

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

KJARAFÉLAGS TÆKNIFRÆÐINGAFÉLAGS ÍSLANDS

OG

STÉTTARFÉLAGS VERKFRÆÐINGA

ANNARS VEGAR

OG

FJÁRMÁLARÁÐHERRA F.H. RÍKISSJÓÐS

OG REYKJAVÍKURBORGAR

HINS VEGAR

GILDISTÍMI

1. MARS 1997 - 31. MARS 2000

ÁGÚST 1998

Bók þessi er gefin út í samhljóða útgáfum eftirtalinna aðila en með mismunandi nöfnum:

- | | | |
|----|--|---------------------|
| 1. | Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands | KJARABÓK 98 |
| 2. | Fjármálaráðuneytið/Reykjavíkurborg | Kjarasamningur KTFÍ |

Í bókun 2 með sameiginlegum kjarasamningi Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands (KTFÍ) og Stéttarfélags verkfræðinga (SV) annars vegar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Reykjavíkurborgar hins vegar sem undirritaður var 1. september 1995, var lýst yfir vilja beggja félaganna til að sameina kjarasamninga aðila í einn kjarasamning. Veturinn 1995-96 vann vinnuhópur, skipaður fulltrúum þessara fjögurra samningsaðila, að samræmingu á samningstexta félaganna. 1. apríl 1997 gerðu félögin í annað sinn sameiginlegan kjarasamning við viðsemjendur sína, ríkið og Reykjavíkurborg.

Kjarasamningstexti þessarar útgáfu var endurskoðaður og aðlagður í samvinnu starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytis, starfsmannaþjónustu Reykjavíkurborgar og KTFÍ og lauk því verki í ágúst 1998. Þetta er ekki nýr kjarasamningur heldur samantekt á gildandi samningsákvæðum beggja stéttarfélaganna sem hér hafa verið felld saman í einn sameiginlegan texta, sbr. ofangreint. Samningar þessara félaga eru nú samhljóða. Undirritaðir kjarasamningar aðila halda gildi sínu eftir því sem við getur átt.

Kjarasamningstextinn byggir í aðalatriðum á eftirtöldum samningum:

1. Heildarkjarasamningum aðila sem hvor um sig var síðast útgefinn í nóvember 1994.
2. Kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Reykjavíkurborgar annars vegar og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands og Stéttarfélags verkfræðinga hins vegar, undirrituðum 1. september 1995. Gildistími 1. ágúst 1995 til 31. desember 1996.
3. Samkomulagi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Reykjavíkurborgar annars vegar og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands og Stéttarfélags verkfræðinga hins vegar um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila, undirrituðu 1. apríl 1997. Gildistími 1. mars 1997 til 31. mars 2000.

| | | |
|--------------------|--------------------------------|------|
| Félag snúmer KTFÍ: | Í launakerfi ríkisins | 5404 |
| | Í launakerfi Reykjavíkurborgar | 8870 |
| Félag snúmer SV: | Í launakerfi ríkisins | 5732 |
| | Í launakerfi Reykjavíkurborgar | 8860 |

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

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og Reykjavíkurborgar annars vegar

og

Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands
og
Stéttarfélags verkfræðinga
hins vegar

Gildistími

1. mars 1997 - 31. mars 2000

*Samkomulag um breytingar og framlengingu
undirritað 1. apríl 1997*

0. Inngangur

0.1 Nýtt launakerfi

- 0.1.1 Aðilar eru sammála um að taka upp nýtt launakerfi. Tilgangur með þessari breytingu er tvíþættur:
- 0.1.2 Annars vegar að hækka hlut dagvinnulauna. Það er m. a. gert með því að fækka starfsaldursþrepum og minnka vægi sjálfvirkra tilfærslna milli þeirra. Eins eru felldar út allar sjálfvirkar launaflokkatilfærslur. Jafnframt er opnað fyrir þann möguleika að breyta samsetningu heildarlauna þannig að dregið sé úr yfirvinnu og aukið vægi dagvinnulauna án þess að það dragi úr vinnuskilum eða framleiðni stofnunar.
- 0.1.3 Hins vegar að fela stofnunum útfærslu og daglega framkvæmd kjarasamninga þannig að hún geti, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, ákveðið með samkomulagi við fulltrúa starfsmanna hvaða þættir skuli lagðir til grundvallar við mat á störfum þeim sem innt eru af hendi á hennar vegum.
- 0.1.4 Hið nýja launakerfi skal taka gildi þann 1. september 1997 en vera að fullu komið til framkvæmda þann 1. janúar 1998.

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. janúar 1998 greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu:

| Lífaldur | <26 ár 1. þrep | 26 ár 2. þrep | 27 ár 3. þrep | 30 ár 4. þrep | 35 ár 5. þrep | 40 ár 6. þrep |
|-------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Lfl. | | | | | | |
| A01 | 99.031 | 102.024 | 105.109 | 106.684 | 108.285 | 109.909 |
| A02 | 102.024 | 105.109 | 108.285 | 109.909 | 111.558 | 113.231 |
| A03 | 105.109 | 108.285 | 111.558 | 113.231 | 114.929 | 116.654 |
| A04 | 108.285 | 111.558 | 114.929 | 116.654 | 118.404 | 120.179 |
| A05 | 111.558 | 114.929 | 118.404 | 120.179 | 121.982 | 123.811 |
| A06 | 114.929 | 118.404 | 121.982 | 123.811 | 125.669 | 127.554 |
| A07 | 118.404 | 121.982 | 125.669 | 127.554 | 129.468 | 131.409 |
| A08 | 121.982 | 125.669 | 129.468 | 131.409 | 133.380 | 135.381 |
| A09 | 125.669 | 129.468 | 133.380 | 135.381 | 137.412 | 139.473 |
| A10 | 129.468 | 133.380 | 137.412 | 139.473 | 141.566 | 143.688 |
| A11 | 133.380 | 137.412 | 141.566 | 143.688 | 145.843 | 148.032 |
| A12 | 137.412 | 141.566 | 145.843 | 148.032 | 150.252 | 152.506 |
| A13 | 141.566 | 145.843 | 150.252 | 152.506 | 154.794 | 157.116 |
| A14 | 145.843 | 150.252 | 154.794 | 157.116 | 159.472 | 161.864 |

| Lífaldur | <30 ár 1. þrep | 30 ár 2. þrep | 35 ár 3. þrep | 40 ár 4. þrep | 45 ár 5. þrep |
|-------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Lfl. | | | | | |
| B01 | 127.554 | 129.468 | 131.409 | 133.380 | 135.381 |
| B02 | 131.409 | 133.380 | 135.381 | 137.412 | 139.473 |
| B03 | 135.381 | 137.412 | 139.473 | 141.566 | 143.688 |
| B04 | 139.473 | 141.566 | 143.688 | 145.843 | 148.032 |
| B05 | 143.688 | 145.843 | 148.032 | 150.252 | 152.506 |
| B06 | 148.032 | 150.252 | 152.506 | 154.794 | 157.116 |
| B07 | 152.506 | 154.794 | 157.116 | 159.472 | 161.864 |
| B08 | 157.116 | 159.472 | 161.864 | 164.293 | 166.757 |
| B09 | 161.864 | 164.293 | 166.757 | 169.258 | 171.797 |
| B10 | 166.757 | 169.258 | 171.797 | 174.374 | 176.989 |
| B11 | 171.797 | 174.374 | 176.989 | 179.644 | 182.339 |
| B12 | 176.989 | 179.644 | 182.339 | 185.074 | 187.850 |
| B13 | 182.339 | 185.074 | 187.850 | 190.667 | 193.527 |
| B14 | 187.850 | 190.667 | 193.527 | 196.430 | 199.377 |

| Lífaldur | <40 ár 1. þrep | 40 ár 2. þrep | 45 ár 3. þrep |
|----------|-------------------|------------------|------------------|
|----------|-------------------|------------------|------------------|

Lfl.

| | | | |
|-----|---------|---------|---------|
| C01 | 143.688 | 145.843 | 148.032 |
| C02 | 150.252 | 152.506 | 154.794 |
| C03 | 157.116 | 159.472 | 161.864 |
| C04 | 164.293 | 166.757 | 169.258 |
| C05 | 171.797 | 174.374 | 176.989 |
| C06 | 179.644 | 182.339 | 185.074 |
| C07 | 187.850 | 190.667 | 193.527 |
| C08 | 196.430 | 199.377 | 202.368 |
| C09 | 205.403 | 208.485 | 211.612 |
| C10 | 214.786 | 218.008 | 221.278 |
| C11 | 224.597 | 227.965 | 231.385 |
| C12 | 234.856 | 238.378 | 241.954 |
| C13 | 245.585 | 249.267 | 253.006 |
| C14 | 256.802 | 260.654 | 264.564 |

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 skal hækka um 3,65% frá 1. janúar 1999.

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 26 ára |
| 2. þrep: | frá 26 ára aldri |
| 3. þrep: | frá 27 ára aldri |
| 4. þrep: | frá 30 ára aldri |
| 5. þrep: | frá 35 ára aldri |
| 6. þrep: | frá 40 ára aldri |

1.2.2 Í ramma B eru 5 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 |

1.3 Skilgreiningar starfa

- 1.3.1 Við röðun í launaflokka skal gæta innbyrðis samræmis milli starfsmanna og þess að opinberir starfsmenn njóti sambærilegra kjara og þeir menn með svipaða menntun, sérhæfni og ábyrgð sem vinna hliðstæð störf hjá öðrum en ríki og Reykjavíkurborg. Þá skal höfð hliðsjón af almennum afkomuhorfum þjóðarbúsins.
- 1.3.2 Skilgreiningar starfa í launaramma A, B og C:
Verk-/tæknifræðingur með BS - 90 eininga prófgráðu raðist ekki neðar en í launaflokk A1.
- 1.3.3 Launarammi A.
Almenn verk- og tæknifræðistörf. Starfið getur falist í almennum störfum sem eru unnin undir ábyrgð/umsjón annarra.
Starfið felst fyrst og fremst í því að nota vísindalega þekkingu og hugtök til að leysa vandamál, veita upplýsingar og/eða leiðbeiningar.
- 1.3.4 Launarammi B.
Starfið felst fyrst og fremst í því að nota vísindalega þekkingu og hugtök til að leysa vandamál. Starfið felur í sér umsjón verkefna. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og/eða stjórnun á áætlanagerð, kostnaðar-/framkvæmdaefirlit eða viðvarandi verkefnastjórnun.
- 1.3.5 Launarammi C.
Starfið felst fyrst og fremst í stjórnun, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunar. Að sjá m.a. um samningsgerð vegna aðfanga, sölu og viðskipta við önnur fyrirtæki eða verktaka.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

- 1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarkaupi miðað við 30 ára aldursþrep í hverjum launaramma.
- 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó eigi lengur en 2 mánuði.
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 undantekningar tilvikum.
 3. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.
 4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.

1.5 Tímakaup í yfirvinnu

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

- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmannsins.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við stéttarfélag.
- 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 dagvinnukaupi, 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 bakvakt (gæsluvakt) 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 bakvakt á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.
- 1.6.5 Þegar starfsmanni á bakvakt er látið í té boðtæki, svo sem símboði/farsími, greiðist 50% af því álagi sem greitt er skv. grein 1.6.1 fyrir hverja klukkustund á bakvakt.

