

KJARASAMNINGUR
FJÁRMÁLARÁÐHERRA, F.H. RÍKISSJÓÐS

ANNARS VEGAR

OG

MEINATÆKNAFÉLAGS ÍSLANDS

HINS VEGAR

GILDISTÍMI

1. MAÍ 2001 - 30. NÓVEMBER 2004

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

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

Nr.	Kr.	Nr.	Kr.	Nr.	Kr.	Nr.	Kr.
1	112.713	20	149.565	39	198.465	58	263.355
2	114.404	21	151.808	40	201.442	59	267.305
3	116.120	22	154.085	41	204.464	60	271.315
4	117.862	23	156.396	42	207.531	61	275.385
5	119.630	24	158.742	43	210.644	62	279.516
6	121.424	25	161.123	44	213.804	63	283.709
7	123.245	26	163.540	45	217.011	64	287.965
8	125.094	27	165.993	46	220.266	65	292.284
9	126.970	28	168.483	47	223.570	66	296.668
10	128.875	29	171.010	48	226.924	67	301.118
11	130.808	30	173.575	49	230.328	68	305.635
12	132.770	31	176.179	50	233.783	69	310.220
13	134.762	32	178.822	51	237.290	70	314.873
14	136.783	33	181.504	52	240.849	71	319.596
15	138.835	34	184.227	53	244.462	72	324.390
16	140.918	35	186.990	54	248.129	73	329.256
17	143.032	36	189.795	55	251.851		
18	145.177	37	192.642	56	255.629		
19	147.355	38	195.532	57	259.463		

Launatölur raðast í ramma og þrep samkvæmt eftirfarandi töflu:

Rammi A							
	<25 ára	25 ára	26 ára	30 ára	35 ára	40 ára	
	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep	
A1	1	3	5	6	7	8	
A2	3	5	7	8	9	10	
A3	5	7	9	10	11	12	
A4	7	9	11	12	13	14	
A5	9	11	13	14	15	16	
A6	11	13	15	16	17	18	
A7	13	15	17	18	19	20	
A8	15	17	19	20	21	22	
A9	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

	<30 ára	30 ára	35 ára	40 ára	45 ára
	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep
B1	16	17	18	19	20
B2	18	19	20	21	22
B3	20	21	22	23	24
B4	22	23	24	25	26
B5	24	25	26	27	28
B6	26	27	28	29	30
B7	28	29	30	31	32
B8	30	31	32	33	34
B9	32	33	34	35	36
B10	34	35	36	37	38
B11	36	37	38	39	40
B12	38	39	40	41	42
B13	40	41	42	43	44
B14	42	43	44	45	46
B15	44	45	46	47	48
B16	46	47	48	49	50
B17	48	49	50	51	52
B18	50	51	52	53	54
B19	52	53	54	55	56

Rammi C

	<40 ára	40 ára	45 ára
	1. þrep	2. þrep	3. þrep
C1	23	24	25
C2	26	27	28
C3	29	30	31
C4	32	33	34
C5	35	36	37
C6	38	39	40
C7	41	42	43
C8	44	45	46
C9	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

1.1.1.2 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu og gildir hún frá 1. maí 2001:

	Lífaldur < 25 ára	25 ára	26 ára	30 ára	35 ára	40 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep	6. þrep
A01	112.713	116.120	119.630	121.424	123.245	125.094
A02	116.120	119.630	123.245	125.094	126.970	128.875
A03	119.630	123.245	126.970	128.875	130.808	132.770
A04	123.245	126.970	130.808	132.770	134.762	136.783
A05	126.970	130.808	134.762	136.783	138.835	140.918
A06	130.808	134.762	138.835	140.918	143.032	145.177
A07	134.762	138.835	143.032	145.177	147.355	149.565
A08	138.835	143.032	147.355	149.565	151.808	154.085
A09	143.032	147.355	151.808	154.085	156.396	158.742
A10	147.355	151.808	156.396	158.742	161.123	163.540
A11	151.808	156.396	161.123	163.540	165.993	168.483
A12	156.396	161.123	165.993	168.483	171.010	173.575
A13	161.123	165.993	171.010	173.575	176.179	178.822
A14	165.993	171.010	176.179	178.822	181.504	184.227
A15	171.010	176.179	181.504	184.227	186.990	189.795
A16	176.179	181.504	186.990	189.795	192.642	195.532

