

KJARASAMNINGUR

LJÓSMÆÐRAFÉLAGS ÍSLANDS

og

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs

undirritaður 27. ágúst 2001

með gildistíma

frá 1. júní 2001 til 30. nóvember 2004

Kjarasamningstexti þessarar útgáfu er endurskoðaður og aðlagður í samvinnu starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins og Ljósmeðrafélags Íslands

Samningstextinn er ekki nýr kjarasamningur heldur samantekt á samningum aðila frá 29.06. og 27.08.2001 til leiðbeiningar fyrir þær ljósmeður sem taka laun eftir samningnum og fyrir þá sem annast ráðningar ljósmeðra og launagreiðslur til þeirra.

Undirritaðir kjarasamningar halda gildi sínu eftir því sem við getur átt.

Gefið út af
Ljósmeðrafélagi Íslands
og
starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins
í nóvember 2001

Efnisyfirlit

1	Kaup	bls.	1
1.1	Mánaðarlaun		
1.2	Launabrep		
1.3	Skilgreiningar starfa		
1.4	Tímakaup í dagvinnu		
1.5	Tímakaup í yfirvinnu		
1.6	Álagsgreiðslur, vaktaálag		
1.7	Persónuuppbót (desemberuppbót)		
2	Vinnutími	-	7
2.1	Almennt		
2.2	Dagvinna		
2.3	Yfirvinna		
2.4	Hvíldartími		
2.5	Bakvaktir og bakvaktafrí		
2.6	Vaktavinna		
3	Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti	-	14
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili		
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu		
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum		
3.4	Fæði og mótuneyti		
4	Orlof		16
4.1	Lengd orlofs		
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót		
4.3	Orlofsárið		
4.4	Sumarorlofstímabil		
4.5	Ákvörðun orlofs		
4.6	Veikindi í orlofi		
4.7	Frestun orlofs		
4.8	Áunninn orlofsréttur		
4.9	Orlofssjóður		
5	Ferðir og gisting	-	18
5.1	Ferðakostnaður skv. reikningi		
5.2	Dagpeningar innanlands		
5.3	Greiðsluháttur		
5.4	Vinnusókn og ferðir		
5.5	Ferðatími erlendis		
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis		
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.		
5.8	Ferðakostnaðarnefnd		
6	Aðbúnaður og hollustuhættir	-	20
6.1	Réttur starfsmanna		
6.2	Um vinnustaði		
6.3	Lyf og sjúkragögn		
6.4	Öryggiseftirlit		
6.5	Slyshætta		
6.6	Læknisskoðun		
7	Tryggingar	-	21
7.1	Slysatryggingar		
7.2	Farangurstrygging		
7.3	Persónulegir munir		

8	Áhöld og vinnuföt	bls.	23
8.1	Áhöld		
8.2	Einkennis- og hlífðarföt		
9	Afleysingar	-	24
9.1	Staðgenglar		
9.2	Launað staðgengilsstarf		
9.3	Aðrir staðgenglar		
10	Endurmenntun, eftirmenntun	-	25
10.1	Námsleyfi		
10.2	Launalaust leyfi		
10.3	Starfsmenntunarsjóður		
10.4	Vísindasjóður		
11	Stofnanapáttur og samstarfsnefndir	-	27
11.1	Stofnanasamningur		
11.2	Samstarfsnefnd		
12	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa	-	30
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður		
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa		
12.3	Starfshæfnisvottorð		
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa		
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns		
12.6	Skráning veikindadaga		
12.7	Veikindi- og slysaforföll í fæðingarorlofi		
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára		
12.9	Samráðsnefnd		
12.10	Ákvæði til bráðabirgða		
12.11	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna		
13	Tilhögun fæðingarorlofs	-	34
13.1	Gildissvið		
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi		
13.3	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna		
14	Fjölskyldu- og styrktarsjóður	-	35
14.1	Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs		
14.2	Aðilar að fjölskyldu- og styrktarsjóði		
14.3	Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs		
14.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð		
14.5	Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna		
15	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	-	36
15.1	Framlag í séreignasjóð		
15.2	Gildistaka		
16	Launaseðill og félagsgjöld	-	37
16.1	Launaseðill		
16.2	Félagsgjöld		
17	Gildistími og samningsforsendur	-	38
17.1	Gildistími		
17.2	Samningsforsendur		
	Bókanir með kjarasamningi frá 29.06.2001	-	39
	Launatöflur frá 1. janúar 2002, 2003 og 2004	-	40-42

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Launatölur skulu frá 1. júní 2001 vera skv. eftirfarandi töflu:

