304	242.370	249.032	255.895	262.963
305	245.702	252.464	259.428	266.602
306	249.082	255.946	263.016	270.297
307	252.514	259.480	266.656	274.047
308	255.997	263.068	270.351	277.853
309	259.533	266.710	274.102	281.716
310	263.121	270.406	277.909	285.637
311	266.764	274.157	281.773	289.618
312	270.460	277.965	285.695	293.658
313	274.213	281.830	289.677	297.758
314	278.021	285.754	293.717	301.920
315	281.887	289.735	297.819	306.144
316	285.811	293.776	301.981	310.432
317	289.794	297.879	306.207	314.784
318	293.836	302.042	310.495	319.201
319	297.939	306.268	314.848	323.685
320	302.104	310.557	319.266	328.236
321	306.331	314.911	323.751	332.855
322	310.622	319.331	328.302	337.542
323	314.976	323.817	332.922	342.302
324	319.396	328.369	337.612	347.132
325	323.883	332.990	342.371	352.034
326	328.436	337.681	347.202	357.010
327	333.059	342.441	352.106	362.061
328	337.750	347.273	357.083	367.187
329	342.512	352.178	362.135	372.391
330	347.345	357.156	367.263	377.671
331	352.250	362.209	372.467	383.032
332	357.230	367.338	377.750	388.473
333	362.284	372.544	383.111	393.995
334	367.414	377.827	388.553	399.601
335	372.620	383.190	394.077	405.291
336	377.905	388.633	399.684	411.066
337	383.269	394.158	405.374	416.927
338	388.713	399.766	411.150	422.876
339	394.239	405.458	417.013	428.915

340	399.848	411.235	422.964	435.044
341	405.542	417.099	429.004	441.266
342	411.320	423.052	435.135	447.580
343	417.186	429.093	441.357	453.989
344	423.139	435.225	447.673	460.495
345	429.181	441.448	454.083	467.098
346	435.315	447.766	460.590	473.800
347	441.540	454.177	467.195	480.602

Yfirlýsing

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

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

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

Reykjavík 30.11.2008

f.h. Reykjavíkurborgar

f.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Samkomulag
um breytingar og framlengingu á kjarasamningi
Reykjavíkurborgar annars vegar
og
Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga,
Stéttarfélags lögfræðinga og
Útgarðs
hins vegar

1. gr. Framlenging gildandi kjarasamninga

Gildandi kjarasamningar aðila framlengjast til 30. apríl 2008 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felast og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. gr. Launabreytingar

2.1. gr. Launahækkun 1. desember 2005

Gildandi launatöflur ofangreindra stéttarfélaga hækka hinn 1. desember 2005 um 4,5%.

2.2. gr. Nýtt launamyndunarkerfi tekur gildi 1. maí 2006

Nýtt launamyndunarkerfi með nýrri launatöflu (sjá fylgiskjal 1) tekur gildi 1. maí 2006. Fyrir þann tíma skulu aðilar koma sér saman um grunnröðun starfa og launamyndun á grundvelli einstaklings-bundinna þátta samkvæmt fylgiskjali 2. Tryggt skal að enginn lækki í launum við kerfisbreytinguna hinn 1. maí 2006. Í fylgiskjali 2 eru nánari ákvæði um forsendur og framkvæmd.

2.3. gr. Launahækkanir 2007

Hinn 1. janúar 2007 hækkar gildandi launatafla um 2,25% að viðbættum 0,65% með tilvísun í ákvörðun launanefndar ASÍ og SA frá 15. nóvember 2005, þ.e. alls 2,9%.

Hinn 1. maí 2007 skal launamyndunarkerfið endurskoðað eins og tilgreint er í fylgiskjali 2.

2.4. gr. Launahækkanir 2008

Hinn 1. janúar 2008 hækkar launataflan um 2%.

3. gr. Álagsgreiðslur - vaktaálag

Vaktaálag reiknast af tímakaupi í dagvinnu.