	Lífaldur < 30 ára	30 ára	35 ára	40 ára	45 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep
B01	140.918	143.032	145.177	147.355	149.565
B02	145.177	147.355	149.565	151.808	154.085
B03	149.565	151.808	154.085	156.396	158.742
B04	154.085	156.396	158.742	161.123	163.540
B05	158.742	161.123	163.540	165.993	168.483
B06	163.540	165.993	168.483	171.010	173.575
B07	168.483	171.010	173.575	176.179	178.822
B08	173.575	176.179	178.822	181.504	184.227
B09	178.822	181.504	184.227	186.990	189.795
B10	184.227	186.990	189.795	192.642	195.532
B11	189.795	192.642	195.532	198.465	201.442
B12	195.532	198.465	201.442	204.464	207.531
B13	201.442	204.464	207.531	210.644	213.804
B14	207.531	210.644	213.804	217.011	220.266
B15	213.804	217.011	220.266	223.570	226.924
B16	220.266	223.570	226.924	230.328	233.783
B17	226.924	230.328	233.783	237.290	240.849
B18	233.783	237.290	240.849	244.462	248.129
B19	240.849	244.462	248.129	251.851	255.629

	Lífaldur < 40 ára	40 ára	45 ára
Lfl.	1. þrep	2. þrep	3. þrep
C01	156.396	158.742	161.123
C02	163.540	165.993	168.483
C03	171.010	173.575	176.179
C04	178.822	181.504	184.227
C05	186.990	189.795	192.642
C06	195.532	198.465	201.442
C07	204.464	207.531	210.644
C08	213.804	217.011	220.266

C09	223.570	226.924	230.328
C10	233.783	237.290	240.849
C11	244.462	248.129	251.851
C12	255.629	259.463	263.355
C13	267.305	271.315	275.385
C14	279.516	283.709	287.965
C15	292.284	296.668	301.118
C16	305.635	310.220	314.873
C17	319.596	324.390	329.256

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

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

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

1.2 Launþrep

1.2.1 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 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 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 Rammi A:

Almenn meinatæknastörf. Starfið felst í almennum störfum sem unnin eru undir ábyrgð eða 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 Rammi 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 Rammi 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 Dagvinnutímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 30 ára aldursþrep í hverjum launaramma. Dagvinnutímakaup eftirlaunaþega 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 svo og starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
2. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
3. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.
4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.

1.5 Yfirvinnutímakaup

1.5.1 Yfirvinna 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.

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

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. 1.4.1:
- | | | |
|--------|-------------------|---------------------------------------|
| 33,33% | kl. 17:00 - 24:00 | mánudaga-föstudaga |
| 45% | kl. 00:00 - 08:00 | mánudaga-föstudaga |
| 45% | kl. 00:00 - 24:00 | laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90% | kl. 00:00 - 24:00 | stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3. |
- Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.
- 1.6.2 Tímakaup á gæsluvakt, sbr. 2.5.1, er vaktaálag skv. 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. 1.6.1.
- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og gæsluvakt á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

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

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 samfelt 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. 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. Einnig er heimilt að semja við einstaka starfsmenn um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálrsræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt. Leita skal samþykkis stéttarfélags þegar heimildir þessar eru notaðar.
- 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 jóla eftir kl. 12
 15. Jóladaur
 16. Annar í jólum
 17. Gamlársdagur eftir kl. 12
- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:
1. Nýársdagur
 2. Föstudagurinn langi
 3. Páskadagur
 4. Hvítasunnudagur
 5. 17. júní
 6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
 7. Jóladaur
 8. Gamlársdagur eftir kl. 12
- 2.1.5 Á fámennum stöðum þar sem starfa 1-2 meinatæknar, skal samið sérstaklega um vinnutíma þeirra, greiðslu fyrir gæsluvaktir og annað sem af vinnutímatilhögun leiðir. Samningar þessir skulu gerðir milli samningsaðila.

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08-17 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Heimilt er að taka upp sveigjanlegan vinnutíma, þar sem því verður við komið, með samkomulagi milli forráðamanna stofnunar og viðkomandi starfsmanns á þann hátt að umsömdum daglegum vinnuskyldustundum sé skilað daglega á tímabilinu kl. 08:00-17:00.
- 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.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 1.5 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.8.
- 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 að 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 útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00-08 frá mánudegi til föstudags eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma. Grein þessi, 2.3.3.2, tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau tilvik fer skv. 2.3.3.1.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. 2.3.5 - 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja 30 daga og komi til útborgunar ekki síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili skv. reglugerð.
- 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 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Á skipulegum vaktaskiptum er þó heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst., sbr. þó bókun vegna a. og d. liðar 13. gr. í samningi ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins og Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga, frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 06:00.