Nr	Kr	Nr	Kr	Nr	Kr	Nr	Kr
1	121.816	20	161.643	39	214.491	58	284.619
2	123.643	21	164.068	40	217.708	59	288.888
3	125.498	22	166.529	41	220.974	60	293.221
4	127.380	23	169.027	42	224.289	61	297.619
5	129.291	24	171.562	43	227.653	62	302.083
6	131.230	25	174.135	44	231.068	63	306.614
7	133.198	26	176.747	45	234.534	64	311.213
8	135.196	27	179.398	46	238.052	65	315.881
9	137.224	28	182.089	47	241.623	66	320.619
10	139.282	29	184.820	48	245.247	67	325.428
11	141.371	30	187.592	49	248.926	68	330.309
12	143.492	31	190.406	50	252.660	69	335.264
13	145.644	32	193.262	51	256.450	70	340.293
14	147.829	33	196.161	52	260.297	71	345.397
15	150.046	34	199.103	53	264.201	72	350.578
16	152.297	35	202.090	54	268.164	73	355.837
17	154.581	36	205.121	55	272.186		
18	156.900	37	208.198	56	276.269		
19	159.254	38	211.321	57	280.413		

Launatölur raðast í launaflokka og þrep skv. eftirfarandi:

Rammi A

Lífaldur LFL	< 25 ára 1. þrep	25 ára 2. þrep	26 ára 3. þrep	30 ára 4. þrep	35 ára 5. þrep	40 ára 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

Rammi B

Lífaldur LFL	< 30 ára 1. þrep	30 ára 2. þrep	35 ára 3. þrep	40 ára 4. þrep	45 ára 5. þrep
B01	17	18	19	20	21
B02	19	20	21	22	23
B03	21	22	23	24	25
B04	23	24	25	26	27
B05	25	26	27	28	29
B06	27	28	29	30	31
B07	29	30	31	32	33
B08	31	32	33	34	35
B09	33	34	35	36	37
B10	35	36	37	38	39
B11	37	38	39	40	41
B12	39	40	41	42	43
B13	41	42	43	44	45
B14	43	44	45	46	47
B15	45	46	47	48	49
B16	47	48	49	50	51
B17	49	50	51	52	53
B18	51	52	53	54	55
B19	53	54	55	56	57

Rammi C

Lífaldur LFL	< 40 ára 1. þrep	40 ára 2. þrep	45 ára 3. þrep
C01	23	24	25
C02	26	27	28
C03	29	30	31
C04	32	33	34
C05	35	36	37
C06	38	39	40
C07	41	42	43
C08	44	45	46
C09	47	48	49
C10	50	51	52
C11	53	54	55
C12	56	57	58
C13	59	60	61
C14	62	63	64
C15	65	66	67
C16	68	69	70
C17	71	72	73

Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. júní 2001 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Rammi A

Lífaldur LFL	< 25 ára 1. þrep	25 ára 2. þrep	26 ára 3. þrep	30 ára 4. þrep	35 ára 5. þrep	40 ára 6. þrep
A01	121.816	125.498	129.291	131.230	133.198	135.196
A02	125.498	129.291	133.198	135.196	137.224	139.282
A03	129.291	133.198	137.224	139.282	141.371	143.492
A04	133.198	137.224	141.371	143.492	145.644	147.829
A05	137.224	141.371	145.644	147.829	150.046	152.297
A06	141.371	145.644	150.046	152.297	154.581	156.900
A07	145.644	150.046	154.581	156.900	159.254	161.643
A08	150.046	154.581	159.254	161.643	164.068	166.529
A09	154.581	159.254	164.068	166.529	169.027	171.562
A10	159.254	164.068	169.027	171.562	174.135	176.747
A11	164.068	169.027	174.135	176.747	179.398	182.089
A12	169.027	174.135	179.398	182.089	184.820	187.592
A13	174.135	179.398	184.820	187.592	190.406	193.262
A14	179.398	184.820	190.406	193.262	196.161	199.103
A15	184.820	190.406	196.161	199.103	202.090	205.121
A16	190.406	196.161	202.090	205.121	208.198	211.321

Rammi B

Lífaldur LFL	< 30 ára 1. þrep	30 ára 2. þrep	35 ára 3. þrep	40 ára 4. þrep	45 ára 5. þrep
B01	154.581	156.900	159.254	161.643	164.068
B02	159.254	161.643	164.068	166.529	169.027
B03	164.068	166.529	169.027	171.562	174.135
B04	169.027	171.562	174.135	176.747	179.398
B05	174.135	176.747	179.398	182.089	184.820
B06	179.398	182.089	184.820	187.592	190.406
B07	184.820	187.592	190.406	193.262	196.161
B08	190.406	193.262	196.161	199.103	202.090
B09	196.161	199.103	202.090	205.121	208.198
B10	202.090	205.121	208.198	211.321	214.491
B11	208.198	211.321	214.491	217.708	220.974
B12	214.491	217.708	220.974	224.289	227.653
B13	220.974	224.289	227.653	231.068	234.534
B14	227.653	231.068	234.534	238.052	241.623
B15	234.534	238.052	241.623	245.247	248.926
B16	241.623	245.247	248.926	252.660	256.450
B17	248.926	252.660	256.450	260.297	264.201
B18	256.450	260.297	264.201	268.164	272.186
B19	264.201	268.164	272.186	276.269	280.413