Vaktaálag skal vera:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af tímakaupi í dagvinnu með eftirtöldum hætti:

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

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

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

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

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

4. gr. Persónuuppbót í desember

Persónuuppbót árin 2005, 2006 og 2007 verður sem hér segir:

Á árinu 2005 kr. 39.700

Á árinu 2006 kr. 40.700

Á árinu 2007 kr. 41.800

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

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

5. gr. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005 kr. 21.800

Á árinu 2006 kr. 22.400

Á árinu 2007 kr. 23.000

Á árinu 2008 kr. 23.600

6. gr. Slysatryggingar

Grein 7.1. í gildandi kjarasamningi aðila um slysatryggingar fellur brott og í gildi tekur Samkomulag milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga annars vegar og Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands f.h. aðildarfélaga sinna hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna sem eru félagsmenn aðildarfélaga framangreindra samtaka, frá 22. desember 2004, ásamt samþykktum breytingum á samkomulaginu.

Gildistaka m.v. 1.janúar 2005.

7. gr. Fjölskyldu- og styrktarsjóður

Iðgjald launagreiðanda skv. gr. 3.4.1 í samkomulagi aðila um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna sem undirritað var 24. október 2000 verði 0,55% (grein 14.4.1 í gildandi kjarasamningi tekur þessari breytingu) og grein 3.1.2 í samkomulaginu fellur brott (grein 14.1.2 í gildandi kjarasamningi fellur brott).

Gildistaka m.v. 1.janúar 2005.

8. gr. Greiðslur í lífeyrissjóði

Starfsmaður, 16 ára til 70 ára, skal greiða 4% af heildarlaunum í A deild Lífeyrissjóðs starfsmanna sveitarfélaga. Launagreiðandi skuldbindur sig til að greiða til A deildar það mótframlag sem nauðsynlegt er til að standa undir skilgreindum réttindum í A deild sjóðsins, sem var í upphafi 11,5%. Kjósi sjóðfélagi í A deild að færa sig í V deild sjóðsins skal iðgjald hans vera 4% en mótframlag launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum.

Þeir starfsmenn sem eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna Reykjavíkurborgar eiga rétt til áframhaldandi aðildar að þeim sjóði þrátt fyrir ofangreint.

9. gr. Framlag vegna séreignarsparnaðar

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á mótí allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns, sbr. samkomulag Reykjavíkurborgar við BHM vegna aðildarfélaga frá 15. desember 2004.

Gildistaka m.v. 1.janúar 2005.

10. gr. Samningsforsendur

Kjarasamningar þessir framlengjast með umsömdum breytingum og gilda þannig til og með 30. apríl 2008 og falla þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á árinu 2006 eða 2007 á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Reykjavík, 28. desember 2005

F.h. Samninganefndar Reykjavíkurborgar
með fyrirvara um samþykki borgarráðs.

F.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga,
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga,
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

F.h. Útgarðs,
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Bókanir

Bókun 1

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða og endurbæta upplýsingagjöf um laun félagsmanna til hlutaðeigandi stéttarfélags og skal m.a. tryggt að tvisvar á ári, í mars og október, berist upplýsingar um grunnröðun einstakra félagsmanna auk einstaklingsbundinna launa.

Bókun 2

Aðilar munu sameiginlega endurskoða núgildandi kjarasamningstexta til samræmis við samkomulag þetta eftir gildistöku nýs kjarasamnings og skal því lokið fyrir 1. maí 2006.

Bókun 3

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

Bókun 4

Þeim sem áður voru í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar og eru nú undir samningsum-boði framangreindra stéttarfélaga skal við gildistöku samkomulags þessa tryggð 3ja launaflokka hækkun.