1.7 Desemberuppbót

- 1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót í desember ár hvert sem nemi 30% af desemberlaunum í 1. þrepi í launaflokki A1. Með fullu starfi er átt við 100% starf næstliðna tólf mánuði. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall og/eða starfstíma. Greiðsla þessi er við það miðuð að viðkomandi starfsmaður hafi starfað samfelld frá 1. september það ár.
- 1.7.2 Starfsmaður sem starfað hefur samfelld í a.m.k. 6 mánuði, skal fá greidda persónuuppbót er hann lætur af störfum miðað við starfstíma og starfshlutfall. Hlutfall reiknast á sama hátt og kveðið er á um í 1. mgr. en miðast við launatöflu síðasta starfsmánaðar. Málsgrein þessi gildir þó ekki um þá starfsmenn sem hefja töku eftirlauna á tímabilinu 1. júlí - 31. desember ár hvert.
- 1.7.3 Starfsmaður sem hefur töku eftirlauna á tímabilinu 1. júlí - 31. desember, skal fá greidda persónuuppbót 1. desember sem miðast við 12 mánaða starf og meðalstarfshlutfall.

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 stéttarfélagið 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.

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

2.1.4 Frídagar.

2.1.4.1 Almennir frí dagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frí dagar 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. Jól dagur
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. Jól dagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12

2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08-17 frá mánudegi til föstudags, sbr. þó 2.1.2.

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 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 hefst. 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 hefst 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 að 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 samkvæmt 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 eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglugerð.

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. 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, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til dagvinnulauna auk vaktaálags.
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 klst. sem hvíldin skerðist. 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.
Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.
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 þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað, skal haga töku frídaga þannig að teknir séu 2 frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka, skerðir það ekki rétt starfsmanna til dagvinnulauna auk vaktaálags.
- 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 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 Bakvaktir

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirætlum yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá gr. 1.6.2 og 1.6.4-1.6.5.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi en 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi.

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

2.5.4 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, 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 vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

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

2.6.4 Vaktir skulu vera 6-10 klst. og skulu líða minnst 9 klst. til næstu vaktar.

2.6.5 Breytingar frá 2.6.4 eru heimilar með samkomulagi skv. 2.1.2.

2.6.6 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma. Nánar verði samið um þetta atriði af aðilum.

2.6.7 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 tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn með samþykki starfsmannafélags að flytja frídaga milli vikna.

2.6.8 Stéttarfélagið á rétt á að semja um að þeir starfsmenn í fullu starfi sem vinna á reglubundnum vöktum og skila til jafnaðar 40 klst. vinnu á viku allt árið, geti í stað greiðslna skv. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heils árs starf. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga samanber framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi sé þessi kostur valinn.

2.6.9 Þeir vaktavinnumenn sem ekki notfæra sér eða njóta heimilda skv. 2.6.8, skulu eiga kost á svofelldum uppgjörsmáta:
Greitt verði samkvæmt vaktskrá 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.
Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.

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 fullan unninn klukkutíma.
- 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 mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

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

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

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

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

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

3.4 Fæði og mötuneyti

- 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 vinnuveitenda. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitendur 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 189,01 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag. Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu matvöruliðar í vísitölu neysluverðs með vísitölu ágúst mánaðar 1998 sem grunnvísitölu (163,2 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.

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 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.

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

| | | | | | |
|------|-----------|------|-----------|------|-----------|
| 1997 | 8.400 kr. | 1998 | 8.800 kr. | 1999 | 9.000 kr. |
|------|-----------|------|-----------|------|-----------|

Hafi starfsmaður látið af störfum og hafið töku eftirlauna á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður lætur af störfum eftir a.m.k. 5 mánaða samfelld starf á orlofsárinu.

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 skv. beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

4.8 Áunninn orlofsréttur

4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.9 Orlofssjóður

4.9.1 Vinnuveitendur greiða sérstakt gjald í orlofssjóð samkvæmt samkomulagi við stéttarfélag. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist ársfjórðungslega eftir á samkvæmt útreikningum vinnuveitenda.

5. Ferðir, gisting, búferlaflutningur, fjarvistaruppbót

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitenda 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 Vegna aksturs til og frá vinnu á Keflavíkurflugvelli reiknast ferðatími 30 mínútur á hvern vinnudag.
- 5.4.3 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.
- 5.4.4 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 Fargjöld erlendis

5.5.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi enda fylgi ávallt farseðlar.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. 5.8.

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

5.8.1 Upphæð dagpeninga samkvæmt samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess þó ekki sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.

5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiðar starfsmanna, sé notkun hennar nauðsynleg vegna starfsins.

5.8.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað

5.9.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað eða heimastöð þess vinnuflokks er hann tilheyrir, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:

1. Vikulega, ef vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokksins eftir aðalleið er innan við 150 km.
2. Hálfsmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. 2. lið.

5.9.2 Þrátt fyrir ákvæði 5.9.1 eiga vinnuflokkar rétt á ókeypis flutningi daglega í vinnutíma frá dvalarstað til heimastöðvar ef vegalengd frá heimastöð er innan við 60 km og færð eða veður hamla ekki heimflutningum.

5.9.3 Ef um 1 eða 2 menn er að ræða, skulu þeim á sama hátt tryggðar ferðir að og frá vinnustað með ökutæki stofnunar eða á eigin bifreið gegn km.gjaldi.

- 5.9.4 Starfsmenn vinnuflokks mega semja sín á milli um að fækka heimferðum frá því sem getið er hér að framan ef þeir hafa komið sér saman um að draga saman frí.
- 5.9.5 Framangreind ákvæði um ókeypis heimflutning eiga ekki við ef fjarlægð frá dvalarstað vinnuflokks til heimilis starfsmanns er meiri en 1,5 sinnum vegalengd frá dvalarstað vinnuflokks að heimastöð hans. Ef vegalengd er 200 km eða meira frá dvalarstað vinnuflokks til heimastöðvar flokks, skal ferðast flugleiðis ef þess er kostur og óskað er enda sé áætlunarflugleið þar á milli.
- 5.9.6 Um heimflutning sem ekki fellur undir ákvæðin hér að framan, skal semja hverju sinni.

5.10 Gistiaðstaða

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

5.11 Búferlaflutningur

- 5.11.1 Þurfi tæknifræðingur/verkfræðingur í þjónustu vinnuveitanda sem tekur við nýju starfi, að flytjast búferlum milli starfsumdæma viðkomandi stofnunar, á hann rétt á greiðslu fargjalda sinna og fjölskyldu sinnar og hæfilegs flutningskostnaðar búslóðar úr ríkissjóði/borgarsjóði.

5.12 Fjarvistaruppbót

- 5.12.1 Greiða skal fjarvistaruppbót vegna dvalar við störf fjarri föstum vinnustað.
- 5.12.2 Fjarvistaruppbót greiðist vegna tímabundinna starfa 2 vinnudaga eða lengur á vinnustöðum í óbyggðum eða annars staðar þar sem ekki er unnt að sækja á vinnustað frá heimili eða fastri aðstöðu vinnuveitanda í byggð eða svo er ekki gert að ákvörðun vinnuveitanda.
- 5.12.3 Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar við unninn tíma skal greiða 1 klst. í yfirvinnu á dag frá og með 3. degi samfelldrar fjarvistar eða frá og með

6. fjarvistardegi í hverjum almanaksmánuði sem uppfyllir ákvæði gr. 5.12.2 hvort heldur sem hærra er. Greiðsla þessi fellur niður, sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi aðila.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

6.1.1 Allir starfsmenn skulu njóta réttinda samkvæmt gildandi lögum 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 Slysehætta

6.5.1 Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysehætta 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 Slysaftryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysaftryggðir 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 og 2/1990, samþykktar af 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 **405.700** kr.
vegna slyss í starfi **811.300** 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 **1.242.900** kr.
vegna slyss í starfi **2.486.000** 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 samfellt fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:
vegna slyss utan starfs **1.700.300** kr.
vegna slyss í starfi **4.057.000** 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 **405.700** kr.
vegna slyss í starfi **811.300** kr.
Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggð andaðist, 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, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 14. gr. barnalaga nr. 9/1981.
6. Bætur greiðast aðeins samkvæmt 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 **3.268.400** kr.
vegna slyss í starfi **5.106.600** kr.
Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

- 7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í ágúst 1998 182,6 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.

7.4 Slyss á vinnustað

- 7.4.1 Vinnuveitandi bæti starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr laga nr. 117/1993, um almannatryggingar.

8. Verkfæri og vinnuföt

8.1 Verkfæri

- 8.1.1 Starfsmönnum er ekki skylt að leggja sér til verkfæri nema svo sé sérstaklega um samið.

8.2 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.2.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.2.3 Hreinsun á fatnaði skv. 8.2.1 og 8.2.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.2.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.2.5 Samið skal nánar um þessi atriði.

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

10. Endurmenntun, eftirmenntun

10.1 Framhaldsnám

- 10.1.1 Eftir fjögurra ára starf hjá vinnuveitendum er heimilt að veita starfsmanni leyfi til framhaldsnáms erlendis í grein er nýtist í starfi hans, allt að 2 mánuði á 6 ára fresti á launum skv. gr 1.1.1 og skal ferða- og dvalarkostnaður þá greiddur skv. 5. kafla. Heimilt er að veita lengri eða skemmri námsleyfi á lengra eða skemmra árabili.
- 10.1.2 Leyfi skal háð samþykki nefndar sem skipuð skal einum fulltrúa hvors aðila.
- 10.1.3 Starfsmaður skal að námsdvöl lokinni gera ítarlega skýrslu um árangur af námsdvölinni og með fyrirlestrum eða öðrum hætti miðla öðrum tæknifræðingum og starfsmönnum af þekkingu sinni að óskum nefndar eða yfirmanns. Verk þetta skal hann vinna endurgjaldslaust þótt utan venjulegs vinnutíma sé.
- 10.1.4 Starfsmaður sem nýtur þessa, skuldbindur sig til að halda áfram störfum hjá Reykjavíkurborg, ríkinu eða stofnunum þess a.m.k. 2 ár að námsdvöl lokinni. Verði hann leystur undan skuldbindingu þessari að eigin ósk áður en tveggja ára tímabilinu lýkur, skal hann við brottför úr þjónustu vinnuveitanda endurgreiða sem svarar 1/24 hluta kostnaðar við utanferðina að launum meðtöldum fyrir hvern mánuð sem hann vinnur skemur hjá sama vinnuveitanda en 2 ár.

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 Vísinda- og starfsmenntunarsjóður

- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í vísinda- og starfsmenntunarsjóð sem nemur 1,72% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna. Sjóðurinn starfar og úthlutar til félagsmanna samkvæmt reglum settum sameiginlega af aðilum. Starfsmaður sem fer í námsleyfi samkvæmt reglum sjóðsins, haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum.

11. Samstarfsnefnd

11.1 Samstarfsnefnd

- 11.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna tvo fulltrúa og tvo til vara í samstarfsnefnd sem hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum.
- 11.2 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa.
- 11.3 Hjá þeim stofnunum sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra/borgarstjórnar, skal komið á samstarfsnefndum eins og segir í grein 11.1. sem koma þá í stað hennar.
- 11.4 Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

12. Launaseðill, félagsgjöld og lífeyrissjóður

12.1 Launaseðill og félagsgjöld

12.1.1 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.