Rammi C

Lífaldur LFL	< 40 ára 1. þrep	40 ára 2. þrep	45 ára 3. þrep
C01	169.027	171.562	174.135
C02	176.747	179.398	182.089
C03	184.820	187.592	190.406
C04	193.262	196.161	199.103
C05	202.090	205.121	208.198
C06	211.321	214.491	217.708
C07	220.974	224.289	227.653
C08	231.068	234.534	238.052
C09	241.623	245.247	248.926
C10	252.660	256.450	260.297
C11	264.201	268.164	272.186
C12	276.269	280.413	284.619
C13	288.888	293.221	297.619
C14	302.083	306.614	311.213
C15	315.881	320.619	325.428
C16	330.309	335.264	340.293
C17	345.397	350.578	355.837

1.1.2 Útreikningur á broti úr mánaðarlaunum

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

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

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

1.2 Launþrep**1.2.1 Rammi A**

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

- 1. þrep: yngri en 25 ára
- 2. þrep: frá 25 ára aldri
- 3. þrep: frá 26 ára aldri
- 4. þrep: frá 30 ára aldri
- 5. þrep: frá 35 ára aldri
- 6. þrep: frá 40 ára aldri

1.2.2 Rammi B

Í ramma B eru 5 launþrep 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 **Rammi C**
Í ramma C eru 3 launþrep
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
- 1.2.4 Þrep reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.
- 1.3 Skilgreiningar starfa**
- 1.3.1 **Launarammi A**
Almenn ljósmóðurstörf. Starfið felst í almennum störfum sem eru unnin á ábyrgð eða undir umsjón annarra. Starfið felst fyrst og fremst í því að nota vísindalega þekkingu og hugtök til að leysa verkefni, veita upplýsingar og/eða leiðbeiningar.
- 1.3.2 **Launarammi B**
Starfið felst fyrst og fremst í því að nota vísindalega þekkingu og hugtök til að leysa verkefni. 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 **Launarammi C**
Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar og að vera ábyrgur fyrir samskiptum við ráðuneyti stofnanir og fyrirtæki.
- 1.4 Tímakaup í dagvinnu**
- 1.4.1 Dagvinnutímakaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 30 ára aldursþrep í hverjum launaramma. Dagvinnutímakaup eftirlaunabega miðast við efsta aldursþrep í hverjum ramma.
- 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, þó ekki lengur en 2 mánuði.
 3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
 4. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.
 5. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.
- 1.5 Tímakaup í yfirvinnu**
- 1.5.1 Yfirvinna sbr. gr. 2.3 er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmanns.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmanns nema vinnan falli undir ákvæði 2.6.7.

- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnutímakaupi sbr. gr. 1.4.1.
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.
- 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnutímakaupi sbr. gr. 1.4.1 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.
- 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.
- 1.6.5 Ljós móðir sem starfar á heilsugæslu- og móttökustöðvum þar sem hvorki starfar læknir né daglegur aðgangur er að lækniþjónustu skal fá greitt 20% álag á mánaðarlaun meðan slíkt ástand varir. Sama gildir þar sem lækni-laust er tímabundið.

1.7 Persónuuppbót (desemberuppbót)

- 1.7.1 Persónuuppbót 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.
- 1.7.2 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 persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.
- 1.7.3 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 persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

2 Vinnutími

2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við einstaka starfsmenn um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Sömu aðilum er á sama hátt heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

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

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma 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. 1.6.1 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 vakta til uppfyllingar vinnuskyldu svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnuskyldu 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 hefist á tímabilinu 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 - 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 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 gr. 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu 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 uppsöfnunar 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.

Sjá nánar í ritinu "Skipulag vinnutíma", útgefnu af samráðsnefnd um vinnutíma

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.

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

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

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður

Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda 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 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, 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 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 **Fritökuréttur**

2.4.5.1 **Almenn skilyrði fritökuréttar**

Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast fritökuréttur, 11/2 klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar 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 fritökurétt.

2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli - Fritökuréttur 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 fritökurétti, 11/2 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. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 **Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.**

Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

- 2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi**
Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 11/2 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 1/2 klst. (í dagvinnu) af hverri 11/2 klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok**
Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fynnist ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir**
Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.
- 2.5 Bakvaktir**
- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. (Þær ljósmæður, á sjúkrahúsum utan Reykjavíkur, sem við undirritun kjarasamnings 30.05.1994 höfðu lengra frí, allt að 96 vinnuskyldustundum, skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur).
- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktastundir á ári eru taldar sbr. 2.5.4.
- 2.5.6 Leyfi samkvæmt 2.5.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi. Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 2.5.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.4.1.