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

- 2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum eða þegar almannaeið krefst þess og halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita undantekningarlaust 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk álags.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (í dagvinnu) af frítökuréttinum, óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi, greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi stofnunar í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

- 2.4.3. Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.4.4. Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá sömu stofnun eða á sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi þegar sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg.

2.4.5. Hlé.

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.

2.4.6 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefnda ríkisins og Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.5 Gæsluvaktir og gæsluvaktafrí

2.5.1 Með gæsluvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki gæsluvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirmælum yfirmanns. Um greiðslu álags fyrir gæsluvakt, sjá gr. 1.6.2 og 1.6.4.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir gæsluvakt.

20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi
27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi
54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.3 Sé starfsmaður á gæsluvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma sem unninn er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.

2.5.4 Gæsluvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

2.5.5 Fyrir reglubundnar gæsluvaktir meinatækna skal veita frí sem svarar mest 80 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1200 stundir á gæsluvakt á ári en hlutfallslega færri daga fyrir skemmri vaktir.

Ákvæði til bráðabirgða: Hjá þeim meinatæknum sem skiptu um kjarasamning fyrir 1. september 1994 og tóku áður laun skv. kjarasamningi MTÍ og launanefndar sveitarfélaga, skal frí þetta vera allt að 12 dagar fyrir 1440 stundir á ári á meðan ráðning rofnar ekki.

2.5.6 Frí þetta má veita hvenær árs sem er í samráði við yfirmann en ekki er heimilt að flytja það milli ára.

- 2.5.7 Unnar stundir á gæsluvöktum skulu ekki dregnar frá þegar gæsluvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. 2.5.5.
- 2.5.8 Á sjúkrahúsum þar sem unnar eru reglubundnar gæsluvaktir, skal skrá er sýnir hvenær starfsmaðurinn á að gegna slíkum vöktum, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.
- 2.5.9 Þess skal gætt að gæsluvaktir skiptist sem jafnast á starfsmenn eftir starfshlutfalli.
- 2.5.10 Starfsmenn sem unnið hafa reglubundnar gæsluvaktir, skulu undanþegnir þeim, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri.

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.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktaskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.6.3 Við samningu vaktaskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Vaktir skulu vera 6-12 klst. og skulu líða minnst 8 klst. milli vakta á skipulegum vaktaskiptum. Breytingar á þessari grein eru heimilar með samkomulagi skv. 2.1.2.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma. Nánar verði samið um þetta atriði af aðilum.
- 2.6.6 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 eigi skemmri tími en 35 klst. samfellt 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, KÍ, samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, dags. 23. janúar 1997.
- 2.6.7 Sé vakt á vaktaskrá sem ætluð er til uppfyllingar vinnuskyldu, breytt með 24-168 klst. fyrirvara, skal greiða 2 tíma í yfirvinnu en sé vaktaskrá breytt með minna en 24 klst. fyrirvara, skal greiða 3 tíma í yfirvinnu.

- 2.6.8 Starfsmaður í fullu starfi sem vinnur á reglubundnum vöktum og skilar til jafnaðar fullri vinnuskyldu 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. Starfsmaður í hlutastarfi 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 vaktálagi skv. 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.
- 2.6.9 Þeir vaktavinnumenn sem ekki notfæra sér heimild skv. 2.6.8, skulu eiga kost á svofelldum uppgjörsmáta: Greitt verði skv. vaktaskrá yfirvinnukaup sbr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. 1.5.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Fyrir aðfangadag og gamlársgang greiðist samsvarandi 4 klst. Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktaskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn), með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða með öðrum frídegi. Bæta skal aðfangadag og gamlársgang að hálfu.
- 2.6.10 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.
- 2.6.11 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur 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 mínútur fyrir hvern unninn klukkutíma. Við uppgjör yfirvinnu skal leggja saman aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar, hálf mánaðar eða viku, og reikna 12 mínútur á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.12 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, 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. 2.1.4. 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.
Sé um útkall að ræða, bætast unnir matar- og kaffitímar ekki við lágmarksgreiðslu í útkalli skv. 2.3.3.1-2 og 2.5.3, heldur skal greiða þann tíma sem útkallið tekur ásamt matar- og kaffitímum ef það er hagstæðara en lágmarksgreiðslan.

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 vinnuveitanda. Húsakynni skulu vera í samræmi við

heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitandi greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.