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

12.2 Lífeyrissjóðsgjald

12.2.1 Af heildarlaunum verkfræðinga greiðir vinnuveitandi 6% iðgjald til Lífeyrissjóðs Verkfræðingafélags Íslands á móti 4% iðgjaldi starfsmanna fyrir þá félagsmenn sem eru sjóðfélagar í þeim sjóði. Á sama hátt greiðir vinnuveitandi 6% iðgjald til Lífeyrissjóðs Tæknifræðingafélags Íslands á móti 4% iðgjaldi starfsmanna fyrir viðkomandi félagsmenn.

12.2.2 **Sérákvæði fyrir starfsmenn ríkisins:** Frá og með 1. mars 1997 skulu allir nýráðnir verkfræðingar vera sjóðfélagar í Lífeyrissjóði Verkfræðingafélags Íslands. Frá sama tíma skulu allir nýráðnir tæknifræðingar vera sjóðfélagar í Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins. Þeim verkfræðingum sem nú eru sjóðfélagar í Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins og þeim tæknifræðingum sem nú eru sjóðfélagar í Lífeyrissjóði Tæknifræðingafélags Íslands skal þó heimilt að greiða áfram í þá sjóði.

12.2.3 **Sérákvæði fyrir starfsmenn Reykjavíkurborgar:** Um verkfræðinga og tæknifræðinga sem ráðnir eru hjá Reykjavíkurborg, skal gilda óbreytt fyrirkomulag, þ.e.a.s. viðkomandi starfsmaður á val hvort hann greiðir í Lífeyrissjóð starfsmanna Reykjavíkurborgar eða lífeyrissjóð síns stéttarfélags.

13. Gildistími og uppsagnarákvæði

13.1 Gildistími

- 13.1.1 Gildandi samningur aðila framlengist til 31. mars 2000 með þeim breytingum og fyrirvörum er fólust í samkomulagi aðila sem undirritað var 1. apríl 1997 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

13.2 Uppsagnarákvæði

- 13.2.1 Verði launalið kjarasamnings ASÍ og VSÍ frá 24. mars 1997 sagt upp á samningstímanum, sbr. grein 16.1 í þeim samningi sem hér fer orðrétt á eftir, eru samningsaðilar sammála um að hvor aðili um sig geti með sama hætti sagt upp launalið þessa samnings með 4 mánaða fyrirvara. Þær áfangahækkanir samnings þessa sem ekki hafa komið til framkvæmda við uppsögn, falla þá niður:

„Samningsaðilar eru sammála um það markmið að stöðugleiki geti haldist áfram í íslensku efnahagslífi. Samningsaðilar vænta þess að hagvöxtur og framleiðniaukning muni á næstu árum skapa forsendur fyrir því að launabreytingar samkvæmt samningi þessum skili auknum kaupmætti. Út frá því er gengið að kaupmáttaraukning ráðstöfunartekna verði marktækt meiri en að meðaltali í viðskiptalöndum okkar. Leiði ófyrirséð atvik til þess að framangreint markmið náist ekki þannig að þróunin frá upphafi samningstímans verði ekki með hliðstæðum hætti og í helstu viðskiptalöndunum, skulu fulltrúar heildarsamtakanna leggja mat á þróunina og gera tillögur um viðbrögð. Náist ekki samkomulag um viðbrögð, geta stjórnir heildarsamtakanna sagt launalið samningsins lausum með 4 mánaða fyrirvara. Komi til uppsagnar, falli síðari áfangahækkanir samningsins niður”.

Undirritun samningamanna
við gerð samkomulags um breytingar og framlengingu á
kjarasamningi aðila

Reykjavík, 1. apríl 1997

F.h. fjármálaráðherra
með fyrirvara um samþykki

Gunnar Björnsson (sign.)
Arngrímur V. Angantýsson (sign.)
Ásgeir Kristinsson (sign.)
Ásta L. Leósdóttir (sign.)
Katrín Ólafsdóttir (sign.)
Guðmundur M. Guðmundsson (sign.)

F.h. Kjarafélags Tæknifræðingafélags
Íslands með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

Jóhannes Benediktsson (sign.)
Bergþór Þormóðsson (sign.)
Haraldur Sigursteinsson (sign.)
Henrý Þór Gränz Ólafsson (sign.)
Ingvar Baldursson (sign.)

F.h. Reykjavíkurborgar
með fyrirvara um samþykki borgarráðs

Jón G. Kristjánsson (sign.)
Guðrún Árnadóttir (sign.)

F.h. Stéttarfélags verkfræðinga með
fyrirvara um samþykki félagsmanna

Axel V. Hilmarsson (sign.)
Guðmundur Nikulásson (sign.)
Ólafur Gíslason (sign.)
Helgi Jóhannesson (sign.)
Bjarni Guðmundsson (sign.)
Sigurður Grétarsson (sign.)

B Ó K A N I R
með samkomulagi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Reykjavíkurborgar
annars vegar
og
Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands
og Stéttarfélags verkfræðinga
hins vegar
undirrituðu 1. apríl 1997

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði endurskoðað nógildandi ákvæði um staðgengla að svo miklu leyti sem ekki hefur verið gengið frá því við ákvörðun forsendna varðandi röðun starfa samkvæmt fylgiskjali 1 um yfirfærslu í nýtt launakerfi. Markmið endurskoðunarinnar er að aðlaga og einfalda reglur um greiðslu launa fyrir staðgengla þannig að fyrst og fremst verði tekið mið af þeim forsendum sem lúta að starfinu sem slíku en ekki þeim forsendum er varða starfsmanninn sjálfan.

Bókun 2

Kannað verði hvernig stjórn Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins (LSR) túlkar 3. grein laga nr. 1/1997, um Lífeyrissjóð starfsmanna ríkisins, varðandi það hvað teljist tiltekinn hópur starfsmanna með hliðsjón af því hvort heimild sé til þess að taka ákvæði þar að lútandi inn í kjarasamning aðila. Munu aðilar á grundvelli niðurstaðna hennar taka gr. 12.2 í kjarasamningi aðila til skoðunar og úrlausnar ef aðilar telja slíks þörf.

F Y L G I S K J A L 1
með samkomulagi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Reykjavíkurborgar
annars vegar
og
Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands
og Stéttarfélags verkfræðinga
hins vegar
undirrituðu 1. apríl 1997

Yfirlýsing í nýtt launakerfi verði með eftirfarandi hætti:

- a) **Aðlögunarnefnd.** Sérstök nefnd, skipuð tveimur fulltrúum stofnunar eða stofnana annars vegar og tveimur fulltrúum starfsmanna hennar eða þeirra í viðkomandi stéttarfélagi eða stéttarfélögum hins vegar, skal koma sér saman um nánari forsendur, en þær sem greinir í gr. 1.3.2 - 1.3.5. Þær forsendur skal leggja til grundvallar við röðun eða tilfærslu starfa innan hvers starfahóps eða milli starfahópa í hinu nýja launakerfi.
- b) **Úrskurðarnefnd.** Hafi aðlögunarnefnd ekki náð samkomulagi innan þess tíma sem tilgreindur er í d) lið hér á eftir, skal ágreiningi aðila vísað til úrskurðarnefndar sem skipuð skal tveimur fulltrúum frá félaginu/félögnum, einum frá stofnun, einum frá viðkomandi ráðuneyti/Starfsmannabjónustu Reykjavíkurborgar og oddamanni sem aðilar koma sér saman um. Úrskurðarnefndin skal ljúka störfum eigi síðar en mánuði eftir að hún var skipuð.
- c) Þar til tilfærslu starfsmanna einstakra stofnana yfir í hið nýja launakerfi er lokið, skal núgildandi launatafla og kafli um starfsheitaröðun halda gildi sínu. Tilfærslu yfir í hið nýja launakerfi skal lokið eigi síðar en 31.12.1997.
- d) Tímabrestir við skipun og störf nefndanna skulu vera sem hér segir:
 1. Við skipun nefnda samkvæmt liðum a) og b) er fresturinn 2 vikur. Skipun nefndar samkvæmt lið a) er fyrst möguleg eftir að kjarasamningur hefur verið samþykktur af þar til bærum aðilum. Skipun nefndar samkvæmt lið b) getur annars vegar átt sér stað þegar frestur nefndar samkvæmt lið a) sem tilgreindur er í 2. tl. hér á eftir, er útrunninn eða þegar aðilar eru sammála um að fullreynt sé þeirra í millum að samkomulag náist.
 2. Nefnd samkvæmt lið a) hefur 2 mánuði frá því að hún var skipuð til að ganga frá samkomulagi um þær forsendur sem leggja skal til grundvallar við röðun starfa innan viðkomandi stofnunar.
 3. Nefnd samkvæmt lið b) hefur 1 mánuð frá því að hún var skipuð til að skila endanlegri niðurstöðu um þær forsendur sem leggja skal til grundvallar við röðun starfa innan viðkomandi stofnunar.
 4. Eftir að stofnun hefur fengið í hendur samkomulag nefndar samkvæmt lið a) eða lokaniðurstöðu nefndar samkvæmt lið b), skal ljúka úrvinnslu og röðun einstaklinga svo fljótt sem verða má en þó aldrei síðar en svo að nýtt launakerfi komi til framkvæmda við 2. mánaðamót eftir að stofnun fékk fyrrgreindar niðurstöður í hendur.
 5. Nýtt launakerfi skal taka gildi 1. september 1997 og vera að fullu komið til framkvæmda í síðasta lagi þann 1. janúar 1998.
- e) Eftir að tilfærslunni er lokið á viðkomandi stofnun fjallar samstarfsnefnd skv. 11. kafla kjarasamnings aðila um breytingar á forsendum starfaflokkunar sem nauðsynlegar kunna að reynast eða ágreiningsmál sem upp kunna að koma við framkvæmd.

F Y L G I S K J A L 2
með samkomulagi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Reykjavíkurborgar
annars vegar
og
Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands
og Stéttarfélags verkfræðinga
hins vegar
undirrituðu 1. apríl 1997

Eftirfarandi fyrirtæki og stofnanir Reykjavíkurborgar falla undir skilgreininguna „stofnun“ sem vísað er til í inngangi samnings þessa og fylgiskjali 1:

Borgarverkfræðingsembættið
(allar deildir sem heyra stjórnskipulega undir borgarverkfræðing)
Borgarskipulag
Heilbrigðiseftirlit Reykjavíkur
Hitaveita Reykjavíkur
Húsnæðisnefnd Reykjavíkur
Rafmagnsveita Reykjavíkur
Reykjavíkurhöfn
Sjúkrahús Reykjavíkur
Slökkvistöð Reykjavíkur
Vatnsveita Reykjavíkur

Fylgiskjal 3

SAMNINGUR um ákveðna þætti er varða SKIPULAG VINNUTÍMA

**milli
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga
annars vegar
og
Alpýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna,
Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands
hins vegar**

Með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993, um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nevndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til launamanna á samningsviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfsemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna skv. fyrirmælum almannavarnanefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðvar almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna.