- 2.5.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.
- 2.5.8 Ljós móður, 55 ára og eldri, er heimilt að að losna undan þeirri kvöð að vera á bakvakt.
- 2.5.9 Þegar ljós móðir í hlutastarfi tekur bakvakt frá skv. 2.5.4, skal hún fá full laun í frítímanum enda sé fríð tekið samfelld.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá vaktaálag 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.
- Taki ljós móðir vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst fyrirvara á tímabilinu frá 17:00 - 24:00 á föstudögum, frá kl. 24:00 - 08:00 mánudaga til föstudaga, frá 00:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga sbr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu 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 **Frídagar í vaktavinnu**
Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Samningsaðilum er heimilt að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða ekki skemmri tíma en 36 klst. samfelld fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn með samþykki stéttarfélags að flytja frídaga milli vikna. Annar þessara frídaga telst vikulegur hvíldardagur í merkingu 5. gr. samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins og Reykjavíkurborgar og Launaneftndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997.
- 2.6.7 **Helgidagafri**
Ljós móðir í fullu starfi sem vinnur á reglubundnum vöktum og skilar til jafnaðar 40 klst. vinnu á viku allt árið, getur í stað greiðslna skv. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heils árs starf.

Ljós móðir í hlutastarfi, þó ekki minna en 50% starfi, sem vinnur á reglubundnum vöktum og skilar að jafnaði fullri vinnuskyldu sinni á viku allt árið, getur átt sama val um frí í stað greiðslna. Lengd frísins reiknast sem hlutfall af 88 vinnuskyldustundum.

Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi skv. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið.

Ljós móðir sem óskar eftir að breyta vali sínu milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi launaskrifstofu fyrir 1. desember næst á undan.

Ákvæði til bráðabirgða

Þær ljósmæður á sjúkrahúsum utan Reykjavíkur sem fyrir gildistöku samnings þessa, höfðu lengra frí, allt að 96 vinnuskyldustundum, skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.

Hér er átt við þær sem höfðu betri rétt við undirritun kjarasamnings 30.05.94.

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

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

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

Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í 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, 15 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Ljós móðir sem tekur einstakar tilfallandi vaktir, sbr. 2.6.4, fái 15 mínútna greiðslu vegna matar- og kaffitíma fyrir hverja vakt sem unnin er á þennan hátt, sbr. 2.6.9.
- 2.6.12 Ljósmæður á sjúkradeildum sem vinna 8 stundir á dag en vinna ekki vaktavinnu, skulu fá greiddar 15 mínútur á hverjum vinnudegi (skylduvinna) vegna niðurfellingar á matar- og kaffitímum. Þó er þeim heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína ef því verður við komið starfsins vegna.
- 2.6.13 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

3 Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

3.1.1 Matartími

Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann ekki til vinnutíma.

3.1.2 Heimilt að breyta matartíma með samkomulagi

Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

3.1.3 Matartíma breytt

Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. gr. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.

3.1.4 Kaffitímar

Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

3.1.5 Heimilt að breyta kaffitíma með samkomulagi

Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

3.2.1 Matartímar í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Kaffitímar í yfirvinnu

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. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

3.3.1 Matartími á dagvinnutímabili skertur

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 Unnið í matar- og kaffitímum á yfirvinnutímabili

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.

3.3.3 Unnið í kaffitíma

Vinni starfsmaður sem ekki gengur vaktir, í kaffitíma og sé kaffitíminn ekki notaður til styttingar vinnuviku, fer um greiðslur fyrir hann í samræmi við 3. kafla.

3.4 Fæði og mötuneyti

3.4.1 Matstofa

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 vinnuveitanda. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitandi greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.

3.4.2 Fæðispeningar

Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. gr. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 224,30 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu ágúst mánaðar 2001 sem grunnvísitölu (192,6 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 hálfra klukkustundar matarhlé
4. hann fái ekki greidda ferðadagpeninga fyrir vinnudaginn.

*Útreikningur jafnaðargreiðslu fæðispeninga starfsmanna:
Í meðaltalsári er fjöldi vinnudaga 249,6768. Frá dregst meðalorlof, 27 dagar, og standa þá eftir = 222,7 vinnuskyldudagar.
 $222,7 : 12$ (mánuðir í ári) = 18,6 einingar sem er jafnaðargreiðsla til starfsmanns í föstu starfi árið um kring.
Fæðispeningar falla að sjálfsögðu niður í veikindum og öðrum fjarvistum.*

3.4.3 Meðaltalsverð fyrir mat

Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.1, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti stjórnarráðs í Arnarhvoli.

3.4.4 Rekstur mötuneytis á vinnustöðum

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

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður sem nær 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
- 4.1.3 Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.1.1, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.
Hér er átt við þá sem höfðu betri rétt við undirritun samningsins 9. júní 1997.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- 4.2.2 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) samfelld starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu 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.

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

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstímabil

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

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

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

4.5 Ákvörðun orlofs

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

4.6 Veikindi í orlofi

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

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 Ljósmeðrafélags Íslands. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.

5 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.

5.3 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 **Vinnustaðir fjarri leiðum almenningsvagna**
Vinni starfsmaður fjarri leiðum almenningsvagna, skal vinnuveitandi sjá honum fyrir ferðum til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma að því er nemur flutningstíma frá mörkum næsta aðalíbúðarsvæðis til vinnustaðar.
- 5.4.2 **Vinnutími hefst þegar almenningsvagnar ganga ekki**
Hefjist vinnutími starfsmanns eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.4.3 **Heimilt að semja nánar um framkvæmd greinar 5.4**
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. gr. 2.5.2.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

5.6.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. 5.8.