Fylgiskjal 1

Ný launatafla gildir frá 1. maí 2006:

Brep			
L.fl.	< 25 ára	25 ára	30 ára
401201.155207.190213.406219.808			
402204.172210.297216.607223.105			
403207.235213.452219.856226.452			
404210.343216.654223.154229.849			
405213.499219.904226.501233.296			
406216.701223.202229.899236.796			
407219.952226.550233.347240.348			
408223.251229.948236.847243.953			
409226.600233.398240.400247.612			
410229.999236.899244.006251.326			
411233.449240.452247.666255.096			
412236.950244.059251.381258.923			
413240.505247.720255.152262.807			
414244.112251.436258.979266.749			
415247.774255.207262.864270.750			
416251.490259.035266.807274.811			
417255.263262.921270.809278.933			
418259.092266.864274.871283.117			
419262.978270.867278.994287.364			
420266.923274.930283.179291.675			
421270.927279.054287.427296.050			
422274.991283.240291.738300.490			
423279.115287.489296.114304.998			
424283.302291.801300.556309.573			
425287.552296.178305.064314.216			
426291.865300.621309.640318.930			
427296.243305.130314.285323.714			
428300.687309.707318.999328.569			
429305.197314.353323.784333.498			
430309.775319.068328.641338.500			
431314.421323.854333.570343.578			
432319.138328.712338.574348.731			
433323.925333.643343.652353.962			
434328.784338.647348.807359.272			
435333.715343.727354.039364.661			
436338.721348.883359.350370.131			
437343.802354.116364.740375.683			
438348.959359.428370.211381.318			
439354.193364.819375.764387.038			
440359.506370.291381.401392.843			
441364.899375.846387.122398.736			
442370.372381.484392.929404.717			
443375.928387.206398.823410.788			
444381.567393.014404.805416.950			
445387.290398.909410.877423.204			
446393.100404.893417.040429.552			

Fylgiskjal 2

Nýtt launamyndunarkerfi.

Með upptöku nýrra ákvæða um grunnröðun starfa og einstaklingsbundin laun hinn 1. maí 2006 falla brott ákvæði um sama efni í gildandi kjarasamningum.

Við mat á einstaklingsbundnum launum skal fyrst og fremst horft til viðbótarmenntunar, sem nýtist í starfi, og fagreynslu, sem telst vera sá tími sem liðinn er frá því að starfsmaður lauk fyrsta háskólaprófi.

Aðilar eru sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku nýs launamyndunar-kerfis hinn 1. maí 2006 verði 4%.

Aðilar eru sammála um að 1. maí 2007 skuli koma til framkvæmda frekari þróun á nýju launamyndunarkerfi. Heildarkostnaður við þennan áfanga nemi 2,6% af launakostnaði félagsmanna í ofangreindum stéttarfélögum.

Við endurskoðun launamyndunarkerfisins skal m.a. litið til samsetningar heildarlauna með það að markmiði að auka gagnsæi launamyndunarinnar.

Samstarfsnefnd hvers félags hefur það hlutverk að útfæra launamyndunarkerfið nánar og fylgja því eftir. Samstarfsnefnd hvers félags skal funda eigi sjaldnar en einu sinni í viku frá og með fyrstu viku janúar 2006 þar til röðun eftir nýju kerfi liggur fyrir.

Fylgiskjal 3

Starfsmaður í fullu starfi í desember 2005 skal fá kr 26.000 í eingreiðslu, sbr samkomulag forsendunefndar ASÍ og SA frá því í nóvember 2005 (sjá gr. 10), sem greiðist við innleiðingu á kjarasamningum þessum. Þeir sem eru í hlutastarfi fá greitt í samræmi við starfshlutfall líkt og um persónuuppbót sé að ræða.