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greinar gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

Sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, telst vinnutími. Hér er átt við virkan vinnutíma og reiknast neyslúhlé, launaður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð, vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma.

Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi, teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. 3 klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, skv. fyrirfram ákveðnu skipulagi, minnst 3 klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili, í 1 mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

2.5 Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir skv. ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr.

Hlé

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

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. 1 frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Vikulegur hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en 8 klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á vikulegum meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna skal vera 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Ef næturvinna telst sérstaklega áhættusöm eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en 8 klst. á hverju 24 stunda tímabili.

9. gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðismati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfelld eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfelld.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr., skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

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

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu, skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinnumynstur

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og þeirra sem unnin eru með fyrirfram ákveðnum hraða, og, eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Frávik

- a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. þegar bjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða, má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.

- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða með samkomulagi á vinnustað að fresta vikulegum frídegi hjá:
 -þeim sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknaerstörf
 -þeim sem vinna við vörslu dýra og gróðurs
 -þeim sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg
 -svo og þeim sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.
 Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til, má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum 2 vikum.
 Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað, skal um það gerður kjarasamningur.
- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi enda byggi slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða lands-sambands. Staðfesting skal liggja fyrir ekki síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila ekki síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests, telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða.

Komi upp ágreiningur, skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

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

16. gr.

Öryggi og heilsuvernd

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

17. gr.

Gildistaka

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildarfélaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 23. janúar 1997

F.h. aðildarfélagi ASÍ með beina aðild
Grétar Þorsteinsson (sign.)

F.h. fjármálaráðherra
Gunnar Björnsson (sign.)

F.h. Landssambands iðnverkafólks
Guðmundur Þ. Jónsson (sign.)

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands
Guðmundur Gunnarsson (sign.)

F.h. Reykjavíkurborgar
Jón G. Kristjánsson (sign.)
Inga B. Hjaltadóttir (sign.)

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga
Örn Friðriksson (sign.)

F.h. Verkamannasambands Íslands
Björn G. Sveinsson (sign.)

F.h. Launanevndar sveitarfélaga
Jón G. Kristjánsson (sign.)

F. h. aðildarfélagi Bandalags háskólamanna
Martha Á. Hjálmarsdóttir (sign.)

F.h. aðildarfélagi Bandalags starfsmanna ríkis og bæja
Ögmundur Jónasson (sign.)

F.h. Kennarasambands Íslands
Eiríkur Jónsson (sign.)

B Ó K A N I R
vegna samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga annars vegar og Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands hins vegar
undirritaðs 23. janúar 1997

Bókun

vegna 6. gr.

Þrátt fyrir ákvæði 6. gr., eru aðilar sammála um að við gildistöku samningsins raskist í engu gildandi ákvæði kjarasamninga Hins íslenska kennarafélags og Kennarasambands Íslands við fjármálaráðherra annars vegar og Launanevnd sveitarfélaga vegna grunnskólans hins vegar. Þessir samningsaðilar munu við gerð næstu kjarasamninga ganga frá samningi, ef nauðsyn krefur, um frávík vegna viðmiðunartímabila á grundvelli 13. gr. e.

Bókun

vegna a. og d. liðar 13. gr.

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 17. gr. samnings þessa eru aðilar sammála um að hvað varðar ákvæði 3. og 5. gr. samningsins, skulu þau koma til framkvæmda í síðasta lagi 30. júní 1998. Stefnt skal að því að hefja endurskoðun vaktavinnukerfa svo fljótt sem kostur er, þar sem þess er þörf, vegna ákvæðanna um lágmarkshvöld og vikulegan vinnutíma.

Heimilt er að haga vinnutilhögun með óbreyttum hætti, þar á meðal lengd milli vakta við vaktaskipti, þar til 1. mgr. bókonar þessarar hefur verið uppfyllt.

Bókun

vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma

Sú venja hefur víða skapast, í sumum tilfellum með beinni tilvísun eða ákvæðum í samningstexta, að byggja framkvæmd hvíldartímaákvæða laga á bráðabirgðasamkomulagi ASÍ og VSI/VMS um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ.

Með samningi um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma, fellur ofangreint bráðabirgðasamkomulag frá 10. apríl 1981 úr gildi. Í samkomulaginu er þó að finna greiðslureglur vegna frávika frá lágmarkshvöld og er gengið út frá því til bráðabirgða að þær gildi áfram enn um sinn en við næstu endurnýjun kjarasamninga verði þær aðlagðar að efni þessa samnings og felldar inn í samningstexta.

Bókun

vegna ákvæða 4. gr. um hlé og vinnu starfsmanna sem starfa við akstur almenningsvagna skv. tímaáætlun

Þrátt fyrir ákvæði 4. gr. samnings aðila um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, er heimilt, með vísun til 4. gr. tilskipunar Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, að skipuleggja vinnutíma starfsmanna, sem starfa við akstur almenningsvagna skv. tímaáætlun, þannig að þeir fái að lágmarki 15 mínútna hlé ef daglegur vinnutími þeirra er lengri en 6 klukkustundir. Þar af skal veita samfellt hlé í minnst 10 mínútur.

Stefnt skal að því, þegar fram fer endurskipulagning á tímaáætlunum eða á vinnutilhögun þessara starfa, að starfsmenn nái vinnuhléi í samræmi við 4. gr. samn.

Fylgiskjal 4**LAUNATAFLA**
Gildir frá 01.01.1999

| | <i>1. þrep</i> | <i>2. þrep</i> | <i>3. þrep</i> | <i>4. þrep</i> | <i>5. þrep</i> | <i>6. þrep</i> |
|------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| A01 | 102.646 | 105.748 | 108.945 | 110.578 | 112.237 | 113.921 |
| A02 | 105.748 | 108.945 | 112.237 | 113.921 | 115.630 | 117.364 |
| A03 | 108.945 | 112.237 | 115.630 | 117.364 | 119.124 | 120.912 |
| A04 | 112.237 | 115.630 | 119.124 | 120.912 | 122.726 | 124.566 |
| A05 | 115.630 | 119.124 | 122.726 | 124.566 | 126.434 | 128.330 |
| A06 | 119.124 | 122.726 | 126.434 | 128.330 | 130.256 | 132.210 |
| A07 | 122.726 | 126.434 | 130.256 | 132.210 | 134.194 | 136.205 |
| A08 | 126.434 | 130.256 | 134.194 | 136.205 | 138.248 | 140.322 |
| A09 | 130.256 | 134.194 | 138.248 | 140.322 | 142.428 | 144.564 |
| A10 | 134.194 | 138.248 | 142.428 | 144.564 | 146.733 | 148.933 |
| A11 | 138.248 | 142.428 | 146.733 | 148.933 | 151.166 | 153.435 |
| A12 | 142.428 | 146.733 | 151.166 | 153.435 | 155.736 | 158.072 |
| A13 | 146.733 | 151.166 | 155.736 | 158.072 | 160.444 | 162.851 |
| A14 | 151.166 | 155.736 | 160.444 | 162.851 | 165.293 | 167.772 |
| B01 | 132.210 | 134.194 | 136.205 | 138.248 | 140.322 | |
| B02 | 136.205 | 138.248 | 140.322 | 142.428 | 144.564 | |
| B03 | 140.322 | 142.428 | 144.564 | 146.733 | 148.933 | |
| B04 | 144.564 | 146.733 | 148.933 | 151.166 | 153.435 | |
| B05 | 148.933 | 151.166 | 153.435 | 155.736 | 158.072 | |
| B06 | 153.435 | 155.736 | 158.072 | 160.444 | 162.851 | |
| B07 | 158.072 | 160.444 | 162.851 | 165.293 | 167.772 | |
| B08 | 162.851 | 165.293 | 167.772 | 170.290 | 172.844 | |
| B09 | 167.772 | 170.290 | 172.844 | 175.436 | 178.068 | |
| B10 | 172.844 | 175.436 | 178.068 | 180.739 | 183.449 | |
| B11 | 178.068 | 180.739 | 183.449 | 186.201 | 188.994 | |
| B12 | 183.449 | 186.201 | 188.994 | 191.829 | 194.707 | |
| B13 | 188.994 | 191.829 | 194.707 | 197.626 | 200.591 | |
| B14 | 194.707 | 197.626 | 200.591 | 203.600 | 206.654 | |
| C01 | 148.933 | 151.166 | 153.435 | | | |
| C02 | 155.736 | 158.072 | 160.444 | | | |
| C03 | 162.851 | 165.293 | 167.772 | | | |
| C04 | 170.290 | 172.844 | 175.436 | | | |
| C05 | 178.068 | 180.739 | 183.449 | | | |
| C06 | 186.201 | 188.994 | 191.829 | | | |
| C07 | 194.707 | 197.626 | 200.591 | | | |
| C08 | 203.600 | 206.654 | 209.754 | | | |
| C09 | 212.900 | 216.095 | 219.336 | | | |
| C10 | 222.626 | 225.965 | 229.355 | | | |
| C11 | 232.795 | 236.286 | 239.831 | | | |
| C12 | 243.428 | 247.079 | 250.785 | | | |
| C13 | 254.549 | 258.365 | 262.241 | | | |
| C14 | 266.175 | 270.168 | 274.221 | | | |

Fylgiskjal 5

(Hér er auð síða fyrir launatöflu 01.09.97 sem límd var inn í útgáfuna.)

Viðauki 1

R E G L U R um Vísinda- og starfsmenntunarsjóð Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands *sbr. gr. 10.3.1, undirritaðar 17. nóvember 1989*

1. gr.

Sjóðurinn heitir Vísinda- og starfsmenntunarsjóður Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands (KTFÍ) og starfar hann með því skipulagi og markmiði sem segir í reglum þessum. Heimili sjóðsins og varnarþing er í Reykjavík.

2. gr.

Markmið sjóðsins er að styrkja fjárhagslegan grundvöll símenntunar og endurmenntunar fyrir tæknifræðinga í tengslum við menntun þeirra. Ennfremur er markmið sjóðsins að stuðla að auknum rannsóknum og þróunarstarfi á vegum sjóðsfélaga.

3. gr.

Stjórn sjóðsins skal skipuð fjórum mönnum til tveggja ára í senn. Tveir skulu skipaðir af vinnuveitendum og tveir af stjórn KTFÍ. Þeir atvinnurekendur sem hafa flesta tæknifræðinga í störfum, skulu eiga forgang á að skipa hvor sinn fulltrúa í sjóðsstjórn ef þeir svo kjósa. Stjórnin skal halda gerðabók og rita í hana allar samþykktir sínar. Til þess að samþykkt sé lögmæt, þarf meirihluti stjórnarmanna að greiða henni atkvæði. Stjórnin skipar með sér verkum og setur sér starfsreglur.

4. gr.

Tekjur sjóðsins eru:

1. Framlag atvinnurekenda eins og umsamið er í KTFÍ við viðkomandi atvinnurekendur. Um skil á framlagi atvinnurekenda skal höfð hliðsjón af reglum er gilda um skil á orlofsfé.
2. Vaxtatekjur.

5. gr.