5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld, s.s. kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

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 sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

7 Tryggingar

7.1 Slysatriygingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatriyggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og 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 tryggði andast, á það sama rétt til bóta.

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

5. Með börnum í 2. og 4. 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 slysatryggingum 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 Áhöld og vinnuföt

8.1 Áhöld

- 8.1.1 Starfsmenn eru ekki skyldugir að leggja sér til áhöld nema svo sérstaklega sé svo 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 Hlífðarútbúnaður

Starfsmönnum skal lagður til, þeim að kostnaðarlausu, sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.

8.2.3 Hreinsun á fatnaði

Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.2.1 og gr. 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 Einkennisfatnaði skilað við starfslok

Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

9.2.1 Sé aðalstarf starfsmanns 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 hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans.

10 Endurmenntun, eftirmenntun

10.1 Námsleyfi

10.1.1 Fræðslu- og þjálfunarnámskeið skv. beiðni stofnunar

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

10.1.2 Námsleyfi

Ljós móðir sem með samþykki stjórnar viðkomandi stofnunar stundar viðurkennt sérnám varðandi starf sitt eða sækir framhalds- eða endurmenntunarnámskeið í ljósmóðurfræðum sem nýtur viðurkenningar heilbrigðisyfirvalda, haldi föstum launum með fullu vaktaálagi meðan slíkt nám varir, allt að þremur mánuðum á hverjum 5 starfsárum.

Heimilt er að veita ljósmóður námsleyfi með þessum kjörum tíðar en að framan greinir en þá skemur hverju sinni, þó ekki umfram 1 mánuð á hverjum 20 starfsmánuðum. Eins er heimilt að veita lengra leyfi sjaldnar eða allt að 6 mánuðum á hverjum 10 starfsárum og allt að 9 mánuðum á hverjum 15 starfsárum. Þó er heimilt að veita ljósmóður 9 mánaða leyfi eftir 12 ára starf. Næstu 3 ár eftir að námsleyfi lýkur í því tilviki, ávinnur hún sér ekki rétt til námsleyfis.

Ljós móðir sem fær heimild til námsleyfis skv. framansögðu, skal afla nauðsynlegra gagna um störf og námsleyfi frá fyrri vinnuveitendum. Ávinnsla námsleyfis miðast bæði við starfsár og starfshlutfall.

10.1.3 Við veitingu á námsleyfi skv. 10.1.1 skal taka til greina starfstíma hjá heilbrigðisstofnunum sem reknar eru að meirihluta fyrir fé úr ríkissjóði eða frá Tryggingastofnun ríkisins.

10.1.4 Náms-, ferða- og dvalarkostnaður vegna endurmenntunar

Stofnun er heimilt að greiða náms-, ferða- og dvalarkostnað vegna endurmenntunar ljósmæðra sem svarar til 15 daga endurmenntunar ár hvert hjá tíunda hluta þeirra ljósmæðra er þar starfa. Um nánari útfærslu fer samkvæmt reglum sem samstarfsnefnd Ljósmæðrafélags Íslands og stofnunar setur.

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Starfsmenntunarsjóður

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð LMFÍ sem nemur 0,22% af dagvinnulaunum félagsmanna.

10.4 Vísindasjóður

10.4.1 Vinnuveitendur greiða mánaðarlega framlag í sérstakan sjóð til þess að stuðla að auknum rannsóknum, þróunarstarfi og endurmenntun félagsmanna. Framlag þetta nemi 1,5% af föstum dagvinnulaunum. Úr sjóðnum verði úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum sem aðilar setja í sameiningu. Sjóðurinn greiði m.a. styrki til rannsókn- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki og styrki vegna námskeiða sem félagið stendur fyrir.

Félagið getur samið um aðra ráðstöfun þess fjármagns sem hér um ræðir enda leiði það ekki af sér aukinn kostnað fyrir vinnuveitanda.

11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1 Stofnanasamningur

11.1.1 Skilgreining

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. 11.2.3 annast gerð og breytingar stofnanasamnings. Viðræður um stofnanasamning skulu fara fram undir friðarskyldu.

11.1.2 Markmið

Að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið, með því að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna.

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.

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

11.1.3 Gerð/endurskoðun stofnanasamnings

Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skal fyrst og fremst miðað við að um sé að ræða viðvarandi og stöðugt verksvið og eins að þar sé verið að meta þá þætti starfsins sem leiða af þeim verkefnum/viðfangsefnum sem stofnun ber að sinna. Eins er heimilt að semja um persónubundna þætti sem gera menn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi.