K J A R A S A M N I N G U R

**STÉTTARFÉLAGS LÖGFRÆÐINGA
ANNARS VEGAR**

OG

**REYKJAVÍKURBORGAR
HINS VEGAR**

GILDISTÍMI

1. APRÍL 2001 - 30. NÓVEMBER 2005

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Launatölur skulu frá 1. apríl 2001 vera samkvæmt neðangreindri töflu:

Nr.	Kr.	Nr.	Kr.	Nr.	Kr.	Nr.	Kr.
1	109.624	20	145.463	39	193.025	58	256.135
2	111.268	21	147.645	40	195.920	59	259.977
3	112.937	22	149.860	41	198.859	60	263.877
4	114.631	23	152.108	42	201.842	61	267.835
5	116.350	24	154.390	43	204.870	62	271.853
6	118.095	25	156.706	44	207.943	63	275.931
7	119.866	26	159.057	45	211.062	64	280.070
8	121.664	27	161.443	46	214.228	65	284.271
9	123.489	28	163.865	47	217.441	66	288.535
10	125.341	29	166.323	48	220.703	67	292.863
11	127.221	30	168.818	49	224.014	68	297.256
12	129.129	31	171.350	50	227.374	69	301.715
13	131.066	32	173.920	51	230.785	70	306.241
14	133.032	33	176.529	52	234.247	71	310.835
15	135.027	34	179.177	53	237.761	72	315.498
16	137.052	35	181.865	54	241.327	73	320.230
17	139.108	36	184.593	55	244.947	74	325.033
18	141.195	37	187.362	56	248.621	75	329.908
19	143.313	38	190.172	57	252.350	76	334.857

Launatölur raðast í ramma og þrep samkvæmt eftirfarandi töflu:

Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A01	1	3	5	6	7	8
A02	3	5	7	8	9	10
A03	5	7	9	10	11	12
A04	7	9	11	12	13	14
A05	9	11	13	14	15	16
A06	11	13	15	16	17	18
A07	13	15	17	18	19	20
A08	15	17	19	20	21	22
A09	17	19	21	22	23	24
A10	19	21	23	24	25	26
A11	21	23	25	26	27	28
A12	23	25	27	28	29	30
A13	25	27	29	30	31	32
A14	27	29	31	32	33	34
A15	29	31	33	34	35	36
A16	31	33	35	36	37	38

Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep
B01	18	19	20	21	22
B02	20	21	22	23	24
B03	22	23	24	25	26
B04	24	25	26	27	28

B05	26	27	28	29	30
B06	28	29	30	31	32
B07	30	31	32	33	34
B08	32	33	34	35	36
B09	34	35	36	37	38
B10	36	37	38	39	40
B11	38	39	40	41	42
B12	40	41	42	43	44
B13	42	43	44	45	46
B14	44	45	46	47	48
B15	46	47	48	49	50
B16	48	49	50	51	52
B17	50	51	52	53	54
B18	52	53	54	55	56
B19	54	55	56	57	58

Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep
C01	26	27	28
C02	29	30	31
C03	32	33	34
C04	35	36	37
C05	38	39	40
C06	41	42	43
C07	44	45	46
C08	47	48	49
C09	50	51	52
C10	53	54	55
C11	56	57	58
C12	59	60	61
C13	62	63	64
C14	65	66	67
C15	68	69	70
C16	71	72	73
C17	74	75	76

1.1.2 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu og gildir hún frá 1. apríl 2001:

Lífaldur <23 ára 26 ára 27 ára 30 ára 35 ára 40ára

Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A01	109.624	112.937	116.350	118.095	119.866	121.664
A02	112.937	116.350	119.866	121.664	123.489	125.341
A03	116.350	119.866	123.489	125.341	127.221	129.129
A04	119.866	123.489	127.221	129.129	131.066	133.032
A05	123.489	127.221	131.066	133.032	135.027	137.052
A06	127.221	131.066	135.027	137.052	139.108	141.195
A07	131.066	135.027	139.108	141.195	143.313	145.463