3.4.2 Starfsmenn sem hafa ekki aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. 3.4.1, skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema 204,15 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu febrúarmánaðar 2000 sem grunnvísitölu (175,3 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 mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

4. Orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.

4.1.2 Starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

4.1.3 Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.1.1, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

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

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

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

4.3 Orlofsárið

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

4.4 Sumarorlofstímabil

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. 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 læknavottorði að hann geti ekki notið orlofs.

4.7 Frestun orlofs

4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.

4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi 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 vinnuveitanda.

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. 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 Akstur til og frá vinnu

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

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, 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 Slyshætta

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

6.6 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 Slysatriggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatriggingar 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 annars vegar fyrir ríkisstarfsmenn reglur nr. 30/1990 og nr. 31/1990, sem fjármálaráðherra hefur sett og hins vegar fyrir borgarstarfsmenn reglur nr. sl. 1-2/1990 sem samþykktar voru í borgarráði 5. júní 1990.

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	450.500 kr.
vegna slyss í starfi	900.800 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs	1.380.000 kr.
vegna slyss í starfi	2.760.200 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs	1.887.800 kr.
vegna slyss í starfi	4.504.500 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

vegna slyss utan starfs	450.500 kr.
vegna slyss í starfi	900.800 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.-6. lið sleppt hér)

- 7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:
- | | |
|-------------------------|----------------------|
| vegna slyss utan starfs | 3.628.900 kr. |
| vegna slyss í starfi | 5.669.900 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 febrúar 2001, 202,8 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 ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart váttryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

7.2 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. Hlífðarfatnaður

8.1 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.1.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.1.2 Starfsmönnum skal lagður til, þeim að kostnaðarlausu, sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.

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

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 stundar sérnám eða sækir framhalds- og/eða endurmenntunarnámskeið, með samþykki stofnunar, eða í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar, haldi föstum launum með fullu vaktaálagi og fær greiddan ferða- og dvalarkostnað skv. 5. kafla. Lengd leyfis samkvæmt þessu er allt að 2 vikur á hverju ári. Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Starfsmenntunarsjóður

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

10.4 Vísindasjóður

- 10.4.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóð sem nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna. 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. 11.1.3.4 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.

- 11.1.3.1 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 meta formlegt framhaldsnám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.
 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 faglegri 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.

- 11.1.3.2 Í stofnanasamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinna 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.

- 11.1.3.3 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.

- 11.1.3.4 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/endurskoða samning, um breytingu á stofnanapætti. Nefndin skal starfa samkvæmt 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 samkvæmt grein 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 2 til vara. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Þegar samstarfsnefnd fjallar um gerð og/eða endurskoðun stofnanasamnings samkvæmt grein 11.1.3. 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 2 til vara. Ríkisbókhald annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga. Nefndin skal starfa samkvæmt grein 11.2.4

- 11.2.4 Almennir starfshættir
Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundum 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 samstarfsnefndarfundum 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 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 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:

Starfstími

Fjöldi daga

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

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

<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 almannaþé, 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 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast 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 almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6. Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

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

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða 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 Ákvæði til bráðabirgða

12.9.1 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.

12.10 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

12.10.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

12.10.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um veikindarétt, samráðsnefnd, 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 samfellt 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 Kaffli 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 Launanevndar 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 eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

14.5 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

- 14.5.1 Kafi 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 mótfamlag vinnuveitanda vera 1% gegn 2% framlagi starfsmanns.
Frá 1. janúar 2002 skal mótfamlag vinnuveitanda vera 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

16. Launaseðill og félagsgjöld

16.1 Launaseðill

- 16.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi

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

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 Samningur þessi gildir frá 1. maí 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, 31. maí 2001

F.h. samninganefndar ríkisins
með fyrirvara um samþykki
fjármálaráðherra

F.h. Meinatæknafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

B Ó K A N I R
með kjarasamningi
fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Meinataeknafélags Íslands
hins vegar
Undirrituðum 31. maí 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 stéttarfélög 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 niðurfellingar orlofsframlags og breytinga á grein 10.1 um endurmenntun hafa aðilar orðið ásáttir um að greiddar verði þann 1. júlí 2001 kr. 10.000 til félagsmanna sem voru í starfi þann 1. maí 2001 miðað við að félagsmaður hafi gegnt fullu starfi í dagvinnu mánuðina mars til maí 2001 en að öðru leyti greiða hlutfallslega eftir starfshlutfalli og starfstíma.