Tekjum sjóðsins skal einungis varið í samræmi við markmið hans, sbr. 2. grein. Í því sambandi er sjóðsstjórn m.a. heimilt að veita neðangreindum aðilum fjárstyrki:

1. Einstökum sjóðsfélögum til
 - 1.1 að sækja námskeið eða stunda nám innanlands eða utan.
 - 1.2 rannsókna eða ákveðinna verkefna sem teljast til símenntunar eða endurmenntunar þeirra.
2. Kjarafélagi Tæknifræðingafélags Íslands til
 - 2.1 námskeiða- eða ráðstefnuhalds á vegum félagsins eða í samstarfi við aðra.

Þó er heimilt að taka við umsóknum frá vinnuveitendum fyrir þar til greinda félagsmenn í KTFÍ til námskeiða eða ráðstefnuhalds.

6. gr.

Þeir sem æskja styrks úr sjóðnum, skulu senda stjórn sjóðsins umsókn þar að lútandi þar sem fram komi lýsing á því námi eða verkefni sem styrkurinn skal renna til, áætlaðan kostnað, hvenær fyrirhugað er að stunda námið eða verkefnið sem styrkurinn er veittur út á og aðrar þær upplýsingar sem stjórn sjóðsins telur nauðsynlegar. Á grundvelli þeirra tekur sjóðsstjórn ákvörðun um hvort og hve háan styrk viðkomandi umsækjandi skuli fá. Að jafnaði skal veita styrk vegna umsóknar er lýtur að væntanlegum kostnaði umsækjanda. Þó getur sjóðsstjórn veitt styrk vegna kostnaðar sem þegar hefur verið

stofnað til innan viðkomandi reikningsárs. Styrkþegi skal skila lokauppgjöri til sjóðsstjórnar samkvæmt nánari ákvörðun hennar.

7. gr.

Úthlutun styrkja úr sjóðnum skal að jafnaði fara fram a.m.k. ársfjórðungslega. Greiðslur úr sjóðnum má aðeins inna af hendi þegar tveir stjórnarmenn, sinn frá hvorum aðila, hafa samþykkt þær með áritun sinni, t.d. á umsóknir eða reikninga.

8. gr.

Reikningsár sjóðsins skal vera almanaksárið. Reikningar skulu endurskoðaðir af löggiltum endurskoðanda.

Stjórn sjóðsins er heimilt að semja við aðra aðila um að sjá um þau störf sem nauðsynlegt er að vinna til að tryggja starfsrækslu sjóðsins.

9. gr.

Árlega skal stjórn sjóðsins gera skýrslu þar sem gerð skal grein fyrir fjárhag hans og starfsemi síðast liðið reikningsár. Skal skýrsla þessi send samningsaðilum.

10. gr.

Reglur þessar sem settar eru samkvæmt ákvæðum kjarasamnings KTFÍ og þeirra aðila sem hafa undirritað frumrit þessara reglna, gilda frá undirritun þeirra. Þeir atvinnurekendur sem síðar vilja gerast aðilar að reglum þessum, gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski eftir að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir reglur þessar. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur samþykkt slíkt erindi.

S A M K O M U L A G

um Vísinda- og starfsmenntunarsjóð verkfræðinga í starfi hjá ríkinu

sbr. gr. 10.3.1, undirritað 22. ágúst 1991

Hliðstæðar reglur gilda um Starfsmenntunarsjóð SV hjá Reykjavíkurborg

1. gr.

Sjóðurinn heitir Vísinda- og starfsmenntunarsjóður Stéttarfélags verkfræðinga og starfar hann með því skipulagi og markmiði sem segir í samkomulagi þessu. Heimili og varnarþing sjóðsins er í Reykjavík.

2. gr.

Aðild að sjóðnum eiga þeir félagsmenn í Stéttarfélagi verkfræðinga sem eru starfsmenn ríkisins og greiða reglulega í sjóðinn.

3. gr.

Markmið sjóðsins er að tryggja fjárhagslegan grundvöll símenntunar og endurmenntunar starfsmanna ríkisins í Stéttarfélagi verkfræðinga og veita styrki til rannsóknar- og þróunarstarfs á vegum sjóðfélaga.

4. gr.

Stjórn sjóðsins skal skipuð fjórum mönnum til tveggja ára í senn. Tveir skulu skipaðir af stjórn Stéttarfélags verkfræðinga og tveir af fjármálaráðherra. Stjórn skal halda gerðabók og rita í hana allar samþykktir sínar. Til þess að samþykkt sé lögmæt, þarf meirihluti stjórnarmanna að greiða henni atkvæði.

5. gr.

Tekjur sjóðsins eru:

1. Framlag úr ríkissjóði er nema skal 1,72% af föstum mánaðarlaunum félagsmanna í Stéttarfélagi verkfræðinga er starfa hjá ríkinu.
2. Vaxtatekjur.

6. gr.

Tekjum sjóðsins skal einungis varið í samræmi við markmið hans, sbr. 3. grein. Í því sambandi er sjóðsstjórn m.a. heimilt að veita neðangreindum aðilum fjárstyrki úr sjóðnum til eftirtalinna verkefna:

1. Stéttarfélagi verkfræðinga til:
 - 1.1 námskeiðshalds á vegum þess eða í samstarfi við aðra
 - 1.2 öflunar fagrita
 - 1.3 að skapa aðstöðu til endurmenntunar
2. Einstökum sjóðfélögum til:
 - 2.1 að sækja námskeið og ráðstefnur
 - 2.2 að stunda nám innanlands eða utan.
 - 2.3 rannsóknar- og þróunarverkefna
 - 2.4 sjálfsnáms, t.d. bókakaupa.

7. gr.

Þeir sem æskja styrks úr sjóðnum, skulu senda stjórn sjóðsins umsókn þar að lútandi þar sem fram kemur lýsing á því námi eða verkefni sem styrkurinn skal renna til, áætlaðan kostnað, hvenær fyrirhugað er að stunda námið eða verkefnið og aðrar þær upplýsingar sem stjórn sjóðsins telur nauðsynlegar. Á grundvelli hennar tekur sjóðsstjórn ákvörðun um hvort og hve háan styrk viðkomandi umsækjandi skuli fá. Að jafnaði skal veita styrk vegna umsóknar er lýtur að væntanlegum kostnaði umsækjanda. Þó getur sjóðsstjórn veitt styrk vegna kostnaðar sem þegar hefur verið stofnað til innan viðkomandi reikningsárs, telji hún slíkt nauðsynlegt vegna sérstæðra aðstæðna.

8. gr.

Úthlutun styrkja úr sjóðnum skal að jafnaði fara fram a.m.k. ársfjórðungslega. Greiðslur úr sjóðnum má aðeins inna af hendi þegar tveir stjórnarmenn, sinn frá hvorum aðila, hafa samþykkt þær með áritun sinni, t.d. á umsóknir eða reikninga.

9. gr.

Reikningsár sjóðsins skal vera almanaksárið. Reikningar skulu endurskoðaðir af löggiltum endurskoðanda.

Stjórn sjóðsins er heimilt að semja við aðra aðila um að sjá um störf sem nauðsynlegt er að vinna til að tryggja starfsrækslu sjóðsins.

10. gr.

Árlega skal stjórn sjóðsins gera skýrslu þar sem gerð skal grein fyrir fjárhag hans og starfsemi síðast liðið reikningsár. Skal skýrsla þessi send fjármálaráðherra annars vegar og Stéttarfélagi verkfræðinga hins vegar.

Viðauki 2

R E G L U R
um launuð námsleyfi
borgarstarfsmanna
samþykktar í borgarráði 9. september 1987
sbr. gr. 10.1

1. gr.

Starfsmenn með sérmenntun sem starfað hafa hjá Reykjavíkurborg samfelld í 5 ár hið skemmsta, skulu eiga kost á launuðu leyfi til þess að stunda viðurkennt framhaldsnám í sérgrein sinni. Með sérmenntun er átt við menntun frá háskóla eða sérskóla er veitir ákveðin starfsréttindi á verksviði starfsmanns. Leyfi samkvæmt framanskráðu er ekki veitt til almenns framhaldsnáms en er miðað við að viðkomandi afli sér viðbótarþekkingar sem nýtist á sérsviði hans í starfi hjá Reykjavíkurborg.

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

Laun í námsleyfi miðast við föst laun og meðaltal starfshlutfalls þann tíma sem rétturinn ávannst á, hafi starfsmaður eigi verið í fullu starfi allan tímann.

2. gr.

Umsóknir um námsleyfi skulu berast til starfsmannastjóra sem ásamt fulltrúa er St.Rv. tilnefdir, metur hvort umsókn fellur undir reglur þessar. Afrit umsóknar skal sent forstöðumanni viðkomandi borgarstofnunar.

3. gr.

Forstöðumenn viðkomandi stofnunar taka ákvörðun um veitingu þriggja mánaða eða skemmra launaðs námsleyfis samkvæmt framangreindum reglum í samráði við starfsmannastjóra og fulltrúa starfsmannafélagsins. Ákvörðun um lengra námsleyfi verður einungis tekin af borgarráði að fenginni umsögn stofnunar, starfsmannastjóra og framangreinds fulltrúa starfsmannafélagsins. Heimilt er að binda launað námsleyfi skilyrði um áframhaldandi starf hjá Reykjavíkurborg að námi loknu.

4. gr.

Laun starfsmanns sem veitt er launað námsleyfi, greiðast af viðkomandi borgarstofnun.

5. gr.

Verði ágreiningur um framkvæmd reglna þessara, skal leggja hann undir úrskurð starfskjaranefndar.

Viðauki 3

REGLUGERÐ um veikindaforföll starfsmanna ríkisins nr. 411/1989

1. gr.

Tilkynningar- og vottorðsskylda

1. mgr. Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum, sem ákveður, hvort læknisvottorðs skuli krafist. Vottorð skal vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar, ef þess er óskað.

2. mgr. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni í veikindum, hvenær sem forstöðumanni stofnunar þykir þörf á.

3. mgr. Ef starfsmaður kemur ekki til starfa sökum veikinda meira en 10 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna veikindi sín með læknisvottorði.

4. mgr. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna veikindi sín með læknisvottorði, þegar hann hefur verið forfallaður meira en 15 vinnudaga samtals á einu og sama almanaksári, en eftir það hvert sinn, sem hann er fjarverandi án leyfis á sama ári.

5. mgr. Ef starfsmaður er veikur um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt, þegar 2 mánuðir eru liðnir frá því er hann veiktist, en síðan á þriggja mánaða fresti, meðan hann á rétt á launum skv. 2. gr. þessarar reglugerðar. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis, ef hann telur auðsætt fyrirfram, að starfsmaðurinn verði ekki fær um að hefja starf innan tímamarka, sem tiltekin eru hér að framan.

6. mgr. Skylt er starfsmanni, sem er frá störfum vegna veikinda svo lengi, að vottorðsskylda taki til hans, að ganga undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn, sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega, til þess að skorið verði úr því, hvort veikindaforföll séu lögmæt.

7. mgr. Vinnuveitandi skal endurgreiða starfsmanni gjald vegna læknisvottorða, sem krafist er skv. reglugerð þessari. Endurgreiðsla skal einnig taka til greiðslu til læknis fyrir viðtal vegna öflunar vottorðs.

2. gr.