A08	135.027	139.108	143.313	145.463	147.645	149.860
A09	139.108	143.313	147.645	149.860	152.108	154.390
A10	143.313	147.645	152.108	154.390	156.706	159.057
A11	147.645	152.108	156.706	159.057	161.443	163.865
A12	152.108	156.706	161.443	163.865	166.323	168.818
A13	156.706	161.443	166.323	168.818	171.350	173.920
A14	161.443	166.323	171.350	173.920	176.529	179.177
A15	166.323	171.350	176.529	179.177	181.865	184.593
A16	171.350	176.529	181.865	184.593	187.362	190.172

Lífaldur	<30 ára	30 ára	35 ára	40 ára	45 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep
B01	141.195	143.313	145.463	147.645	149.860
B02	145.463	147.645	149.860	152.108	154.390
B03	149.860	152.108	154.390	156.706	159.057
B04	154.390	156.706	159.057	161.443	163.865
B05	159.057	161.443	163.865	166.323	168.818
B06	163.865	166.323	168.818	171.350	173.920
B07	168.818	171.350	173.920	176.529	179.177
B08	173.920	176.529	179.177	181.865	184.593
B09	179.177	181.865	184.593	187.362	190.172
B10	184.593	187.362	190.172	193.025	195.920
B11	190.172	193.025	195.920	198.859	201.842
B12	195.920	198.859	201.842	204.870	207.943
B13	201.842	204.870	207.943	211.062	214.228
B14	207.943	211.062	214.228	217.441	220.703
B15	214.228	217.441	220.703	224.014	227.374
B16	220.703	224.014	227.374	230.785	234.247
B17	227.374	230.785	234.247	237.761	241.327
B18	234.247	237.761	241.327	244.947	248.621
B19	241.327	244.947	248.621	252.350	256.135

Lífaldur	<40 ára	40 ára	45 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep
C01	159.057	161.443	163.865
C02	166.323	168.818	171.350
C03	173.920	176.529	179.177
C04	181.865	184.593	187.362
C05	190.172	193.025	195.920
C06	198.859	201.842	204.870
C07	207.943	211.062	214.228
C08	217.441	220.703	224.014
C09	227.374	230.785	234.247
C10	237.761	241.327	244.947
C11	248.621	252.350	256.135
C12	259.977	263.877	267.835
C13	271.853	275.931	280.070
C14	284.271	288.535	292.863
C15	297.256	301.715	306.241

C16	310.835	315.498	320.230
C17	325.033	329.908	334.857

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

1.1.4 Launatafla skv. gr. 1.1.1 skal hækka sem hér segir á samningstímanum:

- 1. janúar 2002 3,0%
- 1. janúar 2003 3,0%
- 1. janúar 2004 3,0%
- 1. janúar 2005 3,0%

1.2 Launþrep

1.2.1 Í ramma A eru 6 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

- 1. þrep: yngri en 26 ára
- 2. þrep: frá 26 ára aldri
- 3. þrep: frá 27 ára aldri
- 4. þrep: frá 30 ára aldri
- 5. þrep: frá 35 ára aldri
- 6. þrep: frá 40 ára aldri

1.2.2 Í ramma B eru 5 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

- 1. þrep: yngri en 30 ára
- 2. þrep: frá 30 ára aldri
- 3. þrep: frá 35 ára aldri
- 4. þrep: frá 40 ára aldri
- 5. þrep frá 45 ára aldri

1.2.3 Í ramma C eru 3 þrep og raðast starfsmaður eftir aldri innan hans sem hér segir:

- 1. þrep: yngri en 40 ára
- 2. þrep: frá 40 ára aldri
- 3. þrep: frá 45 ára aldri

1.3 Skilgreiningar starfa

1.3.1 Rammi A.

Almenn lögfræðistörf. Starfið getur falist í almennum störfum sem eru unnin undir ábyrgð/umsjón annarra.

Starfið felst fyrst og fremst í því að nota vísindalega þekkingu og hugtök til að leysa vandamál, veita upplýsingar og/eða leiðbeiningar.