Þeir þættir sem koma til álita eru t.d.:

1. Skipurit stofnunar eða annað formlegt starfsskipulag.
2. Umfang verkefna/starfa (gæti verið mælt í manna- eða fjárforráðum eða "þyngd" verkefna og/eða starfsmati).
3. Aukin hæfni starfsmanns (gæti verið tengt ýmist formlegri menntun, eða áhuga og framtaki starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kæmi í starfi. Sérstaklega skal taka tillit til starfstengdra námskeiða sem haldin eru á vegum samningsaðila).
4. Aukin reynsla starfsmanns (gæti verið mælt sem starfsreynsla ýmist innan stofnunar eða í sambærilegum störfum).
5. Góður árangur og frammistaða starfsmanns (gæti tengst árangurs- eða frammistöðumati).
6. Sjálfstæði í vinnubrögðum, eða frumkvæði í starfi (gæti verið mælt í faglegru ábyrgð).

Þegar fyrir liggur sameiginleg afstaða til m.a. þessara þátta er þar með búið að ákveða hvaða þættir skuli ráða röðun starfsmanna þessarar stofnunar.

- 11.1.3.1 Í stofnanasamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinnna ákvæða í kjarasamningi aðila:

Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað sbr. grein 1.5.3, heimild til að semja um fasta þóknun sbr. gr. 1.5.4, að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla sbr. grein 2.1.2, breyttan matartíma og kaffitíma sbr. greinar 3.1.2 og 3.1.5.

- 11.1.3.2 Aðilar stofnanasamnings skulu endurskoða hann innan eins árs frá staðfestingu kjarasamnings og síðan eigi sjaldnar en annað hvert ár. Þar skal metið hvort ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

- 11.1.3.3 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 stofnanabætti. Komist nefndin ekki að samkomulagi innan tveggja mánaða gildir grein 11.2.5.

11.2 Samstarfsnefnd

- 11.2.1 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 og gera/endurskoða stofnanasamning skv. gr. 11.1.3. 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.

- 11.2.2 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. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Þegar samstarfsnefnd fjallar um gerð og endurskoðun stofnanasamnings samkvæmt greinum 11.1.3 og 11.1.4 er stéttarfélagi heimilt að tilnefna sérstaka fulltrúa í nefndina í stað þeirra sem tilnefndir hafa verið skv. 1. mgr. þessarar greinar.

- 11.2.3 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. Ríkisbókhald annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga. Nefndin skal starfa samkv. gr. 11.2.4.

- 11.2.4 **Almennir starfshættir**

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.

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

11.2.5

Starfshættir vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamninga

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 8 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að mál kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af stéttarfélagi. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með fyrsta degi þess mánaðar sem erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan.

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

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

<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 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 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 kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi 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 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 samfelt í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

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

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

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða 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 slysaforföll 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. reglubundinni 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 Launanevndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu.

12.10. Ákvæði til bráðabirgða

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

12.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

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

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst 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 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 13.3.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um barnsburðarleyfi, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftar 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 aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.
- 14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélag sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

- 14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.
- 14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,41% 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.
- 14.5.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum.

15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Framlag í séreignarsjóð

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

15.2 Gildistaka

- 15.2.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

16 Launaseðill og félagsgjöld

16.1 Launaseðill

- 16.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda, frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.
Sjá ennfremur gr. 2.4.5.6 um uppsafnaðan frítökurétt.

16.2 Félagsgjöld

- 16.2.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 15. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

17 Gildistími og samningsforsendur

17.1 Gildistími

17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. júní 2001 til 30. nóvember 2004 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

17.2 Samningsforsendur

17.2.1 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 ríkisins hins vegar leggja mat á þau úrræði og gera tillögur um viðbrögð.

Reykjavík, 27. ágúst 2001

B Ó K A N I R

með kjarasamningi

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Ljósmeðrafélags Íslands
undirrituðum 29. júní 2001

Bókun 1

Til að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda, stuðla að faglegri gerð og virkri framkvæmd stofnanasamninga, munu samningsaðilar sameiginlega beita sér fyrir fræðslu trúnaðarmanna, samstarfsnefnda og forstöðumanna stofnana.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að efla símenntun starfsmanna með það fyrir augum að þeir verði færari til að takast á við sífellt fjölbreyttari verkefni og jafnframt að auka möguleika stofnana á að þróa starfssvið sitt þannig að það samræmist þeim kröfum sem gerðar eru til stofnana á hverjum tíma. Verði það gert með þeim hætti að á samningstímabilinu verði unnið að því að þau stéttarfélag sem hafi sambærilegt heimildarákvæði og er að finna í grein 10.1.2 þessa samnings stofni sérstaka deild innan Starfsmenntunarsjóðs BHM. Tekjum deildarinnar skal varið til að veita einstökum stofnunum styrki til að koma á eða viðhalda starfsþróunaráætlunum sem viðkomandi stofnun skipuleggur með starfsmönnum sínum. Að öðru leyti starfar deildin með því skipulagi og markmiði sem nánar er kveðið á um í reglum um hana og munu aðilar setja reglur um starfsemi hennar fyrir 1. október 2001.

Sérstakt framlag að upphæð kr. 15.000.000 renni til þessa verkefnis þegar reglur um starfsemi hennar hafa verið settar og a.m.k. þriðjungur stéttarfélaga innan BHM, sem rétt hafa til aðildar, hafa gerst aðilar að þessari sérstöku deild. Auk þess skal vinnuveitandi greiða árin 2002, 2003 og 2004 framlag er nema skal 0,15% af heildarlaunum félagsmanna í viðkomandi félagi.