Réttur til launa í veikindum

1. mgr. Starfsmaður skal halda fullum launum, svo lengi sem veikindadagar hans í almanaksdögum taldir verða eigi fleiri en 90 á 12 mánuðum. Ef þeir verða fleiri, lækka launin um helming þann tíma, sem umfram er. Þegar starfsmaður hefur verið fjarverandi í 180 almanaksdaga á 12 mánuðum, fellur launagreiðsla niður. Fyrir starfmenn, sem verið hafa í þjónustu ríkisins í 10 ár, lengist 90 daga tímabilið í 120 daga og 180 daga tímabilið í 240 daga. Eftir 15 ára þjónustualdur lengist tíminn á sama hátt í 180 daga og 360 daga. Starfsmaður, sem verið hefur í þjónustu ríkisins í 20 ár eða lengur, á rétt til fullra launa í 360 veikindadaga á 12 mánuðum, en þá fellur launagreiðsla niður.

2. mgr. Starfsmenn ríkisins, er verið hafa skemur en 6 mánuði í starfi, eiga rétt til fullra launa í 30 almanaksdaga og hálfra launa í 30 almanaksdaga.

3. mgr. Við mat á veikindarétti starfsmanns skal, auk þjónustualdurs hjá ríkinu, einnig telja þjónustualdur hjá þeim stofnunum sveitarfélaga og sjálfseignarstofnunum, sem kostaðar eru að meiri hluta til af ríkinu.

4. mgr. Til fullra launa teljast, auk fastra mánaðarlauna skv. kjarasamningi, greiðslur fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma, enda hafi vinnuframlag eða vinnutími verið ákveðið með stundaskrá til heils skólaárs eða skólaannar eða reglubundinni varðskrá. Ákvæði þessarar málsgreinar taka einnig til annarrar reglubundinnar yfirvinnu, sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða skv. þeirri stundaskrá, sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

5. mgr. Þegar starfsmaður hefur verið fjarverandi vegna veikinda samfelld lengur en svarar til einnar viku vinnuskyldu hans, skal hann auk launa, sem greidd verða skv. 1.--4. mgr., fá greidda aðra yfirvinnu, þannig að fyrir hverja klukkustund í dagvinnu- eða vinnuskyldu veikindatímans miðað við fullt starf, skal greiða 1/2000 þeirra yfirvinnustunda, sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. 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 4. mgr. 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. Ef föst yfirvinna er ekki merkt á varðskrá, skal gert ráð fyrir, að þær dagvinnu- eða vinnuskyldustundir, sem leiða til greiðslu yfirvinnu skv. þessari málsgrein, séu sama hlutfall veikindafjarvistanna eins og varðskrárinnar.

6. mgr. Ef starfsmaður er fjarverandi á viðmiðunartímabili skv. 5. mgr. vegna orlofs, skal telja, að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

7. mgr. Við útreikning yfirvinnustunda skv. 5.--6. mgr. skal ekki telja með þær yfirvinnustundir, sem greiddar hafa verið skv. 4. mgr.

8. mgr. Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. 1.--6. mgr. frá upphafi fjarvistanna.

9. mgr. Þegar mánaðarlaunagreiðslur skv. 1.--3. mgr. skerðast eða falla niður, skulu greiðslur skv. 4.--8. mgr. skerðast eða falla niður á sama hátt.

10. mgr. Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall, sem vantar á, að hann sinni fullu starfi og greiða laun í því starfshlutfalli að fullu eða hálfu, eftir því sem ákveðið er í 1.--2. mgr. þessarar greinar.

3. gr.

Skerðing veikindaréttar

1. mgr. Nú hefur starfsmaður verið tvisvar sinnum frá störfum vegna veikinda með fullum launum þá dagatölu, er hann skv. 2. gr. nýtur óskertra launa, og skerðist þá um helming næstu 4 ár dagatala sú, er hann á rétt á skv. ákvæðum 2. gr. um laun í veikindaförföllum.

4. gr.

Starfshæfnisvottorð

1. mgr. Starfsmaður, sem verið hefur veikur í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni votti, að heilsa hans leyfi.

2. mgr. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

5. gr.

Lausn frá störfum vegna

endurtekinna eða langvarandi veikinda

1. mgr. Ef starfsmaður í þjónustu ríkisins er frá starfi vegna veikinda svo mánuðum skiptir á hverju ári um 5 ára tímabil, og ekki er skýlaust vottað skv. ákvæðum 4. gr., að hann hafi fengið heilsubót, sem ætla megi varanlega, má veita starfsmanni lausn frá störfum vegna heilsubrests. Skal það að jafnaði gert, nema alveg sérstakar ástæður séu fyrir hendi, svo sem að fært sé að beita heimild 2. mgr. 25. gr. laga nr. 38/1954, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, til að leyfa starfsmanni að vinna 2/3 starfstíma gegn samsvarandi launafrádrætti.

2. mgr. Með sama hætti er rétt að veita manni lausn frá starfi vegna heilsubrests, ef hann hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda tvöfaldan þann tíma, er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. 1. mgr. 2. gr. Þetta gildir þó eigi, ef lækni vottar, að líkur séu til fulls bata á næsta misseri, enda sé starfsmanni þá veitt lausn að liðnu því misseri, ef hann er þá enn óvinnufær.

3. mgr. Ekki skulu framangreindar reglur um veikindaforföll vera því til fyrirstöðu, að starfsmanni verði veitt lausn frá störfum vegna vanheilsu, er hann æskir þess, ef hann er samkvæmt læknavottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Fer þá um greiðslu launa skv. 1. mgr. 21. gr. laga nr. 38/1954, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

6. gr.

Skráning veikindadaga

1. mgr. Halda skal skrá yfir veikindadaga opinberra starfsmanna við hverja stofnun. Ef maður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum, eftir því sem við á.

7. gr.

Veikindi í barnsburðarleyfi

1. mgr. Veikindatími móður í barnsburðarleyfi eða fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforra á starfsmaður ekki rétt til launa skv. reglugerð þessari þann tíma.

8. gr.

Veikindi barna yngri en 13 ára

1. mgr. Heimilt er öðru foreldra að vera frá vinnu í samtals 7 vinnudaga árlega vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum greiðast starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá.

2. mgr. Heimild þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmannsins skv. öðrum greinum reglugerðarinnar.

9. gr.

Gildistaka

1. mgr. Reglugerð þessi, sem sett er skv. lögum nr. 38 14. apríl 1954, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, öðlast þegar gildi. Jafnframt fellur úr gildi reglugerð nr. 135/1988, um veikindaforföll starfsmanna ríkisins.

Viðauki 4

REGLUGERÐ
um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins
nr. 410/1989, sbr. rgl. 280/1996 og 324/1996
Hliðstæð ákvæði gilda um starfsmenn Reykjavíkurborgar

1. gr.

Réttur til launa í barnsburðarleyfi

1. mgr. Vegna barnsburðar skal fastráðin kona, sem starfað hefur í þjónustu ríkisins samfelld í 6 mánuði fyrir barnsburð, eiga rétt á leyfi í 6 mánuði með þeim dagvinnulaunum, sem stöðu hennar fylgja, enda sé ráðningu ætlað að standa a.m.k. þann tíma.

2. mgr. Barnsburðarleyfi skal taka í einu lagi. Þegar sérstaklega stendur á, skal þó heimilt að skipta barnsburðarleyfi vegna heilsufars barns, að fengnu vottorði læknis, sem annast hefur barnið.

2. gr.

Tilkynningar- og vottorðsskylda

1. mgr. Tilkynna skal vinnuveitanda um töku væntanlegs barnsburðarleyfis með þriggja mánaða fyrirvara.

2. mgr. Leggja skal fram fæðingarvottorð innan mánaðar frá barnsburði.

3. gr.

Lágmarksgreiðsla launa

1. mgr. Þann tíma, sem kona á rétt til barnsburðarleyfis skv. reglugerð þessari, skal hún eigi fá lægri heildargreiðslur á mánuði hverjum né njóta lakari réttar en hún ætti kost á skv. lögum um fæðingarorlof.

2. mgr. Við útreikning á heildargreiðslum hvers mánaðar skal fyrst leggja saman greiðslur skv. 1. og 4. gr., eftir því sem við á.

4. gr.

Yfirvinnu- og álagsgreiðslur

1. mgr. [Fyrstu 3 mánuði í barnsburðarleyfi, svo og í framlengdu leyfi skv. 6. og 7. gr., skal auk dagvinnulauna greiða meðaltal þeirra yfirvinnu-, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálagsstunda, sem konan fékk greiddar síðustu 12 mánaða uppgjörstímabil yfirvinnu, áður en barnsburðarleyfi hófst.^{1]} Starfsmanni skóla eða annarrar stofnunar, þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal aðeins greiða slíkt meðaltal þá mánuði, sem venjuleg starfsemi fer fram, og skal þá miða meðaltal við síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar.

2. mgr. Ef kona var fjarverandi á viðmiðunartímabili skv. 1. mgr. vegna orlofs, skal telja, að hún hafi sama meðaltal yfirvinnu- og álagsstunda orlofsdagana eins og hinn hluta tímabilsins.

1] Rgl. 324/1996.

5. gr.

Lenging barnsburðarleyfis

1. mgr. Ef fastráðin kona óskar eftir að taka lengra barnsburðarleyfi en hún annars á rétt á, gegn tilsvarendi skerðingu launa sbr. 1., 3. og 4. gr., skal viðkomandi stofnun leitast við að verða við þeirri ósk. Heimilt skal, að barnsburðarleyfi nái þannig allt að tvöfaldri lengd skv. 1. gr.

6. gr.

Alvarlegur sjúkleiki barns

1. mgr. Barnsburðarleyfi framlengist um 1 mánuð, sé um að ræða alvarlegan sjúkleika barns, sem krefst nánari umönnunar móður. Slík þörf skal rökstudd með læknisvottorði og staðfest af tryggingaráði.

7. gr.

Fleirburafæðing

1. mgr. Sé um fleirburafæðingu að ræða, framlengist barnsburðarleyfi um 1 mánuð fyrir hvert barn umfram eitt.

8. gr.

Barn tekið til fósturs eða ættleitt

1. mgr. Ættleiðandi móðir, uppeldis- eða fósturmóðir, sbr. 5. gr. laga um fæðingarorlof nr. 57/1987, á rétt á 6 mánaða leyfi með þeim dagvinnulaunum, sem stöðu hennar fylgja, vegna töku barns yngri en 5 ára.

2. mgr. Sé um fleiri en 1 barn yngri en 5 ára að ræða í sömu fósturráðstöfun eða ættleiðingu, framlengist leyfið um 1 mánuð fyrir hvert barn umfram eitt.1]

1] Rgl. 280/1996.

9. gr.

Andvanafæðing eða fósturlát

1. mgr. Vegna andvanafæðingar eftir 28 vikna meðgöngutíma skal barnsburðarleyfi vera 3 mánuðir. Vegna fósturláts eftir 20 vikna meðgöngu, skal barnsburðarleyfi vera 2 mánuðir. Leggja skal fram læknisvottorð til staðfestingar á lengd meðgöngu.

10. gr.

Barn ættleitt eða fósrað af öðrum

1. mgr. Barnsburðarleyfi fellur niður frá þeim degi að telja, er móðir lætur barn frá sér vegna ættleiðingar, uppeldis eða fósturs, eða til varanlegrar dvalar á stofnun. Í slíkum tilvikum skal barnsburðarleyfi þó aldrei vera styttra en 2 mánuðir eftir barnsburð.