1.3.2 Rammi B.

Starfið felst fyrst og fremst í því að nota vísindalega þekkingu og hugtök til að leysa vandamál. Starfið felur í sér umsjón verkefna og/eða málaflokka. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og/eða stjórnun á áætlanagerð, kostnaðareftirlit eða viðvarandi verkefnastjórnun.

1.3.3 Rammi C.

Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Að vera ábyrgur fyrir samskiptum við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki.

1.3.4 Skýringar:

Við launasetningu miðist röðun við að um viðvarandi/stöðugt verkswið sé að ræða og að hún haldist nema ástæður jafngildar skilyrðum 19. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, eigi við.

Við röðun skal taka tillit til menntunar, ábyrgðar, hæfni og færni. Sérstaklega skal meta formlegt framhaldsnám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.

Í sérstökum tilvikum þar sem sérfræðingur fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum, er heimilt, með samkomulagi í samstarfsnefnd, að raða honum í ramma B eða C.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 30 ára aldursþrep í hverjum launaramma.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

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

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmannsins.

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

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

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

1.5.5 Heimilt er að greiða forstöðumanni og aðstoðarforstöðumanni stofnunar sérstaka þóknun fyrir yfirvinnu, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slík yfirvinnuþóknun skal ákveðin af fjármálaráðuneyti í samráði við viðkomandi forstöðumenn og stjórn félagsins.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	frá lokum dagvinnu eða upphafi kvöldvaktar
33,33%	kl. 17:00 - 24:00 mánudaga-föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 08:00 mánudaga-föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00 laugar- og sunnudaga og sérstakir frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. grein 3.2.3

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Tímakaup á bakvakt er vaktaálag skv. gr 1.6.1.

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

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

1.7 Desemberuppbót

1.7.1 Desemberuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2001 kr. 35.000
 Á árinu 2002 kr. 36.000
 Á árinu 2003 kr. 37.000
 Á árinu 2004 kr. 38.000
 Á árinu 2005 kr. 39.000

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót 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 samfelld í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda desemberuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

2. Vinnutími

2.1 Almenn

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

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Sömu aðilum er heimilt að semja um rýmkun

dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

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

2.1.4 Fríðagar

2.1.4.1 Almennir fríðagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir fríðagar 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. Fríðagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
15. Jóladaur
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. Jóladaur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.2 Dagvinna

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

2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.

2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 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.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd 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 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð eða hverja 30 daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til upp-söfnunar en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun.

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

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

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

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

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta 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 almannaeið krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi 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, bilana 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 mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

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

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

2.4.5 **Frítökuréttur**

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

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

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

2.4.5.4 **Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 **Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

- 2.4.5.7 **Frítaka.** Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.** Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur 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**
- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.
- 2.5.5 Frí þetta má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
- 2.5.6 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktastundir á ári eru taldar sbr. 2.5.5.
- 2.6 Vaktavinna**
- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.

- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 - 168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.
- Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum fríðögum og stórhátíðardögum.
- 2.6.8 Þeir vaktavinnu menn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörmáta:
Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup sbr. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum fríðögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.
Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.1 í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.
- Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3 að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.
- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnu menn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki

matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.

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

3. Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19-20 að kvöldi, kl. 03-04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera sem hér segir: kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08-17 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.3.1 Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og mótuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað a.m.k. 2 klst. fyrir matarhlé og aðrar 2 klst. eftir matarhlé, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið sbr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er aðstaða til að matast, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofum á vegum ríkisins eða Reykjavíkurborgar. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitandi greiði kostnað við rekstur mótuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.
- 3.4.2 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 216,27 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu maímánaðar 2001 sem grunnvísitölu (185,7 stig). Því aðeins skal þó greiða fæðispeninga að:
1. starfsmaðurinn hafi a.m.k. 25 klst. vinnuskyldu á viku
 2. heimili hans sé ekki á vinnustað
 3. hann hafi aðeins hálftrar klukkustundar matarhlé
 4. hann fái ekki greidda ferðadagpeninga fyrir vinnudaginn.
- 3.4.3 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.