Aðilar skulu fyrir lok samningstímans meta hvort ástæða sé til að halda þessu verkefni áfram eða ekki.

Bókun 3

Vegna brottfellingar á greinum 2.5.8, 2.5.9 og 4.2.2 í kjarasamningnum, hafa aðilar náð samkomulagi um að greidd verði sérstök greiðsla 17.500 kr. þann 1. ágúst 2001 til félagsmanna sem voru í starfi þann 1. júní 2001 miðað við að félagsmaður hafi gegnt fullu starfi mánuðina apríl til júní en að öðru leyti skal greiða hlutfallslega eftir starfshlutfalli og starfstíma.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að þeir félagsmenn Ljósmeðrafélags Íslands, sem tilnefndir eru af þess hálfu til starfa í samstarfsnefndum, njóti réttarstöðu í samræmi við samkomulag fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Bandalags háskólamanna, dags. 9. janúar 1989, enda er gert ráð fyrir því að hinir kjörnu trúnaðarmenn sinni þessum störfum að meginstefnu til.

Launatafla frá 1. janúar 2002

LFL	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A01	125.470	129.262	133.169	135.167	137.195	139.253
A02	129.262	133.169	137.195	139.253	141.342	143.462
A03	133.169	137.195	141.342	143.462	145.614	147.798
A04	137.195	141.342	145.614	147.798	150.015	152.265
A05	141.342	145.614	150.015	152.265	154.549	156.867
A06	145.614	150.015	154.549	156.867	159.220	161.608
A07	150.015	154.549	159.220	161.608	164.032	166.492
A08	154.549	159.220	164.032	166.492	168.989	171.524
A09	159.220	164.032	168.989	171.524	174.097	176.708
A10	164.032	168.989	174.097	176.708	179.359	182.049
A11	168.989	174.097	179.359	182.049	184.780	187.552
A12	174.097	179.359	184.780	187.552	190.365	193.220
A13	179.359	184.780	190.365	193.220	196.118	199.060
A14	184.780	190.365	196.118	199.060	202.046	205.077
A15	190.365	196.118	202.046	205.077	208.153	211.275
A16	196.118	202.046	208.153	211.275	214.444	217.661
B01	159.220	161.608	164.032	166.492	168.989	
B02	164.032	166.492	168.989	171.524	174.097	
B03	168.989	171.524	174.097	176.708	179.359	
B04	174.097	176.708	179.359	182.049	184.780	
B05	179.359	182.049	184.780	187.552	190.365	
B06	184.780	187.552	190.365	193.220	196.118	
B07	190.365	193.220	196.118	199.060	202.046	
B08	196.118	199.060	202.046	205.077	208.153	
B09	202.046	205.077	208.153	211.275	214.444	
B10	208.153	211.275	214.444	217.661	220.926	
B11	214.444	217.661	220.926	224.240	227.604	
B12	220.926	224.240	227.604	231.018	234.483	
B13	227.604	231.018	234.483	238.000	241.570	
B14	234.483	238.000	241.570	245.194	248.872	
B15	241.570	245.194	248.872	252.605	256.394	
B16	248.872	252.605	256.394	260.240	264.144	
B17	256.394	260.240	264.144	268.106	272.128	
B18	264.144	268.106	272.128	276.210	280.353	
B19	272.128	276.210	280.353	284.558	288.826	
C01	174.097	176.708	179.359			
C02	182.049	184.780	187.552			
C03	190.365	193.220	196.118			
C04	199.060	202.046	205.077			
C05	208.153	211.275	214.444			
C06	217.661	220.926	224.240			
C07	227.604	231.018	234.483			
C08	238.000	241.570	245.194			
C09	248.872	252.605	256.394			
C10	260.240	264.144	268.106			
C11	272.128	276.210	280.353			
C12	284.558	288.826	293.158			
C13	297.555	302.018	306.548			
C14	311.146	315.813	320.550			
C15	325.358	330.238	335.192			
C16	340.220	345.323	350.503			
C17	355.761	361.097	366.513			

Launatafla frá 1. janúar 2003

LFL	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A01	129.234	133.141	137.165	139.222	141.310	143.430
A02	133.141	137.165	141.310	143.430	145.581	147.765
A03	137.165	141.310	145.581	147.765	149.981	152.231
A04	141.310	145.581	149.981	152.231	154.514	156.832
A05	145.581	149.981	154.514	156.832	159.184	161.572
A06	149.981	154.514	159.184	161.572	163.996	166.456
A07	154.514	159.184	163.996	166.456	168.953	171.487
A08	159.184	163.996	168.953	171.487	174.059	176.670
A09	163.996	168.953	174.059	176.670	179.320	182.010
A10	168.953	174.059	179.320	182.010	184.740	187.511
A11	174.059	179.320	184.740	187.511	190.324	193.179
A12	179.320	184.740	190.324	193.179	196.077	199.018
A13	184.740	190.324	196.077	199.018	202.003	205.033
A14	190.324	196.077	202.003	205.033	208.108	211.230
A15	196.077	202.003	208.108	211.230	214.398	217.614
A16	202.003	208.108	214.398	217.614	220.878	224.191
B01	163.996	166.456	168.953	171.487	174.059	
B02	168.953	171.487	174.059	176.670	179.320	
B03	174.059	176.670	179.320	182.010	184.740	
B04	179.320	182.010	184.740	187.511	190.324	
B05	184.740	187.511	190.324	193.179	196.077	
B06	190.324	193.179	196.077	199.018	202.003	
B07	196.077	199.018	202.003	205.033	208.108	
B08	202.003	205.033	208.108	211.230	214.398	
B09	208.108	211.230	214.398	217.614	220.878	
B10	214.398	217.614	220.878	224.191	227.554	
B11	220.878	224.191	227.554	230.967	234.432	
B12	227.554	230.967	234.432	237.948	241.517	
B13	234.432	237.948	241.517	245.140	248.817	
B14	241.517	245.140	248.817	252.549	256.337	
B15	248.817	252.549	256.337	260.182	264.085	
B16	256.337	260.182	264.085	268.046	272.067	
B17	264.085	268.046	272.067	276.148	280.290	
B18	272.067	276.148	280.290	284.494	288.761	
B19	280.290	284.494	288.761	293.092	297.488	
C01	179.320	182.010	184.740			
C02	187.511	190.324	193.179			
C03	196.077	199.018	202.003			
C04	205.033	208.108	211.230			
C05	214.398	217.614	220.878			
C06	224.191	227.554	230.967			
C07	234.432	237.948	241.517			
C08	245.140	248.817	252.549			
C09	256.337	260.182	264.085			
C10	268.046	272.067	276.148			
C11	280.290	284.494	288.761			
C12	293.092	297.488	301.950			
C13	306.479	311.076	315.742			
C14	320.478	325.285	330.164			
C15	335.116	340.143	345.245			
C16	350.424	355.680	361.015			
C17	366.430	371.926	377.505			

Launatafla frá 1. janúar 2004

LFL	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A01	133.111	137.135	141.280	143.399	145.550	147.733
A02	137.135	141.280	145.550	147.733	149.949	152.198
A03	141.280	145.550	149.949	152.198	154.481	156.798
A04	145.550	149.949	154.481	156.798	159.150	161.537
A05	149.949	154.481	159.150	161.537	163.960	166.419
A06	154.481	159.150	163.960	166.419	168.915	171.449
A07	159.150	163.960	168.915	171.449	174.021	176.631
A08	163.960	168.915	174.021	176.631	179.280	181.969
A09	168.915	174.021	179.280	181.969	184.699	187.469
A10	174.021	179.280	184.699	187.469	190.281	193.135
A11	179.280	184.699	190.281	193.135	196.032	198.972
A12	184.699	190.281	196.032	198.972	201.957	204.986
A13	190.281	196.032	201.957	204.986	208.061	211.182
A14	196.032	201.957	208.061	211.182	214.350	217.565
A15	201.957	208.061	214.350	217.565	220.828	224.140
A16	208.061	214.350	220.828	224.140	227.502	230.915
B01	168.915	171.449	174.021	176.631	179.280	
B02	174.021	176.631	179.280	181.969	184.699	
B03	179.280	181.969	184.699	187.469	190.281	
B04	184.699	187.469	190.281	193.135	196.032	
B05	190.281	193.135	196.032	198.972	201.957	
B06	196.032	198.972	201.957	204.986	208.061	
B07	201.957	204.986	208.061	211.182	214.350	
B08	208.061	211.182	214.350	217.565	220.828	
B09	214.350	217.565	220.828	224.140	227.502	
B10	220.828	224.140	227.502	230.915	234.379	
B11	227.502	230.915	234.379	237.895	241.463	
B12	234.379	237.895	241.463	245.085	248.761	
B13	241.463	245.085	248.761	252.492	256.279	
B14	248.761	252.492	256.279	260.123	264.025	
B15	256.279	260.123	264.025	267.985	272.005	
B16	264.025	267.985	272.005	276.085	280.226	
B17	272.005	276.085	280.226	284.429	288.695	
B18	280.226	284.429	288.695	293.025	297.420	
B19	288.695	293.025	297.420	301.881	306.409	
C01	184.699	187.469	190.281			
C02	193.135	196.032	198.972			
C03	201.957	204.986	208.061			
C04	211.182	214.350	217.565			
C05	220.828	224.140	227.502			
C06	230.915	234.379	237.895			
C07	241.463	245.085	248.761			
C08	252.492	256.279	260.123			
C09	264.025	267.985	272.005			
C10	276.085	280.226	284.429			
C11	288.695	293.025	297.420			
C12	301.881	306.409	311.005			
C13	315.670	320.405	325.211			
C14	330.089	335.040	340.066			
C15	345.167	350.345	355.600			
C16	360.934	366.348	371.843			
C17	377.421	383.082	388.828			