11. gr.

Stytting barnsburðarleyfis

1. mgr. Vilji kona hefja störf að nýju, áður en barnsburðarleyfi hennar er lokið, skal hún tilkynna það vinnuveitanda með 1 mánaðar fyrirvara. Fellur þá niður réttur til barnsburðarleyfis þann tíma, sem hún nýtir ekki.

12. gr.

Tilfærsla í starfi á meðgöngutíma

1. mgr. Skylt er, þar sem því verður við komið, að færa barnshafandi konu til í starfi, ef það er þess eðlis, að heilsu hennar eða fósturs er af því hætta búin, enda verði ekki við komið breytingum á starfsháttum. Slík tilfærsla skal ekki hafa áhrif á launakjör viðkomandi til lækkunar.

13. gr.

Uppsögn barnshafandi konu úr starfi

1. mgr. Óheimilt er að segja barnshafandi konu upp starfi nema gildar ástæður séu fyrir hendi.

14. gr.

Gildistaka

1. mgr. Reglugerð þessi, sem sett er samkvæmt lögum nr. 38 14. apríl 1954, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, öðlast þegar gildi.

Viðauki 5

REGLUR

um

sjálfstætt fæðingarorlof þeirra feðra sem eru í launuðu starfi hjá ríkinu

Við fæðingu eða heimkomu barns, eins eða fleiri, á faðir, sem ráðinn er ótímabundið eða til lengri tíma en eins árs og starfað hefur samfelld hjá ríkinu í 6 mánuði fyrir fæðingu þess, rétt á tveggja vikna launuðu leyfi frá störfum. Sé um frumættleiðingu barns að ræða eða töku barns yngra en fimm ára í varanlegt fóstur, á faðir sama rétt á launuðu leyfi frá störfum enda hafi hann starfað samfelld hjá ríkinu í 6 mánuði fyrir komu þess á heimilið og barnaverndanefnd eða aðrir til þess bærir aðilar staðfesta ráðstöfunina.

Leyfið skal taka í einu lagi innan 8 vikna frá fæðingu eða heimkomu barnsins. Hafi faðir ekki notað leyfið áður en liðnar eru 8 vikur frá fæðingu eða heimkomu barnsins, fellur réttur þessi niður.

Meðan á hinu launaða leyfi stendur, skal hann halda óskertum dagvinnulaunum, auk 50% sambærilegra greiðslna og 1. mgr. 4. gr. rg. nr. 410/1989, um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins, tekur til.

Leyfi þetta er sjálfstæður réttur föður og er það veitt til þess að faðir geti notið samvista við barn sitt. Réttur til töku leyfis fellur niður frá þeim degi að telja er faðir lætur barn frá sér vegna ættleiðingar, uppeldis eða fósturs eða til varanlegrar dvalar á stofnun. Leyfið hefur ekki áhrif á fæðingarorlof móður.

Veikist faðir á þessu tímabili, á hann ekki rétt til greiðslna vegna veikinda skv. reglugerð nr. 411/1989, um veikinaforföll starfsmanna ríkisins, eða viðkomandi kjarasamningi þann tíma er leyfi þetta stendur.

Tilkynna skal vinnuveitanda um töku væntanlegs leyfis með a.m.k. tveggja mánaða fyrirvara.

Leggja skal fram fæðingarvottorð barns við upphaf leyfis eða í síðasta lagi innan fjögurra vikna þaðan í frá.

Réttur þessi gildir um feður barna sem eru fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur eftir 31. desember 1997.

Fjármálaráðuneytinu, 30. september 1997

Friðrik Sophusson

Magnús Pétursson

REGLUR

um

fæðingarorlof feðra í starfi hjá Reykjavíkurborg

1. Við fæðingu eða heimkomu barns, á faðir, sem ráðinn er ótímabundið eða til lengri tíma en eins árs og starfað hefur samfellt hjá Reykjavíkurborg í 6 mánuði fyrir fæðingu þess, rétt á tveggja vikna launuðu leyfi frá störfum. Sé um frumættleiðingu barns að ræða eða töku barns yngra en fimm ára í varanlegt fóstur, á faðir sama rétt á launuðu leyfi frá störfum enda hafi hann starfað samfellt hjá Reykjavíkurborg í 6 mánuði fyrir komu barnsins á heimilið og barnaverndanefnd eða aðrir til þess bærir aðilar staðfesta ráðstöfunina.
2. Faðir skal vera giftur eða í sambúð með móður barns.
3. Leyfið skal taka í einu lagi á fyrstu 8 vikum frá fæðingu eða heimkomu barnsins. Hafi faðir ekki notað leyfið áður en liðnar eru 8 vikur frá fæðingu eða heimkomu barnsins, fellur réttur þessi niður.
4. Meðan á hinu launaða leyfi stendur, skal faðir halda óskertum dagvinnulaunum, auk 50% sambærilegra greiðslna og 1. mgr. 4. gr. reglna um barnsburðarleyfi starfsmanna Reykjavíkurborgar tekur til.
5. Leyfi þetta er sjálfstæður réttur föður og er það veitt til þess að faðir geti notið samvista við barn sitt. Réttur til töku leyfis fellur niður frá þeim degi að telja er faðir lætur barn frá sér vegna ættleiðingar, uppeldis eða fósturs eða til varanlegrar dvalar á stofnun. Leyfið hefur ekki áhrif á fæðingarorlof móður.
6. Sé um fleirburafæðingu að ræða, framlengist leyfi um eina viku fyrir hvert barn umfram eitt.
7. Veikist faðir á þessu tímabili, á hann ekki rétt til greiðslna vegna veikinda skv. reglugerð nr. 411/1989, um veikinaforföll starfsmanna ríkisins, eða viðkomandi kjarasamningi þann tíma er leyfi þetta stendur.
8. Tilkynna skal vinnuveitanda um töku væntanlegs leyfis með a.m.k. tveggja mánaða fyrirvara.
9. Leggja skal fram fæðingarvottorð barns við upphaf leyfis eða í síðasta lagi innan fjögurra vikna þaðan í frá.
10. Réttur þessi gildir um feður barna sem eru fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur eftir 31. desember 1997.

Samþykkt í borgarráði 16. desember 1997.

Viðauki 6

R E G L U R
um farangurstryggingar starfsmanna
á ferðalögum á vegum ríkisins
Reglur nr. 281, 25. maí 1988
Hliðstæðar reglur gilda um starfsmenn Reykjavíkurborgar

Verði persónulegur farangur starfsmanns fyrir tjóni á ferðalagi á vegum ríkisins, skal skaðinn bættur af ríkinu í eftirfarandi tilvikum og með svofelldum reglum og takmörkunum:

1. Tryggingin tekur til allra starfsmanna ríkisins, er þeir ferðast á vegum ríkisins og ríkisstofnunar. Einnig eru tryggðir aðrir aðilar, sem ferðast á vegum og á kostnað þessara aðila.
2. Útgáfa ferðaheimildar til utanlandsferðar, sem forstöðumaður ráðuneytis eða stofnunar eða staðgengill hans hefur gefið út viðkomandi til handa, er staðfesting á, að farangur sé tryggður.
Verði tjón í ferð innanlands, skal forstöðumaður viðkomandi stofnunar staðfesta skriflega, að ferð starfsmanns hafi verið á vegum stofnunarinnar.
3. Til farangurs teljast persónulegir lausafjármunir, sem tryggði hefur með sér í ferðalagið og taldir eru nauðsynlegir þess vegna, þó ekki peningar og ávísanir.
4. Tryggingin bætir tjón á farangri af völdum bruna, skyndilegs óhapps, innbrots, þjófnaðar og ennfremur, ef hann glatast.
Vátryggingarupphæð tryggingarinnar miðast við verðmæti farangursins, en þó að hámarki 120.000 krónur í hverri ferð.
Fyrir hvern einstakan hlut, þar eða samstæðu er ekki bætt hærri upphæð en 23.000. kr. Bótaskylda takmarkast við þessa fjárhæð nema hluturinn og verðmæti hans hafi verið tilkynnt skriflega fyrirfram til þess, sem gaf út ferðaheimildina og samþykkt sbr 2. lið. Nær tryggingin þá einnig til þess hlutar, jafnvel þótt verðmæti hans eða heildarbótafjárhæð fari með því fram úr hámarksfjárhæðum hér á undan.
Tjónþoli ber í eigin áhættu 20% af hverju tjóni, þó ekki lægri upphæð en 2.000 kr.
Fjárhæðir þessar endurskoðast tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Þær miðast við vísitölu framfærslukostnaðar **1. janúar 1988, 233,41 stig** og skulu breytast í samræmi við hana.
5. Tryggði skal gæta farangurs síns vel og gera ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir tjón.
Ef tjón verður rakið til ásetnings, gáleysis eða ölvunar eða annarrar vímuefnaneyslu tryggða, fellur bótaskylda niður. Skemmdir, sem hljótast af mölflugum, meindýrum eða eðlilegu sliti, bætast ekki.

6. Verði tjón, skal tjónþoli gera ráðstafanir, sem sanna, að tjónið hafi orðið, t.d. tilkynna lögreglu, viðkomandi hóteli eða flutningsaðila um skemmdir, missi eða þjófnað.
Tjón, sem verður á tryggðum munum á gisti- og veitingahúsum eða í vörslu flutningamanna, skal tilkynna sérstaklega fyrirsvarsmönnum þessara aðila og um leið skal áskilja rétt til skaðabóta úr þeirra hendi.
Skemmdir farangur eða tynist, meðan hann er í vörslu flugfélags, skal tilkynna skemmdirnar eða tapið strax eða innan 7 daga til afgreiðslu flugfélagsins á þar til gerðu eyðublaði (P.I.R. skýrslu).
Vanræksla á tilkynningarskyldu getur valdið lækkun eða bótamissi eftir reglum laga um váttryggingarsamninga.
Tjón skal tilkynnt sem fyrst til launaskrifstofu ríkisins.
7. Launaskrifstofa ríkisins sér um uppgjör tjóna. Samið skal um uppgjör á tjóni, þegar fyrir liggja nauðsynleg sönnunargögn og skýrslur.
8. Þegar tjón er metið, skal hlutur, sem er yngri en tveggja ára, bætast sem nýr væri, en sé hluturinn eldri, bætist hann á grundvelli raunvirðis síns, sbr. 37. gr. laga um váttryggingarsamninga.
9. Eigi tryggði kröfu á hendur þriðja aðila vegna tjóns, eignast ríkið kröfuna án sérstaks framsals, að svo miklu leyti sem það hefur bætt tjónið.
Komi glataður farangur í leitirnar óskemmdur, eftir að hann hefur verið bættur af ríkissjóði, skal starfsmaðurinn endurgreiða bæturnar eða afhenda tryggingarsala hinn glataða farangur, að svo miklu leyti sem hann hefur verið bættur.
10. Lög nr. 20/1954, um váttryggingarsamninga, gilda um þau atriði, sem ekki er öðruvísi mælt fyrir um í þessum reglum.
11. Rísi ágreiningur um umfang tryggingar eða tjónauppgjör, skal fjármálaráðuneytið tilnefna einn mann og stéttarfélag viðkomandi starfsmanns annan, sem úrskurða skulu um ágreininginn. Ef matsmenn eru ekki sammála, skulu fjármálaráðuneytið og stéttarfélagið koma sér saman um oddamann.
12. Mál, sem rísa kunna út af tryggingu þessari, skulu rekin fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur.

Viðauki 7

R E G L U R **um greiðslu ferðakostnaðar** **vegna ferðalaga á vegum ríkisins** **nr. 39/1992**

1. Reglur þessar gilda um greiðslu ferðakostnaðar ríkisstarfsmanna og annarra sem ferðast innanlands eða utan á vegum ríkisstofnana og ríkisfyrirtækja.

Ferðalög innanlands.

2. Fargjöld á ferðalögum innanlands á vegum ríkisins greiðist eftir reikningi sem úrskurðast af forstöðumanni viðkomandi stofnunar 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.
3. Sé ekki unnt að leggja fram reikninga eða um það samið, skulu ríkisstarfsmenn fá endurgreiddan fæðis- og gistikostnað á ferðalögum innanlands með dagpeningum eins og þeir eru ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd, sbr. ákvæði í kjarasamningum fjármálaráðherra við ríkisstarfsmenn.

Ferðalög erlendis.

4. Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi enda fylgi ávallt farseðlar. Far með flugvélum skal miðast við venjuleg farrými flugvélar, þ.e. ferðamannafarrými. Heimilt er þó að greiða far á betra farrými flugvélar fyrir þá sem sérstakar reglur gilda fyrir, um greiðslu dagpeninga, sbr. 10. gr. Far með skipum, lestum eða langferðabifreiðum miðast við far á fyrsta farrými ef við á. Beri nauðsyn til að ferðast með öðrum og kostnaðarsamari hætti en áður er greint, greiðist slíkur kostnaður eftir reikningum sem hlutaðeigandi ráðuneyti úrskurðar enda fylgi reikningi greinargerð um nauðsyn þessa aukakostnaðar. Áður en ferð til útlanda hefst, ber að afla skriflegrar heimildar viðkomandi ráðuneytis. Í heimildinni skal tilgreindur fjöldi ferðadaga. Að lokinni ferð skal viðkomandi starfsmaður gera ferðakostnaðarreikning. Honum skal skila til greiðslu eða bókuunar ásamt fylgiskjölum innan 30 daga frá komudegi. Ríkisbókhald gefur nánari leiðbeiningar um meðferð og skil ferðareikninga.
5. Annar ferðakostnaður en fargjöld skv. 4. gr. greiðist af dagpeningum sem ákveðnir eru af ferðakostnaðarnefnd.
6. Af dagpeningum ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld svo sem ferðakostnað að og frá flugvöllum, ferðakostnað innan þess svæðis sem dvalið er á, fæði, gistingu, minni háttar risnu og hvers kyns persónuleg útgjöld. Beri nauðsyn til að hafa meiri háttar risnu í ferðalögum erlendis, greiðist slík risna eftir reikningi sem viðkomandi ráðuneyti úrskurðar. Teljist slík greiðsla óþörf, skal sá sem risnuna veitti, bera þann kostnað sjálfur.
7. Styrkir og hvers konar hlunnindi varðandi gistingu og fæði sem ríkisstarfsmenn njóta meðan á dvölinni stendur, skulu koma til frádráttar almennum dagpeningagreiðslum eftir því sem við á og unnt er að meta hverju sinni. Greiði aðrir aðilar en íslenska ríkið hluta kostnaðar við ferðalög sem farin eru til útlanda í erindum ríkisins, greiðir viðkomandi ráðuneyti mismun þess sem greitt er af öðrum og greiðslu skv. þessum reglum.

8. Ef dvalið er langdvölum erlendis vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa á vegum ríkisins, skal greiða dagpeninga skv. reglum sem ferðakostnaðarnefnd setur. Ef sami maður fer oftár en einu sinni á ári (360 dögum) til dvalar á sama stað, greiðast ofangreindir dagpeningar eins og um samfellda dvöl sé að ræða. Hér er miðað við að starfsmenn séu í þjálfun vegna síns eiginlega starfs eftir ákvörðun forstöðumanns en ekki við almenn þjálfunarnámskeið.
9. Ferðakostnaður skv. framansögðu greiðist eingöngu fyrir þann sem ferðast til útlanda á vegum ríkisins en ekki fyrir maka hans eða skyldulið. Sé um að ræða opinbera heimsókn eða mjög sérstakar aðstæður að mati viðkomandi ráðuneytis, er þó heimilt að greiða fargjald maka og hálfra dagpeninga vegna hans.
10. Eftirfarandi sérreglur gilda um greiðslu dagpeninga til ráðherra, ráðuneytisstjóra, aðstoðarmanna ráðherra, biskups, ríkisendurskoðanda, hæstaréttardómara, ríkissáttasemjara, forsetaritara og sendiherra:
Ráðherrum og forseta hæstaréttar skulu greiddir fullir dagpeningar. Auk þess skal þeim greiddur ferða- og gistikostnaður, risnukostnaður og símtöl. Séu makar ráðherra með í för, fá þeir auk fargjalds og gistingar greidda 50% dagpeninga ráðherra. Sendiherrum skulu greiddir 2/3 hlutar fullra dagpeninga, auk gisti- og símakostnaðar. Öðrum þeim er sérreglur gilda um, skulu greiddir 4/5 hlutar fullra dagpeninga, auk gisti- og símakostnaðar.
11. Þegar um er að ræða ferðir forstjóra ríkisstofnana, getur viðkomandi ráðherra við sérstakar aðstæður vikið frá aðalreglunni um greiðslur ferðakostnaðar á ferðalögum erlendis og ákveðið að þessum einstaklingum verði greiddur gistikostnaður og helmingur dagpeninga.
12. Um dagpeninga fyrir starfsfólk sem eru félagar í öðrum stéttarfélögum en ríkisstarfsmanna, gilda þeir samningar sem á hverjum tíma eru í gildi milli þeirra og vinnuveitenda.
13. Reglur utanríkisráðuneytisins um greiðslu ferðakostnaðar starfsfólks sem flyst búferlum milli landa á þess vegum, skulu gilda óbreyttar.
14. Um ferða- og farangurstryggingu ríkisstarfsmanna fer skv. ákvæðum kjarasamninga þeirra.
15. Komi upp ágreiningur um gildissvið eða efni þessara reglna, skal fjármálaráðuneytið úrskurða þar um.
16. Reglur þessar öðlast þegar gildi. Jafnframt falla úr gildi reglur nr. 101/1973 með síðari breytingum.

Fjármálaráðuneytið, 3. febrúar 1992.

Friðrik Sophusson. (sign.)

Magnús Pétursson (sign.)

Viðauki 8

U M B U R Ð A R B R É F FERÐAKOSTNAÐARNEFNDAR dagsett 1. nóvember 1994

*Sjá einnig reglur nr. 39/1992,
um greiðslu ferðakostnaðar vegna ferðalaga á vegum ríkisins*

Ferðakostnaðarnefnd hefur ákveðið að við greiðslu dagpeninga til ríkisstarfsmanna á ferðalögum erlendis skv. ákvæðum kjarasamninga, skuli eftirtaldar reglur gilda:

I. ALMENNIR DAGPENINGAR

1. Af dagpeningum ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld, s.s. kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, ferðakostnað innan þess svæðis sem dvalið er á, fæði, gistingu og hvers konar persónuleg útgjöld.
2. Styrkir og hvers konar hlunnindi varðandi gistingu og fæði sem starfsmenn njóta meðan á dvölinni stendur, skulu koma til frádráttar almennum dagpeningagreiðslum eftir því sem við á og unnt er að meta hverju sinni. Til grundvallar skulu liggja annars vegar dagpeningar vegna gistikostnaðar skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar og hins vegar eftirfarandi hlutfallsleg skipting á öðrum kostnaði:

| | | |
|----|-----------------|-----|
| a) | Fæði | 70% |
| b) | Annar kostnaður | 30% |

Heimilt er að víkja frá þessari viðmiðun ef unnt er að sýna fram á að önnur hlutfallsleg skipting falli betur að aðstæðum í viðkomandi borg/landi.

II. DAGPENINGAR VEGNA ÞJÁLFUNAR, NÁMS EÐA EFTIRLITSSTARFA

3. Sé dvalist skemur en 3 vikur á sama stað, skal greiða fulla dagpeninga skv. 1. tölulið, sbr. þó 7. tölulið hér á eftir.
4. Sé dvalist 3 vikur eða lengur á sama stað, skal greiða almenna dagpeninga fyrstu vikuna en síðan þjálfunar-, náms- eða eftirlitsdagpeninga, sbr. þó ákvæði 5.-7. töluliðs hér á eftir.
5. Fari dvöl erlendis vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa fram úr 3 mánuðum, skulu þjálfunar-, náms- og eftirlitsdagpeningar lækka um fjórðung þann tíma sem dvalið er lengur en 3 mánuði enda hafi viðkomandi stofnun eða ráðuneyti samþykkt dvölinna. Sérákvæði sem sett hafa verið um námsdvöl erlendis, skulu haldast óbreytt.
6. Hafi stofnun samið um fæði og/eða gistingu á kjörum sem eru jafn hagstæð gildandi dagpeningum vegna þjálfunar, náms eða eftirlitsstarfa, skulu að jafnaði þeir dagpeningar greiddir.
7. Styrkir og hvers kyns hlunnindi varðandi gistingu og fæði sem starfsmenn njóta meðan á dvölinni stendur, skulu skilyrðislaust koma til frádráttar dagpeninga-greiðslum skv. 3.-6. tölulið hér að framan.
8. Verði af einhverjum ástæðum hlé á dvöl erlendis áður en henni er lokið, skal litið svo á að um samfelldan dvalartíma sé að ræða.

III. ALMENN ÁKVÆÐI

9. Ferðakostnaðarnefnd getur ákveðið aðra tilhögun en segir hér að framan, séu að hennar mati sérstakar ástæður fyrir hendi.
10. Komi til ágreinings um túlkun þessara reglna, er heimilt að vísa honum til úrskurðar ferðakostnaðarnefndar.
11. Reglur þessar gilda frá og með 1. nóvember 1994. Jafnframt fellur úr gildi fyrra umburðarbréf nefndarinnar, dagsett 10. september 1993.

Viðauki 9

SAMKOMULAG **fjármálaráðuneytis annars vegar og KTFÍ og SV hins vegar** **um TRÚNAÐARMENN**

undirritað 28. apríl 1994 og 4. október 1994
samkomulag þetta nær ekki til starfsmanna Reykjavíkurborgar

1. gr.

Samkvæmt þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, sem eru:

- 1.1 kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,
- 1.2 kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,
- 1.3 kjörnir stjórnarmenn stéttarfélaganna og heildarsamtaka þeirra,
- 1.4 kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.

2. gr.

Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áður nefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna samkvæmt mismunandi vinnutímakerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986 kjósa einn trúnaðarmann hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.

3. gr.

Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum.

Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum.

Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.

4. gr.

Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að trúnaðarmenn og stéttarfélög geti haldið vinnustaðafundi enda séu slíkir fundir ekki til verulegs ónæðis fyrir starfsemi eða þjónustu viðkomandi stofnunar.

Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.

5. gr.

Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.