4. Orlof

4.1 Lengd orlofs

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

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2001 kr. 9.600
Á árinu 2002 kr. 9.900
Á árinu 2003 kr. 10.000
Á árinu 2004 kr. 10.200
Á árinu 2005 kr. 10.400

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) samfelldt 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.

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstímabil

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september.

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

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

4.5 Ákvörðun orlofs

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

4.6 Veikindi í orlofi

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

4.7 Frestun orlofs

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

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

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

5. Ferðir, gisting, búferlaflutningur, fjarvistaruppbót

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. 5.8.

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningssvagna, skal vinnuveitandi sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.4.2 Hefjist vinnutími starfsmanns eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma sem almenningssvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.4.3 Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skulu framkvæmd í einstökum tilfellum, svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

5.5 Ferðatími erlendis

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans telst sá tími ekki til virks vinnutíma. Greiðslur vegna slíkra ferða skulu vera með eftirfarandi hætti:
Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33% álagi vegna þessa óhagræðis.
Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 33% álagi.
Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma sbr. grein 2.5.2.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

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

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

- 5.8.1 Upphæð dagpeninga samkvæmt samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess þó ekki sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.
- 5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiðar starfsmanna, sé notkun hennar nauðsynleg vegna starfsins.
- 5.8.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.9.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
1. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
 2. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. 2. lið.
- 5.9.2 Þrátt fyrir ákvæði 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 1 eða 2 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 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengd er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis ef þess er kostur og óskað er enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.9.6 Um heimflutning sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

5.10 Gistiaðstaða

- 5.10.1 Sé starfsmanni sem er við störf fjarri heimili sínu, gert að gista í húsnaði sem er í eigu eða umráðum vinnuveitenda, skal það gistirými vera hlýtt og hreinlegt og viðleguútbúnaður sambærilegur við það sem gerist í gistihúsum eftir því sem við verður komið.
- 5.10.2 Aðgangur skal vera að viðunandi snyrtiaðstöðu með heitu og köldu vatni í steypibaði og handlaugum og rennandi vatni í salernum.
- 5.10.3 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi, skal vera aðstaða til kælingar á matvælum. Þar skal einnig vera aðstaða til þvotta á fatnaði.
- 5.10.4 Ef gistirými er skáli í óbyggðum, skal gistiaðstaða ekki vera lakari en tíðkast í sæluhúsum Ferðafélags Íslands. Starfsmönnum skal þar lagður til allur viðlegubúnaður.
- 5.10.5 Hjá vinnuflokkum þar sem mötuneyti er starfandi utan heimastöðvar, skal vinnuveitandi leggja flokknum til útvarpstæki.

6. 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.

6.3 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 Slysahætta

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

6.6 Læknisskoðun

- 6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélag óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmennntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

7. Tryggingar

7.1 Slysatryggingar

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

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
vegna slyss utan starfs 465.100 kr.
vegna slyss í starfi 930.100 kr.
Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:
vegna slyss utan starfs 1.424.900 kr.
vegna slyss í starfi 2.850.000 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 samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:
vegna slyss utan starfs 1.949.200 kr.
vegna slyss í starfi 4.651.000 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 465.100 kr.
vegna slyss í starfi 930.100 kr.
Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggð 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. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 3.746.900 kr.

vegna slyss í starfi 5.854.300 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 maí 2001, 209,4 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í apríl 1989, sbr. reglur nr. 30 og 31/1990, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysluverðs frá apríl 1989, 119,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur samkvæmt slysstryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

7.2 Farangurstrygging

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

7.3 Persónulegir munir

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

8. Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

8.1.1 Starfsmönnum er ekki skylt 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 samkvæmt öryggisreglum enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal

bætt af hálfu vinnuveitanda. 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 nánar um þessi atriði.

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

9.1.1 Aðilar eru um það sammála að ekki þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfelld.

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

10. Endurmenntun, eftirmenntun

10.1 Endurmenntun, framhaldsnám

10.1.1 Starfsmaður viðheldur menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi.

10.1.2 Starfsmaður, sem unnið hefur í 4 ár hjá vinnuveitanda og stundar framhaldsnám með samþykki stofnunar heldur launum skv. gr. 1.1.1 og fær greiddan ferða- og dvalarkostnað skv. 5. kafla. Lengd leyfis samkvæmt þessu er allt að 3 mánuðir á 6 ára fresti. 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 í hæfilegan tíma í samæmi við reglur borgarráðs dags. 17. október 2000.

10.3 Starfsmenntunarsjóður

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

10.4 Vísindasjóður

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

11. Samstarfsnefnd

- 11.1 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. Í sérstökum tilvikum þar sem starfsmaður fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er gilda um tiltekið starf í viðkomandi ramma er heimilt, með samkomulagi í samstarfsnefnd, að raða honum í efri ramma.
- 11.1 Hvor aðili um sig getur kallað nefndina 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.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.

- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns-/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikinda-fjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skýlt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lög-mæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrann-sókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

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

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

- 12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.
Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.
- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.
- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjara-samninga opinberra starfsmanna.
Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.
- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjara-samningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaks-mánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

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

12.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrestra.
- 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 heilsubrestra.
- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrir-stöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

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

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 Veikindi og slysaförföll í fæðingarorlofi

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

12.9 Samráðsnefnd

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

12.10.1 Ákvæði til bráðabirgða

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

12.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

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

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

- 13.1.1 Kaffi 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. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.
- 13.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

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

14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður

14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:
1. að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
 2. að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,

3. að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.
- 14.1.2 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins, annars vegar og skv. 13. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, hins vegar, fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem tóku mið af reglugerð nr. 410/1989, teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.
- 14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði**
- 14.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarfélaga samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.
- 14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélög sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.
- 14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs**
- 14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.
- 14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.
- 14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð**
- 14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,41% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.
- 14.5 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna**
- 14.5.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001 en iðgjaldagreiðslur í fjölskyldusjóð miðist við gildistökudag kjarasamnings þessa.
- 14.5.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launaneðndar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum.

15. Launaseðill og félagsgjöld

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 og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

15.2 Félagsgjöld

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

16. Gildistími og samningsforsendur

16.1 Gildistími

- 16.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2001 til 30. nóvember 2005 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

16.2 Samningsforsendur

- 16.2.1 Losni kjarasamningar á almennum vinnumarkaði vegna verðlagsþróunar á árunum 2002 eða 2003 er aðilum samnings þessa heimilt að segja launalið hans upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Grípi aðilar vinnumarkaðarins til annarra úrræða en uppsagnar samnings vegna verðlagsþróunar skulu BHM annars vegar og samninganefnd Reykjavíkurborgar hins vegar leggja mat á þau úrræði og gera tillögur um viðbrögð.

Reykjavík, 1. júní 2001

F.h. Reykjavíkurborgar með fyrirvara
um samþykki borgarráðs

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga með fyrirvara
um samþykki félagsmanna3333

B Ó K A N I R
með kjarasamningi
undirrituðum 31. maí 2001

Bókun um launaþróun

Verði verulegar og ófyrirséðar almennar launabreytingar á launatöxtum opinberra starfsmanna á árinu 2004 eða 2005 umfram það sem samningur þessi gerir ráð fyrir munu aðilar meta til hvaða úrræða þurfi að grípa til að markmið samningsins nái fram að ganga.

Bókun 2

Komi til hækkunar á 6% lágmarksiðgjaldi ASÍ starfsmanna Reykjavíkurborgar á samningstímabilinu er Reykjavíkurborg reiðubúin að taka upp viðræður við stéttarfélagið vegna séreignarlífeyrissparnaðar.

Bókun 3

Gert er ráð fyrir að hver stofnun/fyrirtæki setji fram símenntunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar.